ใบรับรองสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

โดย นางสาวพรพิมล เดชปกครอง

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

_____ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)

_____ หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เติมเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

_____ ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

_____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออก ของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

นางสาวพรพิมล เดชปกครอง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวพรพิมล เดชปกครอง
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี
ปีการศึกษา : 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออก ของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน กลุ่มอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 104 หน้า)

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน พนักงานเจเนอเรชั่นวาย

_____ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Pornpimon Dedpokkrong
Thesis Title : Relationship between Job Participation and Turnover intention of Generation Y Employees in Energy Business
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Thesis Advisor : Dr. Nontirat Pattanapakdee
Academic Year : 2017

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 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 middle 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.

(Total 104 pages)

Keywords : Job Participation, Turnover intention, Generation Y employee

Nontirat _____ Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ความอนุเคราะห์และน้ำใจจากทุกคน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ที่ให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางการศึกษา สละเวลาช่วยเหลือในการให้คำแนะนำต่าง ๆ ตลอดจนดูแลเอาใจใส่ตลอดระยะเวลาการทำสารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้มาโดยตลอดการศึกษาจนกระทั่งสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ชวนีย์ พงศาพิชณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ และ อาจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชียวชาญช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ดร.ราชันย์บุญธิมา ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานการสอบป้องกันสารนิพนธ์พร้อมทั้งให้คำแนะนำต่างๆและความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์ และให้คำแนะนำ คำปรึกษาจนสารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชามนุษยศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัย ทุก ๆ ท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับสารนิพนธ์นี้

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆพี่ ๆ ร่วมรุ่นนักศึกษาปริญญาโท S – MIOP 14 สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สำหรับมิตรภาพกำลังใจ ความห่วงใย และคอยช่วยเหลือมาตลอดระยะที่เรียนด้วยกัน ขอบคุณอีกหนึ่งกำลังใจสำคัญที่มีให้กันเสมอ ดร.ธีรวัจน์ แสงเพชร์

ขอบคุณ พ่อ แม่ ที่เลี้ยงดูเอาใจใส่ ครอบครัวคอยสนับสนุนคอยเป็นกำลังใจและให้โอกาสได้เรียนหนังสือมาถึงระดับนี้ ถ้าไม่มีท่านก็คงไม่มีวันนี้

พรพิมล เดชปกครอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job Participation)	6
2.2 ความตั้งใจลาออก (Turnover Intention)	13
2.3 เจเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
2.5 ที่มาของสมมุติฐานการวิจัย	31
2.6 สมมุติฐานการวิจัย	34
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลการวิจัย	47
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออก	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	56
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
5.1 สรุปผลการวิจัย	60
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	62
5.3 ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก ก	77
หนังสืออนุมัติหัวข้อและโครงการสารนิพนธ์	78
ภาคผนวก ข	79
รายนามผู้เชี่ยวชาญ	80
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	81
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	85
ภาคผนวก ค	87
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ	87
ภาคผนวก ง	91
ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	91
ภาคผนวก จ	96
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	97
ประวัติผู้วิจัย	104

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	37
3-2	จำนวนข้อความของแบบสอบถามก่อนและหลังการหาค่า IOC	39
3-3	แสดงผลสรุปค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งรายด้านและทั้งฉบับ	40
3-4	แสดงผลสรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความตั้งใจลาออกทั้งฉบับ	40
3-5	จำนวนข้อความของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน	42
3-6	เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน (ข้อความของแบบสอบถามทางบวก)	42
3-7	เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน (ข้อความของแบบสอบถามทางลบ)	42
3-8	เกณฑ์การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน	43
3-9	จำนวนข้อความของแบบสอบถามความตั้งใจลาออก	43
3-10	เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความตั้งใจลาออก (ข้อความของแบบสอบถามทางลบ)	44
3-11	เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความตั้งใจลาออก (ข้อความของแบบสอบถามทางบวก)	44
3-12	เกณฑ์การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามความตั้งใจลาออก	45
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	47
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	48
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	48
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส	49
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	49
4-6	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน	49
4-7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการทำงาน รายด้านและโดยรวม	50
4-8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกเป็นรายข้อ	51
4-9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จำแนกเป็นรายข้อ	53
4-11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกเป็นรายข้อ	54
4-12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจลาออกจำแนกเป็นรายข้อ	55
4-13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน	57

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ส่งผลให้องค์การและสถาบันทางเศรษฐกิจต้องเร่งปรับตัว เพื่อให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น “ธุรกิจที่อยู่ในระบบสังคมนั้นจะมีบทบาทที่แตกต่างกันไปตามระบบเศรษฐกิจซึ่งโดยแท้จริงแล้วระบบธุรกิจทั้งหมดที่ปรากฏนั้นล้วนแต่เป็นเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น” (ธงชัย และชัยยศ, 2548 อ้างถึงใน ณปภัชนาค, 2552) องค์การต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้นซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งใน การขับเคลื่อนองค์การให้มีศักยภาพและพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้แต่ถึงแม้ว่าองค์การต่าง ๆ นั้นจะมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพียงใดก็ตามหากยังคงขาดพนักงานที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีจำนวนที่เพียงพอผลงานที่ออกมาก็ไม่มีประสิทธิภาพหลายองค์การมักประสบกับปัญหาหลายด้านหนึ่งในปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เลยและมักจะที่เกิดกับทุกองค์การนั่นคือการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญขององค์การ

พนักงานในองค์การส่วนใหญ่ในยุคปัจจุบันเป็นคนในกลุ่มของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) อยู่ในช่วงปีเกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543 กลุ่มประชากรในยุคนี้จึง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่กรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื่อนไข มีอิสระทางความคิด เป็นผู้มีเจตคติต่องานและรูปแบบการใช้ชีวิตแตกต่างจากพนักงานรุ่นก่อนหน้า (Baby Boomer, Generation X) องค์การในปัจจุบันจึงจำเป็นอย่างมากที่องค์การหรือผู้บริหารควรมีความเข้าใจในความแตกต่างของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรในอนาคตและมีความรู้สึกว่าพวกเขามีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของบริษัทไปพร้อม ๆ กับการเติบโตไปในองค์การ และต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม มีความคิดริเริ่มร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (วิไลพร, 2559) เพื่อที่จะช่วยให้องค์การสามารถวางแผนให้มีความเหมาะสมต่อพนักงานกลุ่มนี้ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกในด้านลบต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการดำรงชีวิตอยู่ขณะนั้น ก็จะนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากงาน (Turnover Intention) เมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า (ศิริเพิ่มและสงคราม, 2541 อ้างถึงใน อมรรัตน์, 2549)

ในด้านของธุรกิจพลังงานนอกจากการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงแล้ว การแข่งขันในตลาดแรงงานก็ยังส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน และยังคงพบเจอกับปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นและไม่สามารถหลีกเลี่ยง คือ การลาออกของพนักงานที่มีคุณภาพตามที่องค์การได้สรรหาคัดเลือกมาในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก จากสถิติผู้ที่ลาออกจากงานมากที่สุดคือกลุ่มคนในช่วงอายุ 25 -29 ปี ซึ่งจัดว่าอยู่ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) โดยสาเหตุที่ลาออกสูงสุดพบว่าผู้ที่ลาออกต้องการเปลี่ยนงานสาเหตุรองลงมาคือความต้องการกลับไปดูแลสมาชิกในครอบครัว (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2558 อ้างถึงใน พงศธร, 2559) กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในชีวิตการทำงานพนักงานย่อมต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง มีอิสระทางความคิด พนักงานกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะออกไปจากองค์การอย่างไม่มีความลังเล และนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากงานในที่สุด ทำให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการงานเป็นอย่างมาก องค์การต้องเสียพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน และสูญเสียโอกาสและประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน สูญเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่ว่าในกระบวนการสรรหาคัดเลือกรับพนักงานใหม่ การฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน ซึ่งการสอนงานคนใหม่ให้สามารถทำงานได้เป็นไปตามบรรทัดฐานของบริษัทนั้นอาจต้องใช้เวลาและใช้ทรัพยากรบุคคลในการสอนเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพขององค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญทุก ๆ องค์การจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับธุรกิจให้ได้

สิ่งแรกที่องค์การยุคปัจจุบันจะต้องทำให้สำเร็จคือการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์การซึ่ง การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) ทำให้พนักงานที่มีส่วนร่วมในการทำงานมีความรู้สึกว่าตนเองสร้างความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อความสำเร็จในงานที่มีส่วนร่วมทำ ซึ่งพนักงานเมื่อมีความเกี่ยวข้องในงานสูงจะแสดงให้เห็นถึงความกังวลต่องานที่ทำ ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อการขาดงานในปริมาณน้อยและการลาออกจากงานก็มีน้อย ถ้าพนักงานให้ความสำคัญ และมีความเต็มใจเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และการให้ความสำคัญกับการสื่อสารและกิจกรรมของคนในองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานด้วย องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และนำข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาพิจารณาว่าจะสามารถนำมาปรับใช้หรือพัฒนาองค์การได้อย่างไร นอกจากนั้นอาจมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานแต่ละแผนกได้ทำความรู้จัก และสนิทสนมกันมากขึ้น หากพนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การนี้ นอกจากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ก็ยังจะช่วยให้พนักงานอยากที่จะทำงานที่นี่ต่อไปด้วย การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้น ช่วยให้พนักงานที่มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Ownership) การมีส่วนร่วมในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการมีส่วนร่วมของพนักงานจะทำให้เกิดการร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา (จิตรศิริ, 2547 อ้างถึงใน กองบริการการศึกษา สำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557) เพราะเมื่อพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานด้วยแล้วเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยพนักงานทุกคนควรมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมประเมินผล (Cohen & Uphoff, 1977) เมื่อมีความร่วมมือกันแล้วก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง และทำให้เกิดความรู้สึกที่ผูกพันต่องานกับองค์การ สร้างให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานที่ทำอยู่ ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงานภายในองค์การอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวาย อายุระหว่าง 18-38 ปีของบริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 1 จำนวน 328 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2560) และพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อายุระหว่าง 18-38 ปี ของบริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 2 จำนวน 236 คน (ข้อมูล ณ 15 ธันวาคม 2560) รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 564 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาผู้วิจัยใช้ระยะเวลาตลอดการวิจัย ระหว่างเดือนสิงหาคม 2560 ถึงเดือนเมษายน 2561

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 ตัวแปรที่ 1 คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.4.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.4.1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

1.4.1.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

1.4.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.4.2 ตัวแปรที่ 2 คือ ความตั้งใจลาออก

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมประเมินผล โดยแบ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง พนักงานได้ร่วมคิดตัดสินใจในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์การพนักงาน และมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งในการแก้ปัญหาเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดให้กับองค์การ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์การ ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น มีส่วนร่วมในการเข้าอบรม การเข้าร่วมประชุม การรับข้อมูลข่าวสารและการประสานงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานภายในองค์การ และแนะนำหรือให้คำปรึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข การวางแผนกลยุทธ์พัฒนาองค์การ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง พนักงานได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงาน รายได้ ทรัพย์สิน ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการหรือตามแผนที่วางไว้ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดีให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ พนักงานสร้างผลงานที่ดีให้แก่องค์การ พนักงานได้ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกันต่อไป

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ

1.5.2 ความตั้งใจลาออก หมายถึง พนักงานมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมที่จะอยากออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันโดยอย่างสมัครใจในรูปแบบของ การมาทำงานสาย การลางานบ่อย หรือการขาดงานโดยไม่จำเป็น รวมทั้งมีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปประกอบธุรกิจส่วนตัว หรืออาชีพอื่น ๆ ซึ่งความคิดที่ตั้งใจจะออกจากงาน ยังไม่ถึงขั้นที่จะการลาออกจริง ๆ

1.5.3 ธุรกิจพลังงาน หมายถึง กลุ่มบริษัทประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับก๊าซปิโตรเลียมเหลว ในส่วนของภาคขนส่ง (สถานีบริการ) ภาคอุตสาหกรรม และภาคครัวเรือน และบริการทดสอบและตรวจสอบด้านความปลอดภัยทางวิศวกรรมด้วยเทคนิคไม่ทำลาย

1.5.4 พนักงาน หมายถึง พนักงานในธุรกิจด้านพลังงานของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่เกิดในยุคเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออก ของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

1.6.3 ทำให้ทราบถึงข้อมูลจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลและรวมทั้งการวางแผนบริหารปรับปรุงองค์การต่อไป

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job Participation)
2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2.1.2 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2.1.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2.1.4 ลักษณะของขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2.2 ความตั้งใจลาออก (Turnover Intention)
2.2.1 ความหมายของความตั้งใจลาออก
2.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
2.2.3 ผลกระทบจากความตั้งใจลาออกของพนักงาน
2.3 เจเนอเรชั่นวาย (Generation Y)
2.3.1 ความหมายของเจเนอเรชั่นวาย
2.3.2 ลักษณะในการทำงานของเจเนอเรชั่นวาย
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job Participation)
2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก (Turnover Intention)
2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y)
2.5 ที่มาของสมมุติฐานการวิจัย
2.6 สมมุติฐานการวิจัย
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 การมีส่วนร่วม (Job Participation)

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ความหมายและการจำกัดความของการมีส่วนร่วมมีผู้กำหนดไว้มากมายซึ่งแตกต่างกันตามลักษณะพื้นฐานแนวคิดและจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

Cotton (1989 อ้างถึงใน ศิริพร, 2557) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีโอกาสมีส่วน ร่วมคิดและตัดสินใจ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในปริมาณการมีส่วนร่วมมากหรือน้อยในองค์การ ซึ่งรวมไปถึง บรรยากาศที่อำนวยต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Erwin (1976 อ้างถึงใน ยุพาพร, 2545) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

สายสุนีย์ (2551 อ้างถึงใน ศิริพร, 2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือของ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เห็นพ้องต้องกันร่วมกันรับผิดชอบหรือเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กรโดยร่วมวางแผน คิดแก้ไข ปฏิบัติ ติดตามผลและร่วมรักษามาตรฐานที่กลุ่มกำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อองค์การและเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เนตินา (2541) การมีส่วนร่วมหมายถึงการได้เข้าไปเกี่ยวข้องที่อาจเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรง หรือทางอ้อมในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งก็ได้

วันชัย (2549) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่าการทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นทำให้ผู้ที่ทำงานและมีส่วนร่วมได้เกิด ความรู้สึกและการรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของ การยอมรับและยอมทำตามข้อกำหนดถือได้ว่าเป็นตัวช่วย ในการบอกถึงความประสบความสำเร็จในการบริหาร และจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อีกทาง

สายสุนีย์ (2541) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจก กลุ่มคนหรือองค์การประชาชนได้อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินโครงการการแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผลโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากข้อกำหนดที่มาจากบุคคลภายนอกและเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก มีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการอีกด้วย

โกวิทย์ (2541) การมีส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการของกลุ่มองค์การชุมชนมีการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมลงมือปฏิบัติโดยมีความเข้าใจปัญหาของตนและตระหนักถึงสิทธิของตนที่มีต่อสิ่งนั้นซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ช่วยเพิ่มอำนาจความคิดและ โอกาสได้ร่วมวิเคราะห์และตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในกิจกรรมเหล่านั้น

ชุมศักดิ์ (2536) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การให้สมาชิกทุกคนในองค์การ หรือหน่วยงานเดียวกันได้กระทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวัง และประสบผลสำเร็จ

สุเมธ (2536) กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมว่าการมีส่วนร่วมโดยทั่วไป หมายถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นการตัดสินใจแต่เพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับการปฏิบัติการ (Implementation) ด้วย เช่น ในการจัดองค์การ การกำหนดกิจกรรมพัฒนา เป็นต้น การตัดสินใจยังมีความเกี่ยวข้องกับ

ประชาชนในเรื่องของผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ในกิจกรรมพัฒนาด้วยซึ่งจะเห็นว่า การตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติการ แต่ก็เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วยเหมือนกัน กล่าวคือ ผลประโยชน์นั้นเป็นผลมาจากการปฏิบัติการ และผลประโยชน์จะมาจากตัวกำหนดให้มีการประเมินผล ซึ่งต่างก็ได้รับผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้นนั่นเอง นอกจากนี้ยังมีผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากการประเมินผลและการปฏิบัติการ กลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย

จากการศึกษาตำราและเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการแปลความหมายของ “การมีส่วนร่วมในการทำงาน” ที่ผู้เชี่ยวชาญและนักทฤษฎีได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายนั้นผู้วิจัยขอสรุปและให้ความหมายคำว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง “ การเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมใดกิจกรรม หนึ่งอาจเป็นการเข้าไปร่วมแบบทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้แล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งต้องเข้ามามีส่วนร่วมใน ทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และยังเป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถนำไปปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การเข้าไปมีส่วนร่วมยังทำให้พนักงานเกิดทัศนะต่อการบริหารงานขององค์การดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานเกิดความผูกพันต่อองค์การและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม มีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน”

2.1.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน

Bemard (1985) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมซึ่ง ได้แก่ลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ คือ เพศ อายุ สภาพสังคม อาชีพ การศึกษา ถิ่นที่อยู่อาศัย ระยะเวลาที่อยู่ ในท้องถิ่น และปัจจัยอื่น ๆ เช่น การอาศัย อยู่ในเมืองหรือชานเมือง จำนวนสมาชิกในครอบครัว และ ลักษณะครอบครัว ค่านิยมและทัศนคติ

สายสุนีย์ (2541) กล่าวว่า World Health Organization ได้เสนอปัจจัยทางการ มีส่วนร่วม 3 ประการคือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ หมายถึง การที่ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดนั้นจะมีเหตุผลที่สำคัญ คือ ประการแรก มองเห็นว่าตนจะได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่ทำไป และประการที่สอง การ ได้รับการบอกกล่าวหรือได้รับการชักชวนจากบุคคลอื่น ๆ เข้าร่วมโดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ

2. ปัจจัยโครงสร้างของโอกาส หรือช่องทางในการเข้าร่วม หมายถึงการมองเห็นช่องทางในการมีส่วนร่วม และมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับหรือหลังการมีส่วนร่วม ดังนั้นพื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางการมีส่วนร่วมจึงควรมีลักษณะดังนี้ คือ ประการแรก เปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประการที่สอง มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนแน่นอนเพื่อผู้ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมจะได้สามารถกาหนดเงื่อนไขตาม

สภาพที่เป็นจริงของตนได้ และประการที่สาม มีการกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทาอะไร

3. ปัจจัยอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนสามารถกำหนดเป้าหมายวิธีการ และผลประโยชน์ของกิจกรรมได้

Reeder (1963 อ้างถึงใน ปรีดา, 2550) ได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรักษาการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อถือพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลเหมือนจะเลือกแบบวิธีการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง

2. มาตรฐานคุณค่า บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุมค่าของตน

3. เป้าหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะส่งเสริมป้องกันและรักษาเป้าหมายตน

4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลบางครั้งมีรากฐานมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา

5. ความคาดหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหมายว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย เช่นกัน

6. การมองแต่ตนเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตนเองสมควรกระทำเช่นนั้น

7. การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนถูกบังคับให้ทำ

8. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทาสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเรามีนิสัยชอบกระทำอยู่ ในสถานการณ์นั้น ๆ

9. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงการของสังคมเอื้ออำนวยเข้ามา มีส่วนร่วมกันในการกระทำเช่นนั้นเท่าที่พวกเขาได้รับรู้

10. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมกันในกิจกรรมบางอย่างที่ตนเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำในสถานการณ์เช่นนั้น

11. การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าเขารับ การสนับสนุนที่ดีพอให้กระทำการเช่นนั้น

Cohen และ Uphoff (1980 อ้างถึงใน ณรงค์, 2551) กล่าวว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. เพศ

2. อายุ

3. สถานภาพสมรส

4. ระดับการศึกษา

5. อาชีพ

6. รายได้

7. ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น

8. สถานภาพการทำงาน

กรณีย์ (2547) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมมีหลายประการคือ ลักษณะ ส่วนบุคคลต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา และปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การปฏิบัติตนตามความเชื่อพื้นฐาน การ บีบบังคับ โอกาส หรือความสนใจ และการตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงปรารถนาทั้งนี้การตัดสินใจร่วมกันต้องมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่ม กระทำการที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะในกิจกรรมการทำงานมีดังนี้ คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่อยู่อาศัย ถิ่นที่อยู่ และ ปัจจัยสนับสนุนในการร่วมกิจกรรมนั้น ๆ

2.1.3 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการทำงาน

Cohen และ Uphoff (1977) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) ประกอบไปด้วยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ทางด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วยผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคมและผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

Lowdermilk sna Laitos (1980) ได้เสนอขั้นตอนของยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของชาวชนบทไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้คือ การสำรวจขั้นตอนการศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การแสวงหาแนวทางการแก้ไข การกำหนดการแก้ปัญหา การปฏิบัติตามโครงการ การประเมินผลโครงการ การพิจารณาโครงการและการให้บรรลุผล

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1981) ได้เสนอรูปแบบของการ มีส่วนร่วมที่ถือว่าเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การ วิเคราะห์ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดการใช้ทรัพยากร การกำหนดวิธีการติดตามผลการประเมิน และที่สำคัญคือการร่วมตัดสินใจด้วยทุกขั้นตอน การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโดยต้องมีส่วนร่วมในการจัดสรร ควบคุมการเงินและการบริหาร

การใช้ประโยชน์ประชาชนต้องมี ความสามารถในการนำเองกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการยกระดับการพึ่งพาตนเองและ ควบคุมสังคม การใช้ประโยชน์ประชาชนจะต้องได้รับการจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เช่นกัน ซึ่ง อาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม วัตถุ

สุพรรณีและสนิท (2543) ได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมว่าสามารถ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าหากไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริง และการมีส่วนร่วมที่แท้จริงจะต้องมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจทุกขั้นตอน

2. การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง เช่น การร่วมลงแขก ร่วมลงแรงในการทำโครงการร่วมบริจาค เงินหรือสิ่งของบางส่วน หรือร่วมบำรุงรักษาโดยไม่ได้ร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจ

Andrew และ Stiefel (1980 อ้างถึงใน ทานตะวัน, 2546) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในขั้นปฏิบัติการ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

อิระวัชร์ (2541 อ้างถึงใน ณรงค์ , 2551) กล่าวไว้คือ 1. การมีส่วนร่วมในลักษณะตัวบุคคล ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

สุธี (2538) ได้แบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 10 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมประชุม
2. การมีส่วนร่วมออกเงิน
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ประกอบการ
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.1.4 ลักษณะของขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้แก่

โกมาตร (2528 อ้างถึงใน ทานตะวัน, 2546) ได้ให้ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหาและพิจารณาแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไข และวางแผนหรือโครงการแก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติการแก้ไขปัญหาตามแผนและโครงการที่วางไว้
4. การรับประโยชน์จากโครงการ
5. การประเมินผลโครงการ

ฉอ้าน (2526) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นกำหนดความต้องการ
2. ขั้นวางแผน ดำเนินการ
3. ขั้นตัดสินใจ
4. ขั้นดำเนินการ
5. ขั้นติดตามผลงาน

นอกจากนี้ ยังได้แบ่งลักษณะการเข้าร่วมไว้อีก เป็นการร่วมประชุม ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมออกแรง ร่วมออกเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ร่วมเป็นกรรมการ

เจิมศักดิ์ (2527) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นปัญหาและสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน

Jonh และ Uphoff (1980 อ้างถึงใน ทานตะวัน, 2546) ได้แบ่งชนิดของ การมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ว่าควรทำอะไร)
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ติน (2542) กล่าวว่า ทฤษฎีพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือโอดี (OD) มีวัตถุประสงค์ทั่ว ๆ ไปเพื่อที่จะเพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ไขปัญหาที่เป็นอยู่โดย เน้นการปรับปรุงและปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เน้นการร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งการพัฒนาองค์การ มีขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ

1. ค้นหาสาเหตุของปัญญา (Diagnostic)
2. ขั้นวางแผนการดำเนินงาน (Action - Planning)

3. การปฏิบัติการให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้ (Implementing)

4. ขั้นประเมินผล (Evaluating)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff (1977) เนื่องจากเป็นทฤษฎีได้แบ่งองค์ประกอบอย่างละเอียดและทำให้เข้าใจสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้อย่างชัดเจนซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.2 ความตั้งใจลาออก (Turnover Intention)

2.2.1 ความหมายของความตั้งใจลาออก

Mobley (1979 อ้างถึงในปริทัศน์ 2558) ได้ให้ความหมายว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจะแสดงออกมาใน 2 ลักษณะ คือ ความตั้งใจที่จะค้นหาและความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความตั้งใจที่จะค้นหาจะทำให้พฤติกรรมการค้นหาในรูปแบบต่าง ๆ และจะเกิดขึ้นก่อนความตั้งใจที่จะลาออกตลอดจนการเกิดพฤติกรรมการลาออกในขั้นสุดท้าย Gaertner คณะ (1992) ได้ให้ความหมายว่าของความตั้งใจลาออกไว้ว่า ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากผลของนโยบายขององค์การ สภาพการณ์ด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงานโดยที่พนักงาน คาดหวังสิ่งที่ดีขึ้นหลังจากการลาออกจากองค์การ ในขณะที่ Tett และ Meyer (1993) ให้ความหมายว่า เป็นการไตร่ตรองอย่างรอบคอบถึงความต้องการของตน ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดในการถอนตัวออกจากงาน (Withdrawal Cognitive)

Steers และ Mowday (1981 อ้างถึงใน มนิศรา, 2535) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจในการลาออกไว้ว่า จะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้น การลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจจะลาออกรวมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออก มีอิทธิพล 2 ลักษณ คือ

1. ทำให้เกิดการลาออกโดยตรงบุคคลตัดสินใจลาออกโดยทันทีแม้ยังไม่มีทางเลือกอื่นๆ

2. เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการค้นหาโอกาส และทางเลือกที่เป็นไปได้

โอกาสทางเลือกจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพและสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน หากโอกาสหรือทางเลือกมีน้อย บุคคลอาจจะไม่ลาออกจากองค์การได้แต่จะมีพฤติกรรมอื่น ๆ เกิดขึ้นแทนเพื่อลดความวิตกกังวลและความขับข้องใจที่ไม่สามารถลาออกจากองค์การได้ เช่น การขาดงาน การทำงานเฉื่อยชา ใช้กลไกป้องกันตนเอง

(Defense Mechanism) เมื่อบุคคลตั้งใจจะลาออกและมีทางเลือกก็จะเกิดพฤติกรรม การลาออกขึ้น

Porter และคณะ (1974) ได้ให้ความหมายว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสามารถทำนายได้ง่ายกว่าการลาออกจากงานจริงทั้งนี้เพราะความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ภายใต้การควบคุมของพนักงานมากกว่าการลาออกจากงานจริงที่ต้องเกี่ยวของกับปัจจัยภายนอกอย่างอื่นมาก ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมการลาออกจากงาน นอกจากนั้น Vandenberg และ Nelson (1999) ยังกล่าวว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่บุคคลมีการประมาณความเป็นไปได้ที่จะลาออกไปจากองค์การอย่างถาวรในเวลาหนึ่งในอนาคตอันใกล้ Mueller (1990) ให้ความหมายในเชิงความสัมพันธ์ไว้ว่า ความตั้งใจจะลาออกเป็นผลมาจากความผูกพันธ์กับองค์การที่ลดน้อยลงและเป็นผลมาจากอิทธิพลของความไม่พึงพอใจในงานส่วน Ted และ Meyer (1993) ให้ความหมายการออกจากงานว่าการเลิกจ้างการทำงานให้กับบริษัทและความตั้งใจจะลาออกจากงานเป็นความคิดที่จะหาทางลาออกจากการทำงานในปัจจุบันและมีความคิดที่จะหางานอื่นทำด้วย

Beadles และคณะ (2000) และ Watrous และคณะ (2006) ให้ความหมายความตั้งใจจะลาออกของพนักงานว่า เป็นความต้องการที่จะหยุดการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานที่มีความชะงักงันและส่งผลให้เป็นข้อจำกัดขององค์การ สอดคล้องกับ Kong และคณะ (2004) ที่ให้ความหมายไว้ว่าเป็น ความตั้งใจของพนักงานในการที่จะลาออกจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่โดยสมัครใจ โดยไม่รวมถึง การถูกไล่ออกจากงานและความตั้งใจจะลาออกจากงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดในกระบวนการผละออกจากงาน(Withdrawal Process) ส่วน Karatepe และ Uludag (2007) ให้ความหมายถึง ความต้องการจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในงานและชีวิตครอบครัว ในขณะที่ Cho (2009) ให้ความหมายถึงความน่าจะเป็นในระยะเวลาอันใกล้ที่พนักงานจะตัดสินใจลาออกจากงานที่ทำงานอยู่หรือความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ที่น่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่างานที่ทำอยู่ สอดคล้องกับ Nadiri และ Tanova (2010)

Sayles and Strauss (1972) ได้ให้ความหมายว่าการลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างงาน หรือการลาออกของพนักงานในองค์การอีกทั้งยังรวมถึงการไล่ออกหรือให้ออกเนื่องจากการขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาตซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การลาออกเกิดจากความสมัครใจ และการลาออกโดยไม่สมัครใจในอีกความหมายหนึ่ง

ณัฏฐพัน (2545) การลาออกจากงาน หมายถึง การที่พนักงานตัดสินใจเลิกทำงานกับองค์การโดยที่พนักงาน สามารถที่จะลาออกจากงานได้ตามความต้องการของตนเองการออกจากงานอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุที่แตกต่างกัน เช่น ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่ง ความเบื่อหน่าย ความก้าวหน้าในที่ทำงานใหม่ เป็นต้น การออกจากงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่แพ้เรื่องอื่นในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานสามารถออก

จากงานได้ในหลายลักษณะโดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่องค์การอาจประสบปัญหาในการดำเนินงานจนต้องปลดคนงานหรือเกิดปัญหาที่ เรียกว่า “ปัญหาสมองไหล (Brain Drain) นั่นเอง

Mobley (1982) ได้ให้ความหมายว่า การลาออก คือการที่พนักงานหยุดหรือหมดสิ้นในความเป็นสมาชิกในองค์การด้วยความสมัครใจของผู้ซึ่งได้รับ ค่าตอบแทนจากองค์การ ทั้งนี้ไม่รวมถึงการโยกย้ายหรือหมุนเวียนหน่วยงานภายในองค์การ ซึ่งการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) หมายถึงการที่พนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเองไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) หมายถึงการที่พนักงานลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเองอยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงานซึ่งอาจเกิดจากการถูกปลดเพราะพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์การอีกต่อไปหรือเกิดจากการถูกไล่ออกเมื่อพนักงานไม่มีความสามารถเพียงพอหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์การ

Mejia, Balkin และ Candy (อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์, 2543) ได้อธิบายความหมายของการลาออกจากงานของพนักงาน ดังนี้

1. การลาออกจากงานโดยความสมัครใจของพนักงาน เกิดขึ้นเมื่อพนักงานตัดสินใจด้วย เหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลที่เกี่ยวกับอาชีพ การตัดสินใจอาจเป็นเพราะพนักงานได้งานใหม่ที่ดีกว่าเดิมต้องการเปลี่ยนอาชีพ ต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัว พบว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่จูงใจ เพราะสภาพการทำงานไม่ดีได้เงินเดือนน้อยหรือได้ประโยชนเกื้อกูลน้อย และมีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สรุปคือพนักงานออกจากงานเนื่องจากความไม่ดึงดูดใจกับไม่มีความสุขในงานที่ทำงาน การลาออกจากงานด้วยความสมัครใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การลาออก (Quits) กับการเกษียณอายุ (Retirements)

(1) การลาออก การตัดสินใจลาออกของพนักงานขึ้นอยู่กับพนักงานไม่พอใจในงานที่ทำอยู่และมีทางเลือกที่ดึงดูดใจภายนอกมากกว่าหรือทั้งสองอย่าง

(2) การเกษียณอายุ จะต่างไปจากการลาออกจากงานหลายประการ ประการแรกการเกษียณอายุเป็นการสิ้นสุดอาชีพของพนักงาน แต่การลาออกจากงานเกิดขึ้นเมื่อใดก็ได้ ประการที่สองการเกษียณอายุเนื่องมาจากที่พนักงานต้องการได้รับประโยชนเกื้อกูลในการเกษียณจากองค์การ ซึ่งเป็นรายได้ที่ออมไว้ให้กับพนักงานและเป็นความมั่นคงทางสังคม พนักงานที่ลาออกจะไม่ได้รับประโยชนเกื้อกูลนี้ ประการสุดท้ายองค์การมีแผนการเกษียณอายุล่วงหน้า พนักงานจึงลาออกจากงานตามแผนเกษียณอายุ

2. การลาออกจากงานที่ไม่ใช่ความสมัครใจการพ้นจากงานประเภทนี้เกิดขึ้น จากการที่ฝ่ายบริหาร หรือองค์การพิจารณาให้พนักงานลาออกจากงาน เนื่องมาจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจหรือพนักงานไม่เหมาะสมกับองค์การ การลาออกจากงานโดยไม่สมัครใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การไล่ออก (Discharges) และการปลดออกหรือเลิกจ้าง (Layoffs)

(1) การไล่ออก เกิดขึ้นเมื่อฝ่ายบริหารหรือองค์การพิจารณาว่าพนักงานไม่เหมาะสมกับองค์การอาจเป็นเพราะพนักงานปฏิบัติงานไม่ได้ผลดีหรือถูกไล่ออกเพราะพนักงานประพฤติปฏิบัติที่เสียหายร้ายแรง ทุจริตเสื่อมเสียศีลธรรม เป็นต้น

(2) การปลดออกหรือเลิกจ้างพนักงาน นับเป็นวิธีการที่รุนแรง สาเหตุของการปลดออกจากงานอาจจะเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมหรือกลยุทธขององค์การเปลี่ยนไปทำให้เป็นแรงผลักดันที่ต้องลด กำลังคนการแข่งขันกันรุนแรง การลดการผลิตการเปลี่ยนเทคโนโลยี ตลอดจนสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและการเงิน เป็นต้น

จากการศึกษาตำราและเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการแปลความหมายของ “ความตั้งใจลาออก” ที่ผู้เชี่ยวชาญและนักทฤษฎีได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายนั้นผู้วิจัยขอสรุปและให้ความหมายคำว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง “ความคิดที่พนักงานจะลาออกจากการทำงานในองค์การปัจจุบัน และมีพฤติกรรมการหาทางเลือกในงานใหม่ เพื่อวางแผนลาออกจากงานไปทำงานที่องค์การอื่น ซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของพนักงานแต่อาจยังไม่มีการตัดสินใจลาออกจริง ๆ แต่มีพฤติกรรมของการมาทำงานสาย การลางานบ่อย หรือการขาดงานโดยไม่จำเป็น รวมทั้งมีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือ อาชีพอื่น ๆ ซึ่งความคิดที่ตั้งใจจะออกจากงานนั้นยังไม่ถึงขั้นที่จะการลาออกจริง ๆ”

2.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความตั้งใจลาออก

วราภรณ์ (2553) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การ ปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ เงินเดือนและสวัสดิการ วิธีการคิด การบริหารและการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในชีวิตการงาน และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยภายนอกองค์การได้แก่ ข้อเสนอใหม่ที่ดึงดูดใจในตลาด การดึงตัวหรือซื้อตัวพนักงานจากคู่แข่ง รวมทั้งเรื่องส่วนตัวของพนักงานเอง

อมรา (2547) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการลาออกของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เงินเดือน ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล คือด้านขวัญ และกำลังใจ ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาและปัจจัยแนวโน้มที่ส่งผลต่อความต้องการ การลาออกคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาความรู้ในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 ผลกระทบจากความตั้งใจลาออกของพนักงาน

การลาออกจากงานนับเป็นเรื่องที่สำคัญในชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ต้องใช้การพิจารณาอย่างรอบคอบในการตัดสินใจลาออกจากงานที่ทำอยู่ ดังนั้น หากพนักงานมีความ

ตั้งใจที่จะลาออกจากงานแล้วแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเช่นนี้ไม่ใช่พฤติกรรมปกติของพนักงาน ซึ่ง Landy (1985 : 410) กล่าวว่าการลาออกจากงานเป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตของพนักงานทำให้พนักงานต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบที่มีอยู่และต้องพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานในที่ทำงานใหม่ นอกจากนั้นผู้ที่ลาออกจากงานยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ไกลออกไปและไม่เกี่ยวกับงาน เช่น ความรับผิดชอบส่วนตัว สถานที่ทำงาน และสภาพการจ้างงานอีกด้วย

ดังนั้น การบริหารแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานนั้นจึงต้องเริ่มต้นจากการศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในระหว่างที่ลูกจ้างยังทำงานอยู่และเมื่อทราบถึงปัจจัยเหล่านั้นแล้วจึงหาทางยับยั้งแก้ไขหรือป้องกันไม่ให้ปัจจัยเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อลูกจ้างอีกต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดสภาพเงื่อนไขที่เหมาะสมในการทำงานให้เกิดขึ้นเมื่อพนักงานเปรียบเทียบแล้วว่าการทำงานอยู่กับสถานที่ทำงานเดิมยังคงสนองความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้มากกว่าการลาออกไปทำงานกับที่ทำงานแห่งใหม่แล้วความตั้งใจที่จะลาออกจากงานก็จะหมดไป พนักงานก็จะยังคงทำงานกับสถานที่ทำงานเดิมต่อไป

การลาออกเป็นพฤติกรรมในระดับองค์การเมื่อพนักงานมีการลาออกก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรหลายๆ ด้าน ดังนี้

1. ผลกระทบต่อบุคคล

1.1 พนักงานที่ลาออกมักจะไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องหรือเพียงพอเกี่ยวกับองค์การใหม่ที่พวกเขาไปทำงาน (Wanous และคณะ 1979) โดยแต่ละบุคคลอาจตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกหรือความมีเหตุผลที่จะลาออกจากผู้ว่าจ้างคนก่อน เช่น ความคาดหวังสูงเกินไปเกี่ยวกับองค์การใหม่ (Steers และ Mowday 1981) ซึ่งทำให้เมื่อพบเจอกับความเป็นจริงจะนำไปสู่ทัศนคติเชิงลบ ดังนั้น ความคาดหวังเชิงบวกอาจนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงลบได้ตาม “The greener grass phenomenon” โดย Schneider’s (1976)

1.2 ผลกระทบต่อพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์การ Steers and Mowday (1981) กล่าวว่าการลาออกเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบสำหรับบุคคลที่ยังอยู่ในองค์การ ผลในเชิงลบ คือ การสูญเสียเพื่อนร่วมงานผู้ซึ่งมีคุณค่าทั้งทางการทำงานร่วมกันและเหตุผลด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อีกทั้งพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในองค์การจะต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นเกิดความเครียดและส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2. ผลกระทบต่อองค์การ

2.1 ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง (Direct Costs) เช่น ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครพนักงานใหม่ กระบวนการคัดเลือก สัมภาษณ์เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความสามารถ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์การจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าพนักงานเก่าคนอื่น ๆ พนักงานใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรมและผ่าน

การ เรียนรู้งานก่อน เพราะการฝึกอบรมและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความสามารถของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นพนักงานใหม่ยังต้องการเวลาช่วงหนึ่งสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานซึ่งเป็นการสูญเสียขององค์การอย่างหนึ่ง นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะต่าง ๆ เป็นต้น (สกาวรัต, 2543) ค่าใช้จ่ายทางอ้อม (Indirect Costs) เช่น ค่าใช้จ่ายในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนให้กับพนักงานในองค์การ ผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีต้นทุนที่แอบแฝงอยู่ในรูปของต้นทุนค่าเสียโอกาส เช่น เวลาที่เสียไปในการฝึกอบรม เป็นต้น

2.2 ผลกระทบต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานใหม่อาจจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้เทียบเท่าพนักงานคนเดิม หรือสูญเสียความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าเนื่องจากความจงรักภักดีของลูกค้าผูกติดอยู่กับพนักงานคนเดิม (Darmon 1990, Schlessinger และ Heskett 1991)

2.3 ผลกระทบต่อการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ โดยการลาออกอาจทำให้การดำเนินงานในอนาคตหยุดชะงักได้ นอกจากนั้นยังทำให้เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีกับองค์กร องค์กรที่มีการลาออกของพนักงานในอัตราสูง จะทำให้ภาพพจน์ขององค์กรในสายตาของสาธารณะชนเสียไป

2.4 ผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของพนักงานในองค์การ กำลังใจอาจบั่นทอนไปจากการสูญเสียเพื่อนร่วมงาน (O'reilly และคณะ 1989) ทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การเสียขวัญ การลาออกของพนักงานที่เป็นที่รู้จักหรือพนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความสำคัญในองค์การจะส่งผลให้บุคคล อื่น ๆ เกิดความไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การและเริ่มหาหนทางที่จะไปทำงานในองค์การอื่นและอาจทำให้กระตุ้นการลาออกของพนักงานอื่นในองค์การให้มีมากขึ้น เนื่องจากทำให้ตระหนักได้ว่ายังมีงานอื่นเป็นทางเลือกอยู่ (Staw, 1980)

2.5 ผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากอัตราการลาออกเป็นพฤติกรรมที่มองไม่เห็นและขาดข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นทำให้ผู้บริหารอาจจะ ตอบสนองอย่างไม่เหมาะสม ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่สร้างสรรค์

นอกจากนั้นแล้วการลาออกยังส่งผลติดตามมาอีกนานับประการ ดังที่ เพ็ญศรี (2537) กล่าวว่า เป็นการเพิ่มพูนต้นทุนขององค์การในประเภทค่าใช้จ่ายต่อไปนี้คือ

1. ต้นทุนการจัดจ้างคน ได้แก่ การสิ้นเปลืองเวลาและภาระในกระบวนการสรรหาการทดสอบ และการสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกคนเข้ามาทดแทนคนที่ออกไป

2. ต้นทุนการฝึกอบรม ได้แก่ การเสียเวลาของหัวหน้าฝ่ายบุคคลและของตัวผู้รับการฝึกอบรมเอง

3. ผู้เริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่โดยปกติจะทำงานได้น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับ

4. ผู้เริ่มทำงานใหม่จะมีโอกาสทำงานพลาดหรือทำให้เกิดความเสียหายจากอุบัติเหตุได้มากและทำให้อัตราการใช้วัสดุอย่างสิ้นเปลืองสูง

5. ช่วงเวลาที่รอการหาคนใหม่มาทดแทนคนเก่าจะมีผลทำให้ผลผลิตลดลงและไม่ได้ใช้เครื่องจักรและเครื่องมือเต็มกำลังการผลิต

6. ต้องมีการทำงานล่วงเวลาเนื่องจากการเข้าออกงานมีมากและก่อให้เกิดปัญหาการทำงานเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลาที่ลูกค้าต้องการ

Nobscot Corporation (2004) ได้กล่าวถึงผลกระทบที่เกิดจากการออกจากงาน ดังนี้คือ

1. ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากพนักงานลาออก (The Cost of Turnover) เป็นที่ทราบกันดีสำหรับผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานลาออก ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานใหม่ การฝึกอบรมและการสูญเสียผลผลิตและจากตัวเลขพบว่า องค์การจะมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นประมาณ 25% ของเงินเดือนพนักงานที่ลาออก ตัวอย่างเช่น ถ้าเงินเดือนเท่ากับ 20,000 เหรียญต่อปี ฉะนั้นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจะเท่ากับ 5,000 เหรียญต่อพนักงานหนึ่งคน ถ้าองค์การมีพนักงานลาออก 30 คนต่อเดือน องค์การจะมีค่าใช้จ่ายเท่ากับ 150,000 เหรียญ ต่อเดือน หรือเท่ากับ 1,800,000 เหรียญต่อปี

2. การสูญเสียความรู้ขององค์การ (Loss of Company Knowledge) เมื่อพนักงานลาออกองค์การจะสูญเสียความรู้ที่อยู่กับตัวพนักงาน ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์การ จากลูกค้าหรือโครงการที่เคยร่วมดำเนินการทั้งในอดีตและปัจจุบัน หรือแม้แต่ต้องสูญเสียให้กับคู่แข่งขัน ซึ่งโดยปกติองค์การต้องใช้ทั้งเวลาและเงินเพื่อการลงทุนสำหรับพนักงานในแต่ละคน หากพนักงานลาออกจะทำให้องค์การสูญเสียการลงทุนดังกล่าว และทำให้ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์

3. การพังทลายทางด้านลูกค้า (Disruption of Customer Service) เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจขององค์การ ซึ่งความสัมพันธ์ของลูกค้ากับพนักงานนั้นถูกพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการซื้อขายกันอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานลาออกความสัมพันธ์ ดังกล่าว มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์การสูญเสียลูกค้าได้

4. การลาออกของพนักงานส่งผลให้เกิดการลาออกได้มากขึ้น (Turnover Spirals into More Turnover) เมื่อพนักงานลาออกจะส่งผลถึงความรู้สึกของพนักงานที่อยู่ในองค์การ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเฉื่อยชา ความเกียจคร้าน หรือมีการพูดถึงในด้านลบทำให้ส่งผลถึงขวัญกาลังใจของพนักงานที่เหลือในองค์การได้และอาจทำให้พนักงานลาออกเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาทฤษฎีแม้ว่าจะมีสาเหตุหลายประการที่กระตุ้น ผลักดัน หรือ ดึงดูดให้พนักงานลาออกจากองค์การซึ่งสาเหตุที่พนักงานลาออกอาจเกินการควบคุมขององค์การ เช่น แนวโน้มตลาดแรงงาน ภาวะสุขภาพ แต่ก็มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยด้านองค์การซึ่งอยู่ในขอบเขตของผู้บริหาร องค์การจะสามารถกระทำการเพื่อดึงดูด และรักษาพนักงานไว้ไม่ให้ลาออก ซึ่งสามารถ กระทำได้ด้วยการบริหารจัดการและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

2.3 เจเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

2.3.1 ความหมายของเจเนอเรชั่นวาย

ภูเบศร์ และ นิพนธ์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายหรือเจนเนอเรชั่น Millennials หมายถึงกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2523-2546 ตามนิยามของ Strauss & Howe (2000) เป็นประชากรเจนเนอเรชั่นวายแตกต่างกันไปแต่นิยาม ของ Strauss & Howe (2000) ได้รับการอ้างอิงมากที่สุดหลังจากที่เขาตีพิมพ์หนังสือ Millennials Rising: The Next Great Generation อธิบายเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของประชากรกลุ่มนี้ ซึ่งแตกต่างจากประชากรเจเนอเรชั่นเอกซ์ และเจเนอเรชั่นเบบี้บูม (Baby Boom) หลังจากนั้น การศึกษาเกี่ยวกับประชากรเจเนอเรชั่นวาย จึงได้รับการสนใจอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะในสาขาการบริหารทรัพยากรบุคคลและการตลาด เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้ส่วนหนึ่งได้เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน และอีกส่วนหนึ่งกำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมจนถึงมหาวิทยาลัย และเนื่องจากประชากรกลุ่มนี้มีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่ม Baby Boom

ธรรมรัตน์ (2556) กล่าวถึงกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของประเทศไทยไว้ว่า เจเนอเรชั่นวาย (พ.ศ.2521-2540) เกิดและเติบโตขึ้นในช่วงที่มีความเจริญของสังคมเริ่มเข้าสู่ยุค ประชาธิปไตย และประเทศยังคงพัฒนาสู่อุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังเปิดรับอารยธรรม ต่างชาติทั้งตะวันตกและเอเชีย เทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่การพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเกิดผลกระทบคือ ปัญหาสังคมต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ อาชญากรรม โสเภณี สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

อุทิศ (2555) กล่าวว่า กลุ่มเจนเนเรชั่นวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่เกิด ระหว่างปี พ.ศ.2553-2533 ซึ่งคนเจนเนอเรชั่นวายส่วนใหญ่ รักง่าย หน่ายเร็ว สมาธิสั้น กล้า แสดงออก ทันโลก ทันเหตุการณ์ เกาะติดเทคโนโลยีใกล้ชิด ต้องการประสบความสำเร็จแบบเป็นตัวของตัวเองและไม่ต้องการเป็นเจ้าคนนายคนแต่ต้องการทำงานแบบเป็นนายตนเอง ไม่ชอบให้ใครมาสั่งไม่ชอบให้ใครบังคับ ข่มขู่ หรือควบคุม

สาริณีโชต(2559) ยุคเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ ยุค Millennials ซึ่งก็คือคนที่เกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2523-2543 คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับ รุ่นพ่อแม่ แต่ก็รับเอาความเจริญรุดหน้าของเทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตเข้ามาแทรกอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย ยุคนี้จะเป็นยุคที่เศรษฐกิจกำลังเติบโตเป็นอย่างมาก ทำให้พ่อแม่ที่ค่อนข้างจะประสบความสำเร็จในชีวิตแล้วจะดูแลเอาใจใส่ลูก ๆ เป็นอย่างดี เด็กยุคนี้จึงมักจะถูกตามใจตั้งแต่เด็ก ได้ในสิ่งที่คนรุ่นพ่อแม่ไม่ค่อยได้ มีการศึกษาดี มีลักษณะนิสัยชอบการแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่กรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื่อนไข ชอบเสพข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย มีอิสระในความคิด กล้าซัก กล้าถามในทุกเรื่องที่ตัวเองสนใจ ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ มีความเป็นสากลมาก มองว่าการนิยมชมชอบวัฒนธรรม หรือศิลปินต่างชาติเป็นเรื่องธรรมดา ปัจจุบันยุคนี้เป็นยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงไม่น่าแปลกใจที่คนกลุ่มนี้จะมีความสามารถในการ

ทำงานที่เกี่ยวกับการ ติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอที ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ในเรื่องการทำงาน คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วย งานอย่างไร และชอบทำงานเป็นทีม ต่างจากกลุ่ม Gen-X ที่ชอบวันแมนโชว์มากกว่า เพราะคนในวัย Gen-X จะถูกฝึกมาแบบนั้น ต่างจากวัย Gen-Y ที่เติบโตมาพร้อมกับการประชุม การระดมความคิดเห็น หวังที่จะทำงานได้เงินเดือนสูง ๆ แต่ไม่อยากไต่เต้าจากการทำงานข้างล่างขึ้นไป คาดหวังในการทำงานสูง ต้องการคำชม กลุ่ม Gen-Y มักจะจัดสรรเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกัน พอหลังเลิกงานอาจไปทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับตัวเอง กลุ่ม Gen-Y จะเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีใจช่วยเหลือสังคม รักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดีและกับพ่อแม่

จากการศึกษาและการค้นคว้าทางผู้วิจัยยังไม่พบทฤษฎีที่เกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวายใด ๆ แต่พบเพียงแนวคิดจากนักวิจัยของท่านต่าง ๆ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยและสรุปแนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวายไว้ดังต่อไปนี้ กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ ยุค Millennials ซึ่งก็คือคนที่เกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2523-2543 คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับ รุ่นพ่อแม่ แต่ก็รับเอาความเจริญรุดหน้าของเทคโนโลยี เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีความสามารถในการ ปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์คุ้นเคยกับเทคโนโลยี ยืดหยุ่น ชาญฉลาด มีความคุ้นเคยต่อเทคโนโลยี มีความสามารถในการปรับตัวรักการเรียนรู้ต่อเนื่องและมั่นใจในตนเอง

2.3.2 ลักษณะในการทำงานของเจเนอเรชั่นวาย

สาวคนธ์ (2550 อ้างถึงใน ธัญกิตติ์, 2557) ได้สรุปข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของเจเนอเรชั่นวาย ในสหรัฐอเมริกา และประเทศจากฝั่งตะวันตก ซึ่งมีลักษณะตรงกับเจเนอเรชั่นวาย ในประเทศไทยไว้ว่า ลักษณะที่ เจเนอเรชั่นวายมีร่วมกัน ทั้งเรื่องบุคลิกภาพ ทัศนคติ ค่านิยม และแนวโน้มของพฤติกรรม มีอยู่ 13 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดอ่าน มีทัศนคติเป้าหมาย รวมถึงการแต่งกาย วิธีพูดจา รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเองไม่ต้องการเป็นอย่างใคร ยืนหยัดความคิดเห็นของตนเอง และไม่คล้อยตามผู้อื่นง่าย ๆ

2. ความอดทนต่ำ ทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อหิว ร้อน เหนื่อย หรืองว่งจะแสดงออกมาอย่างจริงใจ และยังมีภูมิต้านทานทางด้านจิตใจต่ำกว่าเจเนอเรชั่นอื่นอีกด้วยเจเนอเรชั่นวาย จะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในงานก็มีโอกาสลาออกจากงานสูง และหากมีผลการทำงานที่ดีมากแต่มีโอกาสความก้าวหน้าหรือค่าจ้างไม่ทันใจก็พร้อมที่จะออกไปหาความก้าวหน้าที่อื่น

3. อยากรู้อยากเห็น มักเก็บความสงสัยไว้ไม่ได้และมักถามว่าทำไมอยู่บ่อย ๆ เมื่อได้รับคำสั่งหรือองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งต้องการคำตอบจากการถามนั้นทันที

4. ท้าทายกฎระเบียบ เจเนอเรชั่นวายนิยมกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกาใดๆมักตั้งคำถามและต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยิ่งมีการควบคุมที่เข้มงวด ก็จะยิ่งกระตุ้นให้มีการฝ่าฝืนหรือแหกกฎมากขึ้นเท่านั้น นอกจากกฎระเบียบแล้ว เจเนอเรชั่นวายไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณี หรือ แนวปฏิบัติเดิม ๆ เท่าไหร่

5. มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูงลิ่วและพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบโจทย์เรื่องความก้าวหน้าก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น

6. คุ้นเคยกับเทคโนโลยี ใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่วและมักใช้ชีวิตใน Cyber Space

7. ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าไม่สามารถนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าแต่ก็กล้าเสี่ยง อยากลองรู้สึกตื่นเต้นเร้าใจ ที่จะเปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่ อยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร หากทำอะไรหลายอย่างซ้ำ ๆ กันเหมือนเดิมก็จะยิ่งรู้สึกเบื่อหน่ายเป็นอย่างยิ่ง

8. กระตือรือร้น ไฟแรงและคล่องแคล่วมาก คิดเร็ว พูดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำอะไรมักอยากจะเห็นผลเร็ว ๆ บางครั้งเหมือนไม่รอบคอบยิ่งทำงานที่ชอบก็จะยิ่งตื่นเต้นกระตือรือร้นแต่เมื่อใดที่ทำงานที่ไม่ชอบก็จะยิ่งเบื่อหน่าย

9. มองโลกในแง่ดีมาก เมื่อจะทำอะไรก็มักคิดเชิงบวกหรือคิดในแง่ดีกว่า ทุกอย่าง เป็นไปได้และประสบความสำเร็จรวมทั้ง ยังมีทัศนคติที่ดีต่อเจเนอเรชั่นบี และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไอเดียมากมายอยู่ในหัวอยากพูดอยากระบาย อยากให้เกิดขึ้นจริงและไม่ยึดติดกับกรอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้มีผลมาจากการเลี้ยงดูของบิดามารดาสมัยใหม่ ทำให้มีความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ

11. มั่นใจในตนเองสูง ความมั่นใจในเชิงลึกของ เจเนอเรชั่นวายเป็นไปในเชิงรู้สึกดี กับตนเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้ใด จนบางครั้งจะถูกเข้าใจว่าไม่อ่อนน้อม แข็งกระด้าง เจเนอเรชั่นวาย ไม่ค่อยพบความประหม่า หรือเก้อเขินเมื่อต้องพูดต่อหน้าสาธารณชน

12. ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า ผู้ที่มีอายุสูงกว่า หรือมีตำแหน่งสูงกว่าโดยอัตโนมัติแต่หาก จะเคารพใครนั้นต้องเคารพที่ตัวตนของคนนั้น ๆ จะอายุมากกว่าหรืออาวุโสกว่าก็ไม่มีผลใด ๆ

13. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลือกงานไม่ใช่เลือกองค์กร เวลาทำงานเจเนอเรชั่นวายจึงยื่นข้อเสนอที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอให้และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่ทางเป้าหมายแห่งอาชีพ ทัศนคตินี้จึงสร้างอัตราการลาออกที่สูงมาก

Tulgan (อ้างถึงใน ธัญกิตติ์, 2557) เจ้าของบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแห่ง สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของคนเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับและเข้าใจพวกคนเจเนอเรชั่นวายมากที่สุด จากการอ่านบทความนี้ ที่สำคัญจะทำอย่างไร ดังนั้น

สิ่งที่ผู้บริหารควรทำคือ เข้าใจธรรมชาติที่ แท้จริงของคน เจเนอเรชั่นวายหาเวลาพูดคุยตกลงกัน ตั้งแต่เริ่มแรกในหัวข้อต่อไปนี้

1. การยืดหยุ่นเรื่องสถานที่ทำงาน เช่น การปล่อยให้นั่งทำงานตามใจชอบ เปิดเพลงเบา ๆ เข้า ทำงานสายได้ ทำงานทางอินเทอร์เน็ต หรือ ทำงานอยู่ที่บ้านได้ โดยผลงานยังคงยอดเยี่ยมเหมือนเดิม

2. การเติมความรู้ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ สิ่งที่คนเจเนอเรชั่นวายกังวลมากที่สุดคือความล้าสมัย บริษัทจึงต้องเตรียมการฝึกอบรมเอาไว้เพื่อเน้นย้ำให้เพื่อนร่วมงานให้มีการถ่ายทอดวิชาให้

3. การเข้าถึงตัวผู้บริหารระดับสูงหรือคนที่มีอำนาจในการแก้ปัญหาได้เพราะคนเจเนอเรชั่นวายต้องการคำตอบจากคนที่แก้ปัญหาได้จริงและมีความรวดเร็ว

4. การให้อำนาจในการทำงานเพราะว่าคนเจเนอเรชั่นวายเชื่อว่าความสำเร็จแบบขั้นบันได จะนำไปสู่ความสำเร็จที่สูงกว่า แต่เขาต้องการให้ผู้บริหารองค์กรได้เห็นว่า เขาได้ทำงานนั้นอย่างจริงจังตลอดเวลาขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ต้องให้อำนาจแก่เขาอย่างเต็มที่เพื่อที่จะให้พวกเขาได้ดำเนินการทำงานควบคุมผลงานให้ออกมาตามที่องค์กรต้องการพร้อมที่จะให้หัวหน้าได้ตรวจสอบ

5. การแก้ปัญหาและการปรับตัว ปัญหาของคนเจเนอเรชั่นวายมักพบในสถานที่ทำงานคือการปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กรไม่ค่อยดีไม่สนใจลำดับขั้นหรือการบังคับบัญชา การทำงานจะใช้ความเป็นเพื่อนในการทำงาน หัวหน้าจึงควรสอนวิธีการปรับตัวและวิธีการเอาตัวรอดในที่ทำงานให้พวกเขา โดยเริ่มต้นตั้งแต่การพิจารณาบทบาทและหน้าที่ของตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยเปิดให้มีการประชุมย่อย เพื่อสอนงานให้เรื่องเหล่านี้จากผู้มีประสบการณ์อย่างแท้จริง

6. การบริหารตัวเอง ความเชื่อที่ดูเหมือนว่าใช่ว่าคนเจเนอเรชั่นวายไม่เคารพผู้อาวุโสกว่าซึ่งคนเจเนอเรชั่นวายจะได้รับการเลี้ยงดูมาดี ดูแลอย่างใกล้ชิดจากพ่อและแม่ ผู้ปกครอง และครูต่างให้ความชื่นชมและเห็นความสำคัญของพวกเขามาก ผู้บริหารรุ่นเก่าไม่ควรมองข้ามเรื่องนี้ด้วยเพียงเหตุผล เพียงว่าพวกเขาผ่านโลกมาน้อยไม่มีประสบการณ์ คนเจเนอเรชั่นวายชอบผนวกสไตล์ของตัวเองเข้าชีวิตการทำงานและมักมีปัญหาด้านการบริหารเวลา

7. การเป็นผู้นำที่เข้มแข็งลูกน้องเจเนอเรชั่นวายต้องการทำงานอยู่ภายใต้หัวหน้างานที่มีความโปร่งใสไม่ควรบ่นลูกน้องว่าทำไมไม่ทำในสิ่งที่ควรทำควรบอกไปตรง ๆ เลยว่าเราต้องการอะไรจากเขาบ้าง ความเด็ดขาดเมื่อออกกฎใด ๆ มาแล้วต้องรักษากฎอย่างเคร่งครัด ไม่ลำเอียง และจำไว้อย่างหนึ่งว่า การเชิญพนักงานที่ไม่เอาไหนออก 1 คน จะทำให้พนักงานที่เหลืออยู่ขยันมากขึ้นทันตาเห็นโฟกัสที่วิธีการแก้ปัญหา ไม่ใช่ที่ตัวปัญหา

8. การเปลี่ยนงานบ่อย คนเจเนอเรชั่นวายมักจะโดนต่อว่าอยู่บ่อยครั้งว่า เป็นคนเหยียบขี้ไก่ไม่ ฝ่อไม่สู้งานหนักชอบแต่งานเบา ๆ แต่หารู้ไม่ว่าพวกเขาจะลาออกก็ต่อเมื่อรู้สึกว่าทำงานแล้วไม่มี ความสุขหรือทำงานหนักมากไปก็ไม่มีอะไรดีขึ้น

จากการศึกษาและการค้นคว้าทางผู้วิจัยยังไม่พบทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายใด ๆ แต่พบเพียงแนวคิดจากนักวิจัยของท่านต่าง ๆ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยและสรุปลักษณะในการทำงานเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวายไว้ดังต่อไปนี้ กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับเทคโนโลยีเป็นวัยที่เริ่มเข้าสู่การ มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวเองสูงมาก ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข ต้องการความชัดเจนในการทำงาน พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น วายนี้ต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิติมาก (Work-Life Balance) ถ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่ใช่สิ่งที่พวกเขาแสวงหา ไม่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต ดังนั้นคนกลุ่มนี้ก็พร้อมที่จะลาออกทันที

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

Khan และ Nemati (2011)ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยนานาชาติ Riphah กรุงอิสลามาบัด ปากีสถาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือแพทย์ 127คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลจากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์พบว่าการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.01 แต่จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเชิงเส้นพบว่ามีความสัมพันธ์กันน้อย เป็นไปได้ว่ามีปัจจัยด้านอื่นอีกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง และจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับการมีส่วนร่วมที่สูงมากขึ้นจะทำให้เป็นการลดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน การขาดงาน การลาออกจากงาน และสุขภาพกาย สุขภาพจิต

อรุณี (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และเพื่อสร้างสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ อยู่ในระดับสูง 2. การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ประภาพร (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 ผลการวิจัยพบว่า 1. บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง ระดับปานกลางและระดับสูงตามลำดับ 2. บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

เปลวเทียน (2557) ได้ศึกษาการส่วนร่วมและความผูกพันธ์ต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อการศึกษาเป็นพนักงานประจำที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานซึ่งปัจจัยทางด้านการมีส่วนร่วมนี้ได้มีทั้งปัจจัยทางด้านของการที่พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการอบรม การได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน และพนักงานได้มีโอกาสในการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเข้าร่วมประชุมไม่ว่าจะเป็นในด้านการได้เข้าไป มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเพราะ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้เข้าไปมีบทบาทในการทำงานภายในองค์กรและ พนักงานเกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้พนักงาน แสดงออกมาถึงพฤติกรรมอันดีหรือพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร

พิริยะ (2550) การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วมของบริษัท กังวานโพลิเอสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของ พนักงานในการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น การวางแผน การปฏิบัติตามกิจกรรมและการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน

ศิริรัตน์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน บริษัท วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า การได้รับคำชมเชย ความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานมากขึ้น การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีความกล้าคิด กล้าทำมากขึ้น การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม ความเหมาะสมของสวัสดิการ การรับรู้การประชาสัมพันธ์ทั้งหมด มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย ในทิศทางตรงกันข้ามกับความทุ่มเทในการทำงาน

นฤมล (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรมได้ให้ ทรรศนะไว้ว่า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ค่าตอบแทน ความพอใจต่อนโยบายของโรงแรม โอกาสความก้าวหน้าในงาน การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกับระดับความผูกพันต่อพนักงานในโรงแรมระดับกลางและระดับสูงมากที่สุด

ชาญวุฒิ (2553) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอสิ ลามสันติชน ได้ให้ทรรศนะคติว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การ และการกระจายอำนาจในองค์การ แต่กรณีปัจจัยแรงจูงใจด้านความเข้าใจต่อองค์การส่งผลต่อความผูกพันด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ยิ่งพนักงานทำงานกับบริษัทนานขึ้น ได้รู้รายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท ตลอดจนเป้าหมาย พันธกิจของบริษัท แต่กลับมีความผูกพันธ์ในบริษัทลดลง อาจให้ความเห็นได้ว่า เมื่อพนักงานยิ่งทำงานกับบริษัทรับรู้ถึงรายละเอียดในนโยบายหรือเป้าหมายของบริษัทแล้วพบว่ามีการตั้งเป้าหมายที่สามารถทำให้สำเร็จได้ยาก เช่น ตั้งเป้าหมายจะเป็นโบรกเกอร์ที่มีชื่อเสียงติดอันดับ 1 ใน 5 แต่ภายในมีการทำงานแบบไม่เป็นระบบ หรือพบว่ามีการบริหารงานที่ไม่ดี ระบบควบคุมภายในไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งพนักงานมารับรู้ภายหลังว่าสวัสดิการตลอดจนอัตราการขึ้นเงินเดือน ไม่เท่าหรือน้อยกว่าบริษัทที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกัน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะส่งผลให้พนักงานอาจไม่มีความตั้งใจในการทำงาน ทำงานให้เสร็จไปแบบวันต่อวันโดยไม่คำนึงถึงว่าต้องบรรลุเป้าหมายของงานหรือไม่ และถ้ามีโอกาสพนักงานก็จะย้ายงาน ไปบริษัทที่ตนเองคิดว่าดีกว่า การกระทำเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทลดลง

นงเยาว์ (2557) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกองทุนกองคลัง สำนักพระราชวัง โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมปานกลาง เมื่อจำแจกออกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงาน รองลองมา ด้านการประชุมวางแผน ด้านการประเมินผล ด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ

อาคม (2551) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดใน พื้นที่กรุงเทพมหานครของ กองกำกับการสืบสวน กองกำกับการตำรวจนครบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วน ร่วมในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดประชาชนมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการมีส่วนร่วมรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการประชุมวางแผน และด้านการประเมินผล พบว่าด้าน

การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการประชุมวางแผน และด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

ชญาภา (2554) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนสามปีของเทศบาล ตำบล ออนใต้ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนสามปีของเทศบาล ตำบลออนใต้ อำเภอ สันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ประชาชนมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการมีส่วนร่วมรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ ร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ด้านการประชุมวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ ทำประโยชน์ให้แก่โครงการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านการประเมินผล

ชุมไชศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนต่อมาตรการแก้ไข ปัญหายาเสพติด เขตพื้นที่บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้นำชุมชนในเขตบางกอกใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนต่อ มาตรการแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน เขตพื้นที่บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านการตัดสินใจ

จิระเดช (2554) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดใน ตำบลโนนทองอินทร์ อำเภอกู่แก้ว จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการมีส่วนร่วมรายด้านทั้ง 4 ด้าน ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก และ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน การที่พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการอบรม การได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน และพนักงานได้มีโอกาสในการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการประเมินผล เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้เข้าไปมีบทบาทในการทำงานภายในองค์การและพนักงานเกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก

ศิณีย์ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการออกจากงานของคนในภาคอุตสาหกรรม พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานโดยจัดอันดับที่ 1 ถึง 5 ได้แก่ เงินเดือน ดีกว่าเดิม สวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า

ในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ทางการงานสูงขึ้น

ฐิติรัตน์ (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานและแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานในอนาคตของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติในอดีตที่เคยทำงานกับบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 130 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม มีผลกระทบต่อการลาออกจากงาน และแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานในอนาคต โดยผลกระทบที่มากที่สุดต่อการลาออกคือโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลำดับถัดมาคืองานที่ท้าทายกว่าเดิม ลำดับถัดมาคืองานที่น่าสนใจกว่าเดิมและการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรใหม่และผลกระทบมากที่สุดต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, มีโอกาสเลือกงานที่ดีกว่า, การได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรใหม่

อมรา (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการลาออกของบุคลากร : กรณีศึกษาบริษัท ไทยเบเวอร์เรจ แคน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เงินเดือน ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล คือด้านขวัญ และกำลังใจ ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาและปัจจัยแนวโน้มที่ส่งผลต่อความต้องการ การลาออกคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนา ความรู้ในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ระดับ 0.05

ดุจดาว (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่องการลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์การ กรณีศึกษา องค์การเอกชนผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า เพื่อศึกษาความเห็นของพนักงานรุ่นใหม่ที่มีต่อการทำงานในปัจจุบัน เพื่อการศึกษาภายในที่มีผลทำให้พนักงานอยู่กับองค์การ และเพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการลาออกจากองค์การของพนักงานรุ่นใหม่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานรุ่นใหม่มีความคิดเห็นต่อการทำงานในองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

Biswas (2009) ได้ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในงานที่สัมพันธ์กับสภาพทางจิตวิทยาและความสนใจในการลาออกโดยมีสมมติฐานในการศึกษา 4 ข้อ คือ 1. บรรยากาศด้านจิตวิทยา ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างแต่ละคน 2. บรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานของลูกจ้างแต่ละคน 3. ลูกจ้างที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีความสนใจในการออกจากงานต่ำ 4. การมีส่วนร่วมในงานแปรผันกับความสนใจในการออกจากงาน การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม จำนวน

357 คน และใช้กระบวนการวิเคราะห์แบบหลายตัวแปร จากการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศด้านจิตวิทยา การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสนใจในการออกจากงาน

Alshammari และคณะ (2014) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมในงานและความตั้งใจลาออก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง โดยมีสมมติฐานของงานวิจัยมีดังนี้ ปัจจัยความน่าดึงดูดใจขององค์การ ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนและปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การส่งผลเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในงาน ปัจจัยด้านความพอใจในงาน ความมีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนขององค์การส่งผลเชิงลบกับการตัดสินใจออกจากงาน ผลจากการวิจัยพบว่า ความน่าดึงดูดใจขององค์การ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกความสนใจในงาน บุคคลที่หลงใหลในองค์การมีแนวโน้มว่าจะมีการมีส่วนร่วมในงาน ส่วนความพึงพอใจในค่าตอบแทนอาจจะไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงาน ส่วนปัจจัยของการมีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออก สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจลาออกซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นไปได้ว่าอาจจะเกิดจากการที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง บ่งบอกถึงว่าพนักงานมีความสามารถมาก ดังนั้นพนักงานจึงมีความคาดหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้นจากนายจ้างรายอื่นทำให้มีความตั้งใจออกจากงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการความตั้งใจลาออกของพนักงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพอใจในงาน ความมีส่วนร่วมในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนา เป็นต้น

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

ศุภลักษ์ (2555) ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกในพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่ความขัดแย้งในบทบาทการทำงานส่งผลกระทบเชิงลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลกระทบเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก นอกจากนั้นยังพบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดขอนแก่นที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกแตกต่างกันแต่ผู้ที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความ พึงพอในการทำงานและความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการป้องกันเพื่อไม่ให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายเหล่านี้เกิดความตั้งใจลาออกต่อองค์กร โดยการสร้างการรับรู้ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการส่งเสริมและให้โอกาสในการทำงาน มอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนจัดกิจกรรมให้พนักงานมี

ความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

ปริทัศน์ (2558) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยผลว่า พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความตั้งใจในการลาออกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และในด้านผลตอบแทน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครโดยรวม ได้ร้อยละ 13.10

สุเบญญา ขวัญทอง (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ เช่น เพศ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y ไม่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด พบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.241 และ 0.302 ตามลำดับ สรุปได้ว่า ปัจจัยดึงดูดมีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y มากกว่าปัจจัยผลักดัน

เสาวคนธ์ (2550) พบว่า ด้านผลตอบแทนนั้นพนักงาน Generation Y จะวางเป้าหมายทางอาชีพไว้สูงและชัดเจน พวกเขาจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทเพื่อไปให้ถึงสิ่งที่พวกเขาหวัง พวกเขาจึงกล้าที่จะต่อรอง เรื่องเงินเดือนแรกจ้างอย่างตรงไปตรงมา เมื่อเข้ามาแล้วและมีผลงานดีก็ต้องการค่าตอบแทนที่สมน้ำสมเนื้อกับสิ่งที่ทำอย่างรวดเร็ว ดังนั้นหากองค์กรไม่สามารถตอบโจทย์เรื่องนี้ได้ พวกเขาก็จะไม่ทนที่จะอยู่ต่อ เนื่องจากการมีความมั่นใจในศักยภาพของตัวเอง หากลาออกไปทำงานที่อื่นก็ย่อมมีองค์กรเล็งเห็นถึงความรู้ความสามารถของพวกเขา และยอมให้ค่าตอบแทนตามที่พวกเขาต้องการ สำหรับด้านลักษณะงาน Generation Y ไม่ชอบงานง่าย งานประจำหรือ งานที่ไม่ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ หากองค์กรหรือหัวหน้างานให้เขาทำงานซ้ำไปซ้ำมา ขณะที่พวกเขาคิดว่าตัวเองสามารถทำสิ่งที่สำคัญกว่านี้ได้ ความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำจะ เกิดขึ้น และสะสมจนเกิดความตั้งใจลาออกในที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชั่นวาย สรุปได้ว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีคุณลักษณะแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน พนักงานเจนเนอเรชั่นวายจะวางเป้าหมายทางอาชีพไว้สูงและชัดเจน และมีความมุ่งมั่นและ

ทุ่มเทเพื่อไปให้ถึงสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ เมื่อไม่ได้รับในสิ่งที่คาดหวัง เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ก็จะนำไปสู่ความตั้งใจลาออกในที่สุด

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาตำราเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

2.5.1 การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

Alshammari และคณะ (2014) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมในงานและความตั้งใจลาออก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง โดยมีสมมติฐานของงานวิจัยมีดังนี้ ปัจจัยความน่าดึงดูดใจขององค์การ ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนและปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การส่งผลเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในงาน ปัจจัยด้านความพอใจในงาน ความมีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนขององค์การส่งผลเชิงลบกับการตัดสินใจออกจากงาน ผลจากการวิจัยพบว่า ความน่าดึงดูดใจขององค์การ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกความสนใจในงาน บุคคลที่หลงใหลในองค์การมีแนวโน้มว่าจะมีการมีส่วนร่วมในงาน ส่วนความพึงพอใจในค่าตอบแทนอาจจะไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงาน ส่วนปัจจัยของการมีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออก สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจลาออกซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นไปได้ว่าอาจจะเกิดจากการที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง บ่งบอกถึงว่าพนักงานมีความสามารถมาก ดังนั้นพนักงานจึงมีความคาดหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้นจากนายจ้างรายอื่นทำให้มีความตั้งใจออกจากงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวและจากการที่ได้ศึกษาคำนิยามของการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน เนื่องจากหากพนักงานมีการเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมใดกิจกรรม หนึ่งอาจเป็นการเข้าไปร่วมแบบทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้แล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งต้องเข้ามามีส่วนร่วมใน ทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และยังเป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถนำไปปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การเข้าไปมีส่วนร่วมยังทำให้พนักงานเกิดทัศนะต่อการบริหารงานขององค์การดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานเกิดความผูกพัน

ต่อองค์การและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วมมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและงานที่ตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับการมีส่วนร่วมที่สูงมากขึ้นจะทำให้เป็นการลดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน การขาดงาน การลาออกจากงาน

2.5.2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

เปลวเทียน (2557) ได้ศึกษาการส่วนร่วมและความผูกพันธ์ต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อการศึกษาเป็นพนักงานประจำที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานซึ่งปัจจัยทางด้านการมีส่วนร่วมนี้ได้มีทั้งปัจจัยทางด้านของการที่พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการอบรม การได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน และพนักงานได้มีโอกาสในการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเข้าร่วมประชุมไม่ว่าจะเป็นในด้านการได้เข้าไป มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเพราะ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้เข้าไปมีบทบาทในการทำงานภายในองค์กรและ พนักงานเกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้พนักงาน แสดงออกมาถึงพฤติกรรมอันดีหรือพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร

จากงานวิจัยดังกล่าวและจากการที่ได้ศึกษาคำนิยามของการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน เนื่องจากหากพนักงานมีการเข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้เข้าไปมีบทบาทภายในองค์การและพนักงานเกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์การส่งผลให้พนักงานแสดงออกมาถึงพฤติกรรมอันดีหรือพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์การ

2.5.3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

อรทัย (2552) กล่าวว่า การทำงานเพื่อให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขหรือหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วม เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในการแก้ไขปัญหาตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่

บนพื้นฐานของเสรีภาพ อิสรภาพที่ จะตัดสินใจว่าจะเลือกหรือจัดให้มีการมีส่วนร่วมหรือไม่ข้อสำคัญคือ การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่เกิดจากการบังคับหรือขู่เข็ญจากผู้ที่เหนือกว่า

จากงานวิจัยดังกล่าวและจากการที่ได้ศึกษาคำนิยามของการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน เนื่องจากหากพนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แต่ต้องคำนึงหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วม กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ อิสรภาพที่ จะตัดสินใจว่าจะเลือกหรือจัดให้มีการมีส่วนร่วมหรือไม่

2.5.4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

Vroom (1984) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคคลไว้ในทฤษฎีองค์ประกอบและความคาดหวัง (Expectancy and Valence Theory) กล่าวว่า การลาออกของบุคคลเป็นผลมาจาก ความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ตรงข้าม 2 อย่าง คือ ปัจจัยเกื้อหนุนให้คงอยู่ (Forces to remain) และปัจจัยผลักดันให้ลาออก (Forces to leave) โดยอธิบายไว้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้คนเกิดความพยายาม ทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ตนสมหวังถ้าความหวังของบุคคลไม่ได้รับผลตอบแทนในความเป็นจริง ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งจะส่งผลให้บุคคลลาออก ปัจจัยผลักดันให้ลาออก คือ ความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่ตนคาดหวังไว้จากการเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้นบุคคลจึงลาออกไปโดยที่หวังว่าจะได้รับผลตอบแทนนั้นในที่อื่น ๆ

จากงานวิจัยดังกล่าวและจากการที่ได้ศึกษาคำนิยามของการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาความสามารถและความรู้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานและความพึงพอใจในองค์การ แต่ถ้าความคาดหวังของบุคคลไม่ได้รับผลตอบแทนในความเป็นจริง ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความตัดสินใจลาออกได้

2.5.5 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

วรรณวิภา (2553) กล่าวว่า การประเมินคือการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะได้ผลมากกว่าการทำเพื่อเพิ่มเงินเดือนและการประเมินศักยภาพเท่านั้น อย่างไรก็ดีสิ่งที่องค์การไม่ควรมองข้ามคือ ผู้ถูกประเมินควรได้รับทราบว่าการนำวิธีการประเมินผลมาใช้จะเกิดประโยชน์อะไรขึ้นบ้างและมีวิธีการทำอย่างไร โดยการพูดคุยแจกแจงการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้รับทราบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ อีกด้านหนึ่งคือจะเป็นการจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นในขณะเดียวกันการรับรู้ผลอาจกระทบขวัญและกำลังใจให้เสียไป หรืออาจนำไปสู่ความขัดแย้งและความด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวและจากการที่ได้ศึกษาคำนิยามของการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผู้วิจัยเห็นว่า การประเมินผลงานคือการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะได้ผลมากกว่าการทำเพื่อเพิ่มเงินเดือน และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอีกด้านหนึ่งคือจะเป็นการจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นในขณะเดียวกันการรับรู้ผลอาจทำให้เกิดความไม่พอใจในผลประเมินหรืออาจนำไปสู่ความตั้งใจลาออกได้เช่นกัน

2.6 สมมติฐานการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

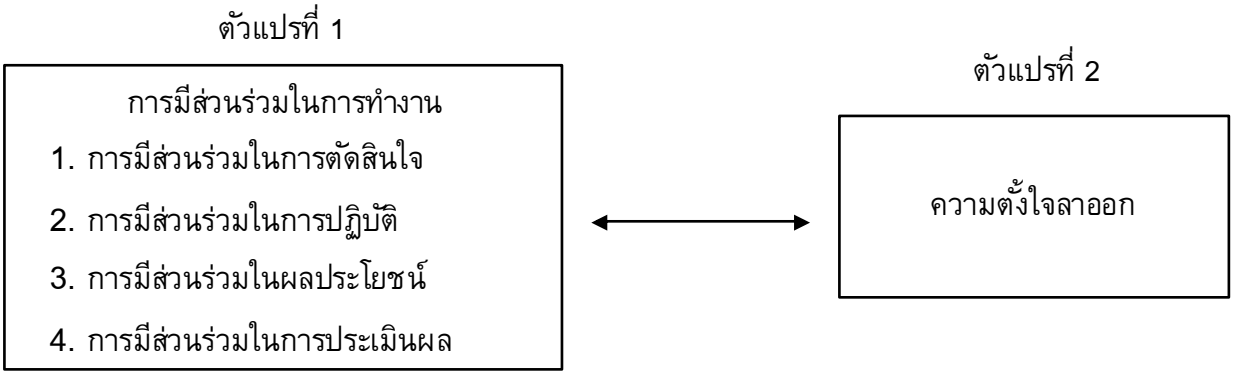
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มีระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) อายุระหว่าง 18 – 38 ปี บริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 1 จำนวน 328 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2560) และพนักงานเจเนอเรชั่นวาย(Generation Y) อายุระหว่าง 18 – 38 ปี บริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 2 จำนวน 236 คน (ข้อมูล ณ 15 ธันวาคม 2560) รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 564 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) อายุระหว่าง 18 – 38 ปี บริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 1 และพนักงานเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) อายุระหว่าง 18 – 38 ปี บริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 2 จำนวน 234 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973 อ้างถึงใน ธานินทร์, 2552) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (ปิ่นกนก, 2559) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N\left(e^2\right)}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการกลุ่มตัวอย่างกำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05 เมื่อแทนค่าขนาดของประชากรในสูตรจะได้

$$n = \frac{564}{1 + 564\left(0.05^2\right)}$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 234 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยคำนวณตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 45 รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 339 คน

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 18-38 ปี และได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้โดยแบ่งเป็นพนักงานบริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 1 จำนวน 130 คน และบริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 2 จำนวน 104 คน จากนั้นได้ทำการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้คำนวณเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ร้อยละ 45 รวมได้กลุ่มตัวอย่างที่แจกจริงจำนวน 339 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 330 คน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่แจกเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 45 จากที่คำนวณได้ (คน)	ได้รับคืนมา
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร 1	328	130	52	175
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2	236	104	53	155
รวม	**564**	**234**	**339**	**330**

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความตั้งใจลาออกของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. กำหนดข้อความของแบบสอบถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามขอบข่ายของตัวแปรที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและแนะนำปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

- ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม
- ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม
- ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

6. เมื่อได้รับการพิจารณาแล้วตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตรในการคำนวณหาค่า Validity

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

โดยที่

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยพิจารณาว่า ข้อความของแบบสอบถามสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และคัดเลือกข้อความของแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 (สมนึก 2549) เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามต่อไป โดยก่อนหาค่า IOC มีข้อความของแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 61 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อความของแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำนวน 40 ข้อ และหลังจากการหาค่า IOC มีข้อคำถามที่ตัดทิ้งจำนวน 6 ข้อ ข้อความของแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก จำนวน 21 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC มีข้อความของแบบสอบถามตัดทิ้งจำนวน 5 ข้อ จึงมีข้อความของแบบสอบถามที่นำไปใช้ในแบบสอบถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 50 ข้อ (ภาคผนวก ค)

ตารางที่ 3-2 จำนวนข้อความของแบบสอบถามก่อนและหลังการหาค่า IOC

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	
	ก่อนการหาค่า IOC	หลังการหาค่า IOC
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	40	34
ความตั้งใจลาออก	21	16
รวม	**61**	**50**

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) โดยให้กับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 31 คน

9. นำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Item-Total Correlation โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2–3 มาบันทึกลงในโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการศึกษาทางสังคม แล้วทำการวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r เท่ากับ 0.2 ขึ้นไป (นิคม, ม.ป.ป : 6-7) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง (ภาคผนวก ง)

10. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α - Coefficient) หาก

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของคอนบาร์ช มีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (ธีรวุฒิ, 2550: 182-183) กล่าวได้ว่าแบบสอบถามนั้นเชื่อถือได้ค่อนข้างสูงซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α - Coefficient) ของแบบสอบถามแต่ละตัวแปร (ภาคผนวก ง)ได้ค่าดังนี้

ตารางที่ 3-3 แสดงผลสรุปค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งรายด้านและทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
แบบสอบถาม การมีส่วนร่วมในการทำงาน (ทั้งฉบับ)	34	0.984	0.972
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	7	0.580-0.664	0.971
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	11	0.495-0.796	0.972
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	11	0.652-0.845	0.971
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	5	0.588-0.808	0.972

ตาราง ที่ 3-4 แสดงผลสรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความตั้งใจลาออกทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
แบบสอบถาม ความตั้งใจลาออก (ทั้งฉบับ)	16	0.460-0.884	0.967

โดยมีรายละเอียดของข้อความของแบบสอบถามดังนี้

แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีข้อความของแบบสอบถามทั้งหมด 34 ข้อ

- ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีข้อความของแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นข้อความของแบบสอบถามทางบวกทั้งหมด 7 ข้อได้แก่ ข้อความของแบบสอบถามที่ 1-7

- ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีข้อความของแบบสอบถามทั้งหมด 11 ข้อ เป็นข้อความของแบบสอบถามทางบวกทั้งหมด 11 ข้อได้แก่ ข้อความของแบบสอบถามที่ 8-18

- ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีข้อความของแบบสอบถามทั้งหมด 11 ข้อ เป็นข้อความของแบบสอบถามทางบวกทั้งหมด 10 ข้อ ได้แก่ ข้อความของแบบสอบถามที่ 19-24,

26-29 เป็นข้อความของแบบสอบถามทางลบทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่ ข้อความของแบบสอบถามที่ 25

- ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีข้อความของแบบสอบถามทั้งหมด 5 ข้อ

เป็นข้อความของแบบสอบถามทางบวกทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ ข้อความของแบบสอบถามที่ 30-33 เป็นข้อความของแบบสอบถามทางลบทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่ ข้อความของแบบสอบถามที่ 34

แบบสอบถามความตั้งใจลาออก มีข้อความของแบบสอบถามทั้งหมด 16 ข้อ เป็นข้อความของแบบสอบถามทางบวกทั้งหมด 13 ข้อได้แก่ ข้อความของแบบสอบถาม 1-6, 8-10, 12-15 เป็นข้อความของแบบสอบถามทางลบทั้งหมด 3 ข้อ ได้แก่ ข้อความของแบบสอบถามที่ 7,11,16

10. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ (ภาคผนวก จ) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัย เอกสาร วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความตั้งใจลาออกของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามที่จะใช้สำหรับการวิจัย โดยแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1977) จำนวน 34 ข้อ ซึ่งเป็นข้อความของแบบสอบถามในทางลบทั้ง 2 ข้อ และมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีรายละเอียดดังตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 3-5 จำนวนข้อความของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการทำงาน	จำนวนข้อความของแบบสอบถามทางบวก	จำนวนข้อความของแบบสอบถามทางลบ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	7	-
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	11	-
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	10	1
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4	1

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน (ข้อความของแบบสอบถามทางบวก)

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

ตารางที่ 3-7 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน (ข้อความของแบบสอบถามทางลบ)

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

ในการคิดคะแนนผู้วิจัยได้มีการกลับค่าคะแนนในทางตรงข้ามแล้วจึงทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานผู้วิจัยได้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาการมีส่วนร่วมในการทำงาน จากการคำนวณอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

จากเกณฑ์พิจารณาดังกล่าวสามารถกำหนดระดับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 3-8 เกณฑ์การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	การมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	การมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	การมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	การมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	การมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยว่าอยู่ในระดับใด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็น ความตั้งใจลาออกผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้โดยมีพื้นฐานจากแนวคิด ความตั้งใจลาออกจากทฤษฎีของ Mobley และ คณะ (1979) จำนวน 16 ข้อ ซึ่งเป็นข้อความของแบบสอบถามในทางลบ 3 ข้อ และมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ บ่อยมาก บ่อย บ่อยครั้ง เกือบไม่เคย ไม่เคยเลย โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังตารางที่ 3-10 และ 3-11

ตารางที่ 3-9 จำนวนข้อความของแบบสอบถามความตั้งใจลาออก

แบบสอบถามความตั้งใจลาออก	จำนวนข้อความของแบบสอบถามทางลบ	จำนวนข้อความของแบบสอบถาม ทางบวก
1. ความตั้งใจลาออก	13	3

ตารางที่ 3-10 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความตั้งใจลาออก (ข้อความของแบบสอบถามทางลบ)

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

ตารางที่ 3-11 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความตั้งใจลาออก (ข้อความของแบบสอบถามทางบวก)

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

ในการคิดคะแนนผู้วิจัยได้มีการกลับค่าคะแนนในทางตรงข้ามแล้วจึงทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ บ่อยมาก บ่อย บ่อยครั้ง เกือบไม่เคย ไม่เคยเลย ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความตั้งใจลาออกจากการคำนวณอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

จากเกณฑ์พิจารณาดังกล่าวสามารถกำหนดระดับความตั้งใจลาออกดังนี้

ตารางที่ 3-12 เกณฑ์การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามความตั้งใจลาออก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	ความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	ความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	ความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	ความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	ความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยว่าอยู่ในระดับใด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม (ภาคผนวก ข) ซึ่งออกโดยคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามรวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งหมด 339 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืน 330 ชุด และตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมานั้นมีความครบถ้วนและถูกต้อง

3.4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องครบถ้วนจากนั้นแบบสอบถามที่ได้ไปกรอกเป็นข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์หาค่าข้อมูลทางสถิติ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย พร้อมทั้งจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน สถิติที่ใช้คือการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน สถิติที่ใช้คือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงานใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่อย่างน้อยที่ระดับ .05 โดยที่ระดับของค่าความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (บุญธรรม, 2549) ดังนี้

ค่า r = 0.80 ขึ้นไป	หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับสูงหรือสูงมาก
ค่า r = 0.61 – 0.80	หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
ค่า r = 0.41 – 0.60	หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า r = 0.20 – 0.40	หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่า r = ต่ำกว่า 0.20	หมายถึงมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง“ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน โดยวิธีศึกษาเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามแล้วนำผลที่ได้มาเสนอในหัวข้อสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
S.D	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2x100	หมายถึง	ร้อยละของความสัมพันธ์
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	181	54.85
หญิง	149	45.15
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 54.85 และเป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 - 25 ปี	74	22.42
26 - 34 ปี	227	68.79
35 - 38 ปี	29	8.79
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 34 ปี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 68.79 รองลงมามีอายุระหว่าง 18- 25 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ22.42 อายุระหว่าง 35 – 38 ปีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.79 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	20.91
ปริญญาตรี	260	78.79
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.30
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 78.79 รองลงมามีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.91 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	238	72.12
สมรส	92	27.88
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 72.12 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.88 ตามลำดับ

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	216	65.45
5 – 10 ปี	100	30.30
มากกว่า 10 ปี	14	4.25
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมา และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ

4.1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน

อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,000 – 20,000 บาท	83	25.15
20,001 – 30,000 บาท	225	68.18
สูงกว่า 30,000 บาท	22	6.67
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยประมาณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.18 ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.15 และรายได้สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออก

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการทำงาน รายด้านและโดยรวม ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการทำงานรายด้านและโดยรวม

การมีส่วนร่วมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	**ระดับ**
1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.04	0.53	ปานกลาง
2.การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	3.01	0.63	ปานกลาง
3.การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	2.95	0.52	ปานกลาง
4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.79	0.49	ปานกลาง
โดยรวม	**2.98**	**0.47**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.98, S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.04, S.D. = 0.53) รองลงมาคือด้านการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.01, S.D. = 0.63) และด้านผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.95, S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.92, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกเป็นรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรม ที่จัดขึ้นในองค์การ	3.18	0.86	ปานกลาง
2.ท่านร่วมคิดกิจกรรม CSR ภายในและภายนอกองค์การ	2.92	0.75	ปานกลาง
3.ท่านช่วยคิดตัดสินใจเลือกโครงการอบรมให้พนักงานในฝ่ายของท่าน เพื่อเรียนรู้ทักษะการทำงานเพิ่มเติม	2.83	0.74	ปานกลาง
4.ส่วนงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมวางแผนการทำงานของตัวเอง	2.99	0.89	ปานกลาง
5.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.12	0.80	ปานกลาง
6.ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาการทำงานในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.16	0.78	ปานกลาง
7.ท่านมีส่วนร่วมปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.08	0.75	ปานกลาง
โดยรวม	3.04	0.53	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.04, S.D. = 0.53)

เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการทำงานในการตัดสินใจรายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรม ที่จัดขึ้นในองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.18, S.D. = 0.86) รองลงมาได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาการทำงานในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.16, S.D. = 0.78) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.12, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือท่านช่วยคิดตัดสินใจเลือกโครงการอบรมให้พนักงานในฝ่ายของท่านเพื่อเรียนรู้ทักษะการทำงานเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.83, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**
1.ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ	3.11	0.95	ปานกลาง
2.ท่านร่วมเป็นตัวแทนองค์การในการทำกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม	2.91	0.77	ปานกลาง
3.ท่านมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมของบริษัทในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ	2.93	0.73	ปานกลาง
4.ท่านเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน	3.26	0.73	ปานกลาง
5.ท่านได้เข้าร่วมการประชุมของบริษัทหรือส่วนงานของตนเองทุกครั้ง	2.94	0.88	ปานกลาง
6.ท่านร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ขององค์การ	2.95	0.88	ปานกลาง
7.ท่านมีโอกาสเสนอข้อคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.93	0.86	ปานกลาง
8.ท่านแสดงความคิดเห็นเรื่องวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพที่ดีมากขึ้น	3.05	0.78	ปานกลาง
9.ท่านแนะนำหรือให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.02	0.85	ปานกลาง
10.ในที่ประชุมท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงานเสมอ	2.91	0.78	ปานกลาง
11.ท่านแสดงความคิดเห็นกับปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	3.16	0.70	ปานกลาง
โดยรวม	**3.01**	**0.63**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.01, S.D. = 0.63)

เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติรายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.26, S.D. = 0.73) รองลงมาได้แก่ ท่านแสดงความ

คิดเห็นกับปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.16, S.D. = 0.70) ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.11, S.D. = 0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ท่านร่วมเป็นตัวแทนองค์การในการทำกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.91, S.D. = 0.77 ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จำแนกเป็นรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	**$\bar{x}$**	**S.D.**	**ระดับ**
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.86	0.79	ปานกลาง
2.ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นมาตามลำดับ	2.77	0.82	ปานกลาง
3.ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงดี	2.96	0.82	ปานกลาง
4.องค์การพิจารณาปรับเงินเดือนให้ท่านทุก ๆ ปี	2.91	0.87	ปานกลาง
5.ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.03	0.88	ปานกลาง
6.องค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมให้กับตัวท่านเอง	2.90	0.76	ปานกลาง
7.ท่านไม่เคยได้รับการพัฒนาและเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากฝ่ายที่ท่านสังกัดอยู่เลย	2.59	0.85	น้อย
8.ท่านได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี	2.85	0.87	ปานกลาง
9.ท่านเข้าร่วมจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของพนักงานในบริษัททุก ๆ ปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่	2.88	0.82	ปานกลาง
10.ทุกเดือน ๆ ท่านเข้าร่วมทำกิจกรรมในส่วนงานของท่าน เช่น ทานอาหารหรือประชุมพูดคุยอย่างน้อยเดือนละครั้ง	2.95	0.75	ปานกลาง
11.ท่านร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ที่องค์การจัดและทำให้ท่านสนิทกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	3.03	0.67	ปานกลาง
โดยรวม	**2.95**	**0.52**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับต่อการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.95, S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ รายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การของท่านอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.03, S.D. = 0.88) รองลงมาได้แก่ ท่านร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ที่องค์การจัดและทำให้ท่านสนิทกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.03, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ท่านไม่เคยได้รับการพัฒนาและเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากฝ่ายที่ท่านสังกัดอยู่เลย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.59, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกเป็นรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	**$\bar{x}$**	**S.D.**	**ระดับ**
1.องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	2.91	0.82	ปานกลาง
2.องค์การให้ท่านร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	2.82	0.87	ปานกลาง
3.ท่านสามารถตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลปฏิบัติงานของตนเองได้ เมื่อเกิดข้อสงสัยในเรื่องของคะแนนที่ได้รับ	2.85	0.79	ปานกลาง
*4.*องค์การเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเลี้ยงปีใหม่เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดงานครั้งต่อไป	2.73	0.82	ปานกลาง
5.องค์การของท่านไม่เคยเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	2.66	0.85	ปานกลาง
โดยรวม	**2.79**	**0.49**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วน

ใหญ่มีระดับต่อการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.92, S.D. = 0.49)

เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.91, S.D. = 0.82) ท่านสามารถตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลปฏิบัติงานของตนเองได้ รองลงมาได้แก่ เมื่อเกิดข้อสงสัยในเรื่องของคะแนนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.85, S.D. = 0.79) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ องค์การของท่านไม่เคยเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.66, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความตั้งใจลาออก ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจลาออก จำแนกเป็นรายข้อ

ความตั้งใจลาออก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	2.52	0.93	น้อย
2. ท่านคิดว่าจะลาออกจากองค์การที่ทำอยู่ ทันทีที่ได้งานใหม่	2.35	0.88	น้อย
3. ในขณะนี้ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	2.44	0.83	น้อย
4. ท่านคิดจะลาออกจากงานอยู่เสมอ ถ้ามีโอกาส	2.44	0.84	น้อย
5.ท่านถามเรื่องตำแหน่งงานว่างกับเพื่อนที่ทำงานในองค์การอื่น	2.35	0.81	น้อย
6.ท่านเคยไปสัมภาษณ์งานที่อื่นในขณะที่ยังทำงานอยู่กับองค์การนี้	2.09	0.96	น้อย
7.การลาออกไม่เคยอยู่ในความคิดของท่าน	2.15	0.93	น้อย
8.ท่านได้ลองสมัครงานที่อื่นไว้ด้วย	2.12	0.98	น้อย
9.ท่านมักขาดงานโดยที่ไม่มีสาเหตุจำเป็น	2.04	0.96	น้อย
10.ท่านลางานบ่อยครั้งโดยที่ไม่มีสาเหตุจำเป็น	2.01	0.93	น้อย
11.ท่านมีความตั้งใจจะทำงานที่องค์การแห่งนี้จนเกษียณอายุ	2.38	0.94	น้อย
12.ท่านมาทำงานสายเป็นประจำ	2.06	1.00	น้อย
13.ท่านมีโครงการที่จะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานธุรกิจของตัวเอง	2.27	0.92	น้อย

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ความตั้งใจลาออก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
14.ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับตัวเอง ท่านจึงคิดจะหางานใหม่	2.18	0.94	น้อย
15.ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่หรืออาชีพอื่นอีก 1-2 ปีข้างหน้า	2.27	0.96	น้อย
16.ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะลาออกไปทำธุรกิจของตัวเอง	2.14	0.93	น้อย
โดยรวม	**2.52**	**0.44**	**น้อย**

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจลาออกโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความตั้งใจลาออก โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.52, S.D. = 0.44)

เมื่อพิจารณาความตั้งใจลาออก รายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.52, S.D. = 0.93) รองลงมาได้แก่ ในขณะนี้ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.44, S.D. = 0.83) ท่านคิดจะลาออกจากงานอยู่เสมอ ถ้ามีโอกาส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.44, S.D. = 0.84) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านลางานบ่อยครั้งโดยที่ไม่มีสาเหตุจำเป็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.01, S.D. = 0.93)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.3.1 การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

การมีส่วนร่วมในการทำงาน	ความตั้งใจลาออกของพนักงาน		
	r	r^2x100	P
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.388**	15.05	.000
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	0.460**	21.16	.000
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.410**	16.81	.000
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.464**	21.53	.000
โดยรวม	**0.498****	**24.80**	**.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับระดับปานกลาง (r = .498) หรือคิดเป็นร้อยละ 24.80

สมมุติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r =.388) หรือคิดเป็นร้อยละ 15.05

สมมุติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r =.460) หรือคิดเป็นร้อยละ 21.16

สมมุติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r =.410) หรือคิดเป็นร้อยละ 16.81

สมมุติฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r =.464) หรือคิดเป็นร้อยละ 21.53

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวาย อายุระหว่าง 18 – 38 ปีของบริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 1 จำนวน 328 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2560) และพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อายุระหว่าง 18 – 38 ปี ของบริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 2 จำนวน 236 คน (ข้อมูล ณ 15 ธันวาคม 2560) รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 564 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวาย อายุระหว่าง 18 – 38 ปี ของบริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 1 และ บริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 2 จำนวน 234 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973 อ้างถึงใน ธานินทร์, 2552) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (ปิ่นกนก, 2559) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ที่มีอายุระหว่าง 18 – 38 ปี และได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้โดยแบ่งเป็นพนักงานบริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 1 จำนวน 130 คน และบริษัทในธุรกิจด้านพลังงานที่ 2 จำนวน 104 คน จากนั้นได้ทำการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้คำนวณเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ร้อยละ 45 รวมได้กลุ่มตัวอย่างที่แจกจริงจำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่า ได้กำหนดค่าของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตรวจสอบ

หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำผลไปตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 31 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α - Coefficient)โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของคอนบาร์ช มีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (ธีรวุฒิ, 2550 : 182-183) การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ รวมทั้งหมดเป็น 339 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืน 330 ชุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าครบตามเกณฑ์ 100% และตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมานั้นมีความครบถ้วนและถูกต้อง จากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าวมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในงาน และความตั้งใจลาออก สถิติที่ใช้คือการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง"ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน" สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน จากการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออก สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.98, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.04, S.D. = 0.53) รองลงมาคือด้านการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.01, S.D. = 0.63) และด้านผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.95, S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือด้านประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.92, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

สำหรับระดับความตั้งใจลาออก พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความตั้งใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.52, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาความตั้งใจลาออก รายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.52, S.D. = 0.93) รองลงมาได้แก่ ในขณะนี้ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.44, S.D. = 0.83) ท่านคิดจะลาออกจากงานอยู่เสมอ ถ้ามีโอกาส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.44, S.D. = 0.84) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านลางานบ่อยครั้งโดยที่ไม่มีสาเหตุจำเป็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.01, S.D. = 0.93)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐาน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น การตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับระดับปานกลาง (r = .498) หรือคิดเป็นร้อยละ 24.80

จากสมมุติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r =.388) หรือคิดเป็นร้อยละ 15.05

จากสมมุติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r =.460) หรือคิดเป็นร้อยละ 21.16

จากสมมุติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r =.410) หรือคิดเป็นร้อยละ 16.81

จากสมมุติฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r =.464) หรือคิดเป็นร้อยละ 21.53

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากสมมติฐาน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Alshammari และคณะ (2014) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจลาออก โดยผลการวิจัยสรุปว่า การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้มีความพึงพอใจในงานสูง บ่งบอกถึงว่าพนักงานมีความสามารถในการทำงานมาก ดังนั้นพนักงานจึงมีความคาดหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้นจากนายจ้างรายอื่นทำให้มีความตั้งใจออกจากงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan และ Nemati (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานของแพทย์ต่อความพึงพอใจในงาน โดยผลการวิจัยสรุปว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมในงานด้านต่าง ๆ ส่งผลให้แพทย์มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มภาระงานจากปกติ ซึ่งอาจจะส่งผลให้มีพฤติกรรมเชิงลบบางอย่างเช่น การขาดงาน การตัดสินใจลาออกจากงาน เป็นต้น

จากผลการวิจัยสามารถสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงานได้ว่า เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานสูงขึ้น ทำให้ได้รับความรู้ การทุ่มเทความสามารถและทักษะการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น พนักงานอาจจะมีความต้องการและคาดหวังต่อรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นด้วย เช่น ความคาดหวังที่ต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นกว่าเดิมเพราะพนักงานรู้สึกว่า

ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับนั้นไม่สอดคล้องกับความรู้ ความทุ่มเท ความสามารถของตนเอง และไม่มีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับอยู่ ก็จะทำให้มีความตั้งใจหาองค์การใหม่จนถึงขั้นลาออก เพื่อไปรับค่าตอบแทนที่มากกว่าองค์การเดิม ซึ่งลักษณะของคนเจเนอเรชั่นวาย มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูงลิ่วและพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบโจทย์เรื่องความก้าวหน้าก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมในงานที่มากขึ้นไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่มีความคิดในการตัดสินใจลาออกจากงาน นอกจากนี้อาจจะมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ระบบการบริหารจัดการ เป็นต้น

จากสมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เปลวเทียน (2557) ได้ศึกษาการส่วนร่วมและความผูกพันธ์ต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อการศึกษาเป็นพนักงานประจำที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานซึ่งปัจจัยทางด้านการมีส่วนร่วมนี้ได้มีทั้งปัจจัยทางด้านของการที่พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการอบรม การได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน และพนักงานได้มีโอกาสในการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเข้าร่วมประชุมไม่ว่าจะเป็นในด้านการได้เข้าไป มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเพราะ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้เข้าไปมีบทบาทในการทำงานภายในองค์กรและ พนักงานเกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้พนักงาน แสดงออกมาถึงพฤติกรรมอันดีหรือพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กรและมีความสอดคล้องกับแนวคิดของชัชวาล (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่มักจะได้รับการปลูกฝังทั้งจากที่ทำงานและจากหนังสือตำราที่สรรหามาอ่านให้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและงานอื่น ๆ จากพนักงาน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดเป้าหมายของงานนั้น จัดว่าเป็นภาระที่สำคัญของหน่วยงานและองค์การในภาพรวม เสมือนว่าการมีส่วนร่วมกลายเป็นข้อบังคับการทำงานระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง แต่พนักงานยังมีความตั้งใจลาออก อาจเป็นไปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางอย่างเช่น การตัดสินใจเลือกโครงการอบรมให้พนักงานในฝ่าย ตัดสินใจแก้ไขปัญหาการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ ตัดสินใจปรับปรุงกระบวนการทำงาน เป็นการเพิ่มภาระและเพิ่มความรับผิดชอบที่มากขึ้น ซึ่งอาจเป็นความไม่สมัครใจ เป็นการบังคับหรือผลักดันให้ร่วมการตัดสินใจ โดยที่พนักงานไม่ได้มีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมและในบางกรณีอาจจะทำให้พนักงานผู้ตัดสินใจเกิดความวิตกกังวลว่าตนเองต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นของการตัดสินใจนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความตั้งใจลาออกของพนักงาน

จากสมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อรทัย (2552) ได้กล่าวว่า การทำงานเพื่อให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขหรือหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วม เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในการแก้ไขปัญหาตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ อิสรภาพที่ จะตัดสินใจว่าจะเลือกหรือจัดให้มีการมีส่วนร่วมหรือไม่ ข้อสำคัญคือ การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่เกิดจากการบังคับหรือขู่เข็ญจากผู้ที่เหนือกว่า

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง แต่ยังมีความตั้งใจลาออกอยู่ อาจเป็นไปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เช่น การร่วมทำกิจกรรมขององค์การ การเข้าร่วมประชุม การเข้าอบรมของพนักงาน พนักงานจะเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วม มีเงื่อนไขหลายประการ หรือถูกบังคับผลักดัน ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขอบเขตของงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่และไม่ได้รับงานที่ตรงกับความถนัดของตนเองหรือ งานซ้ำซากจำเจไม่มีอิสระในการทำงาน การไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากงานที่ทำและงานที่ทำไม่มีความสำคัญ ดังนั้น อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีเกิดความตั้งใจลาออก

จากสมมติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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 ทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ตนสมหวังถ้าความหวังของบุคคลไม่ได้รับผลตอบแทนในความเป็นจริง ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งจะส่งผลให้บุคคลลาออก ปัจจัยผลักดันให้ลาออก คือ ความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่ตนคาดหวังไว้จากการเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้นบุคคลจึงลาออกไปโดยที่หวังว่าจะได้รับผลตอบแทนนั้นในที่อื่น ๆ

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง แต่ยังมีความตั้งใจลาออก จากการสำรวจพบว่ามีบางประเด็นที่อาจจะเป็นสาเหตุให้มีความตั้งใจลาออก คือ การไม่เคยได้รับการพัฒนาและเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากฝ่ายที่สังกัดอยู่เลย ซึ่งถึงแม้ว่าองค์การจะมีการพิจารณาปรับเงินเดือน หรือมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน อาจเป็นได้ไปว่า พนักงานมีความคิดว่าองค์การนั้นไม่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่ตนทำอยู่ หรือการพัฒนาความรู้ที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน เพราะพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากันทักษะความรู้ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสนใจของพนักงานแต่ละคน เพราะพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานความพึงพอใจในงาน การที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ในด้านต่าง ๆ จึงเป็นผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานในองค์การต่อไป ก็จะทำให้มีความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานเจเนอเรชั่นวายซึ่งมีเอกลักษณ์อย่างหนึ่งคือแสวงหาความท้าทายในงาน และชอบความยืดหยุ่นในการทำงาน

จากสมมติฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณวิภา (2553) กล่าวว่าเป้าหมายสำคัญของการประเมินคือการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะได้ผลมากกว่าการทำเพื่อเพิ่มเงินเดือนและการประเมินศักยภาพเท่านั้น อย่างไรก็ดีสิ่งที่องค์การไม่ควรมองข้ามคือ ผู้ถูกประเมินควรได้รับทราบว่าการนำวิธีการ

ประเมินผลมาใช้จะเกิดประโยชน์อะไรขึ้นบ้างและมีวิธีการทำอย่างไร โดยการพูดคุยแจกแจงการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้รับทราบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ อีกด้านหนึ่งคือจะเป็นการจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นในขณะเดียวกันการรับรู้ผลอาจกระทบขวัญและกำลังใจให้เสียไป หรืออาจนำไปสู่ความขัดแย้งและความด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ที่ปานกลาง แต่ยังมีความตั้งใจลาออกอยู่ อาจเป็นไปได้ว่า องค์การไม่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถติดตามการประเมิลผลการปฏิบัติงานของตนเองหรือการให้ข้อมูลป้อนกลับและไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เหตุผลที่ประเมินให้สูงกว่าหรือต่ำกว่าเป้าหมาย ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ชี้แจงและแสดงความคิดเห็น ไม่ได้รับให้ข้อมูลที่มีความชัดเจนพนักงานควรรับรู้ในผลงานที่ถูกประเมินขึ้น การวัดสมรรถนะหรือผลการปฏิบัติงาน ไม่ควรใช้เพื่อการควบคุมหรือบังคับพนักงาน เพราะจะไม่ก่อให้เกิดผลดี และไม่สะท้อนเป้าหมายของการวัดผลเป็นผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานในองค์การต่อไป ก็จะทำให้มีความตั้งใจลาออกของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับของการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานในองค์การ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความตั้งใจลาออก อยู่ในระดับน้อย และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า เมื่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น การตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นผู้บริหารองค์การสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การรวมถึงการป้องกันแนวโน้มความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์การในอนาคต โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะออกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์การควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนการที่พนักงานได้รับโอกาส ให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและองค์การ ย่อมทำให้พนักงานมีความไว้ใจองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดแล้วระดับความไว้ใจของพนักงานที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงบวกและระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานไปในทางที่ดีขึ้น

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ องค์การควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การให้โอกาสพนักงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมของ

องค์การอย่างสมัครใจรวมทั้งเปิดรับความคิดเห็นของพนักงานทุกคนและองค์การควรสนับสนุนในการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรควรให้ความสำคัญในการเรียนรู้วิธีการจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เปิดใจรับฟัง ยอมรับความคิดเห็น ของพนักงาน และองค์การอาจให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยตรง ในการตัดสินใจที่ เกี่ยวข้องกับภาระงาน และให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การชมเชย เพราะจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ องค์การควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดทำแผนการพัฒนาและเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน เพราะพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากันทักษะความรู้ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสนใจของพนักงานแต่ละคน และ องค์การควรจะมีการจัดระบบของการค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานของพนักงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการปฏิบัติงาน มีแผนการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นความยุติธรรม ให้แก่พนักงานถึงโอกาสการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน การจ่ายโบนัส สำหรับสวัสดิการควรจัดให้มีสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น ประกันสุขภาพ เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานกับองค์การ

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถติดตามการประเมิลผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมถึงการให้ข้อมูลป้อนกลับมีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และเหตุผลที่ประเมินให้สูงกว่าหรือต่ำกว่าเป้าหมาย โดยให้เวลาเรื่องการให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ชี้แจงและแสดงความคิดเห็นรวมทั้ง รับฟังความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลที่มีความชัดเจน องค์การควรจัดทำแผนการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นใจความเชื่อมั่น โปร่งใส ความยุติธรรม ให้กับพนักงานในองค์การ โดยอาจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลของการวิจัยในครั้งนี้น่าจะมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากการมีส่วนร่วมในงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับองค์การ ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย

2.การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการสำรวจระดับความตั้งใจลาออกจากการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาจากพนักงานในระดับอื่น ได้แก่ พนักงานระดับบังคับบัญชา เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลของการศึกษา และเป็นแนวทางในการ

ปรับเปลี่ยนวิธีด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพนักงานในแต่ละระดับให้มากที่สุด

3. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของเจเนอเรชั่นอื่น ๆ ซึ่งในปัจจุบันมีหลายกลุ่มวัยในองค์การที่ทำงานร่วมกันตลอดจนศึกษาเจนเนอเรชั่นวายในประเภทธุรกิจอื่น เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมและเปรียบเทียบความแตกต่างได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาตัวแปร ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความรู้สึกของบุคคลที่อธิบายถึงความรู้สึกที่มีต่องานว่ามีความสำคัญ และคิดว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต ซึ่งมีความใกล้เคียงกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน และน่าจะมีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออก

5. การศึกษาวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลและเนื้อหาสาระจึงเป็นไปในเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งอาจใช้วิธีสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

บรรณานุกรม

โกวิทย์ พวงงาม. (2541). “การวางแผนพัฒนาตำบลแบบมีส่วนร่วมทำให้ อบต.เข้มแข็ง.” วารสารพัฒนาชุมชน 67.

จิตรศิริ ขันเงิน. (2547). การศึกษาการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล : กรณีศึกษา โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552) ข้อคิดของการให้พนักงานมีส่วนร่วม สืบค้นจากเว็บไซต์ URL:www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1490&read=true&count=true

ชัยวัฒน์ ไพนุพงศ์. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y. การศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน สารนิพนธ์ (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์. (2536). การบริหารและการนิเทศภายใน โรงเรียน. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี.

ฐิติรัตน์ ศิริเลิศ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้บริหารหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมในบริษัทข้ามชาติจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม. โรจ นะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ,. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณรงค์ วารีชล. (2551). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาเทศบาลสู่เมืองน่าอยู่. กรณีศึกษาเทศบาลตาบลบางพระ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดุจดาว มีปรีชา. (2539). การลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์การ กรณีศึกษา: องค์กรเอกชนผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้า. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2552). “การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวานและแรงจูงใจในการทำงาน : มุมมอง ระหว่างเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร.” จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 31,121(กรกฎาคม-กันยายน): 1-25.

ธนวัฒน์ คาภีลานนท์. (2550). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนใน การพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลเมือง. คูคต จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร.

ธานินทร์ สิทธิกุญชร.(2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2552) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. . กรุงเทพมหานคร. บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2550).ระเบียบ วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.(พิมพ์ครั้งที่ 5). อุบลราชธานี. วิทยาออฟเซทการพิมพ์

นิคม ถนอมเสียง (2550) ทดสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม. เอกสารประกอบการอบรมเรื่องการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม. ขอนแก่น คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิธิ เพ็งสุข.(2544). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเซอร์คิทอีเลคโทรนิคส์อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

เนตินา โพธิ์ประสระ. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกิจ บริษัท สิทธิผล 1919. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

ประทีป จันทรสิงห์. (2549). “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ.” ขอนแก่นเวชสาร 30(3) : 246-253.

ประภาพร นิกรเพสย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง วิทยานิพนธ์ (พย.ม.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริทัศน์ คล่องดี. (2558). “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – สิงหาคม 2558 หน้า 62-73.

ปรีดา เจษฎาวรางกุล. (2550). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล เมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ.

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ (2559) เอกการประกอบการสอนรายวิชา ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เปลวเทียน เสือเหลือง. (2557). การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พงศธร อุมถัมภ์ (2559) “ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่.” วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม กันยายน 2559 หน้า 522-36.

พลอยปภัส รัตน์วินันท์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). “ปัจจัยแรงจูงใจในการ ลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้าจากต่างประเทศในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล.” วารสารการตลาดและการสื่อสาร. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2556 หน้า 814-834.

พัฒน์พงศ์ ขุนวิทยา. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ฟูจิทสึเท็น (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์ดี. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พิริยะ คุ้มรักษา. (2550). การมีส่วนร่วมของพนักงานใน การดำเนินกิจกรรม. การบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหา บัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ไพรินทร เล็กพูนเกิด. (2559). กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการ ขยะมูลฝอยของตลาดน้ำวัดลำพญา ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

มนิศรา โอมะคุปต์. (2535). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยุพาพร รูปงาม. (2545) การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ. ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

วรรณภา วิจิตรจรรยา. “บทบาทของผู้นำในการสร้างความมีส่วนร่วมของพนักงาน” วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1.หน้า 59-66

วรรณวิภา ไตลังคะ.(2552). ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา เพื่อนพัฒนาอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน. รายงานการวิจัย โดยทุนสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยปทุมธานี.

วรรณวิภา ไตลังคะ.(2553). “การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา : ประโยชน์ ข้อจำกัด และปัจจัยแห่งความสำเร็จ.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี ปีที่2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2553.

วราภรณ์ นาควิลัย. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท GGG(ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

วันชัย วัฒนศัพท์. (2549). ระบบทวิภาคีกับการแก้ไขปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพฯ. กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

วาสนา บัวบำรุง. (2555). การศึกษาแนวโน้มการลาออกของพนักงานแรงงานภายนอก (Contract Out) บริษัท ซีซี.คอนเทนท์คอมเมอร์เชียล จำกัด (สาขาระยอง). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิไลพร ทวีลาภพันทอง (2556) วิจัยคน "เจนวาย" ในองค์กรพุ่งปี 2559 แนะธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ต้านปัญหาสมองไหล สืบค้นจากเว็บไซต์
URL: http://news.thaipbs.or.th/content/174974

ศิณีย์ สังข์รัศมี. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการลาออกจากงานของคน ในภาคอุตสาหกรรม. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

ศิริพร สอนไชยา. (2557). ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศุถลักษ์ แลปรุรัตน์ (2555) “ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2557 ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.

สกาวรัตน์ อินทุสมิต. (2543). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และ ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมนึก ภัททิยธนี. (2549). การวัดผลการศึกษา. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ (2556). “อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์การต่อความตั้งใจลาออก.” Veridian E-Journal, Silpakorn University. ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 หน้า 699-717.

สวรรณกมล จันทรมะโน. (2557). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการกำกับกิจการพลังงาน”. Veridian E-Journal, Silpakorn University. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 หน้า 525-541.

สายชล สุนทรอภิชาต. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สายสุนีย์ ปวุฒินันท์. (2541). ความรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพ ทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาองค์การ). กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สิทธิโชค เดชภิบาล. (2554). การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการจัดการและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมบริเวณพื้นที่ป่าชายเลน : ศึกษาเฉพาะชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดภูเก็ต รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุเทพ พัวศิริ. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาโรงงานผลิตยางสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุเบญญา ขวัญทอง (2558) “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y.” วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 18 ฉบับเดือนมกราคม-ธันวาคม 2558 หน้า 265-282.

สุเมธ ทรายแก้ว. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติจังหวัดอุดรธานี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวคนธ์ วิทวัสโอพาร. (2550). Gen Y: จับให้มั่นคั้นให้เวิร์ค. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ.

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อมรา ไทยประเสริฐ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคคลากร : กรณีศึกษาบริษัท ไทยเบเวอร์เรจ แคนจำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรทัย ก๊กผล, (2552) คู่ คิด คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน สาหรับนักบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล. (2544). การพัฒนาเครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การในกลุ่มการพยาบาล. นนทบุรี: กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

อัคครัตน์ พูลกระจ่าง. (2541) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท ไทยเม็ทอล จำกัด. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

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).

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.

Farrell, Daniel, and Caryl E. Rusbult. (1981). "Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments." Organizational behavior and human performance. 28.1: 78-95.

Gaertner, Karen N. and Stanley D. Nollen. (1992). "Turnover intentions and desire among executives." Human Relations. 45.5 : 447-465.

George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. (1996). "The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood." Journal of applied psychology. 81.3 : 318.

Greenhaus, Jeffrey H., Saroj Parasuraman and Karen M. Collins. (2011). "Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work–family conflict and withdrawal from a profession." Journal of occupational health psychology. 6.2 : 91.

Hadi, Rabia, and Adnan Adil. (2010). "Job characteristics as predictors of work motivation and job satisfaction of bank employees." Journal of the Indian Academy of Applied Psychology. 36.2 : 294-299.

Luckman, Sorensen. (1987). Stress : Encyclopedia and Dictionary of Medicine and Nursing. New Jersey : Prentice-Hall.

Mobley, W. H. (1982). Employee Turnover: Cause, Consequences and Control. New York: Addison- Wesley Publishing Company.

Mobley, William H., Stanley O. Horner, and At T. Hollingsworth. (1978). "An evaluation of precursors of hospital employee turnover." Journal of Applied psychology 63.4 : 408.

Mowday, R.T., Steers, Richard M. (1979). Employee-organization linkages : The Labour Management Quality of Working Life Project at Parkside Hospital Organization Development in Health Care Organizaton. New York : Addision – Wesby

Rabinowitz, Samuel and Douglas T. Hall. (1977). "Organizational research on job involvement." Psychological bulletin. 84.2 : 265.

Tett, Robert P. and John P. Meyer. (1993). "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings." Personnel psychology. 46.2 : 259-293.

Vandenberg, Robert J. and Jodi Barnes Nelson. (1999) "Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior." Human relations. 52.10 : 1313-1336.

Vroom, V.H. (1984). Work and Motivation. Florida: Robert E. Krieger Publishing Company.

Weiner, Bernard. (1985). "Spontaneous" causal thinking." Psychological bulletin. 97.1 : 74.

Zopiatis, Anastasios, Panayiotis Constanti, and Antonis L. Theocharous. (2014) "Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus." Tourism Management. 41 : 129-140.

ภาคผนวก ก

หนังสืออนุมัติหัวข้อและโครงการสารนิพนธ์

ประกาศคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
เรื่อง อนุมัติหัวข้อ และโครงงานสารนิพนธ์ ประจำภาคเรียนที่ ๑/๒๕๖๐

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อนุมัติหัวข้อและโครงการสารนิพนธ์ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน ๑ โครงการ ดังนี้

ชื่อ – สกุล รหัสประจำตัว	หัวข้อสารนิพนธ์	คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์	วันที่อนุมัติ
๕๙-๐๘๐๙๑๘-๕๖๑๔-๔ นางสาวพรพิมล เตชปกครอง	ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและการตั้งใจลาออกของพนักงานแต่ละ Generation ในธุรกิจด้านพลังงาน	อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี	๙ ก.ย. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้เชี่ยวชาญ
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์

ตารางที่ ข-1รายรามผู้เชียวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบสารนิพนธ์

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อและที่อยู่สถานที่ทำงาน
1.รองศาสตราจารย์ ชวนีย์ พงศาพิชณ์	อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนพิบูลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
2.ผศ.ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์	อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนพิบูลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
3.ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี	อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนพิบูลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 818/2560 **วันที่** 22 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ชวนีย์ พงศาพิชญ์

ด้วย นางสาวพรพิมล เดชปกครอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและการตั้งใจลาออกของพนักงานแต่ละ Generation ในธุรกิจด้านพลังงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. ๙๑๖ /2560 **วันที่** 22 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์

ด้วย นางสาวพรพิมล เดชปกครอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและการตั้งใจลาออกของพนักงานแต่ละ Generation ในธุรกิจด้านพลังงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 817/2560 **วันที่** 22 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.สุนทรี คักดี์ศรี

ด้วย นางสาวพรพิมล เตชปกครอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและการตั้งใจลาออกของพนักงานแต่ละ Generation ในธุรกิจด้านพลังงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำสารนิพนธ์

ที่ ศธ.๐๕๒๕.๑๒/ ๑๑๕

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๓ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ราชพฤกษ์วิศวกรรม จำกัด

ด้วย นางสาวพรพิมล เดชปกครอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคลากรจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๓-๑๒๔-๘๘๖๒

ที่ ศธ.๐๕๒๕.๓๒/๑๑๕

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท หาคูนิ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ด้วย นางสาวพรพิมล เดชปกครอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคลากรจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๓-๓๒๔-๘๘๖๒

ภาคผนวก ค

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ตารางแสดงการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity)ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ค-1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

(จำนวน 34 ข้อ)

ข้อถาม	IOC
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรม ที่จัดขึ้นในองค์การ	1
2. ท่านร่วมคิดกิจกรรม CSR ภายในและภายนอกองค์การ	1
3. ท่านช่วยคิดตัดสินใจเลือกโครงการอบรมให้พนักงานในฝ่ายของท่าน เพื่อเรียนรู้ทักษะการทำงานเพิ่มเติม	1
4. ส่วนงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมวางแผนการทำงานของตัวเอง	0.67
5.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	0.67
6 ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาการทำงานในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ	0.67
7. ท่านมีส่วนร่วมปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	1
8.ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ	1
9.ท่านร่วมเป็นตัวแทนองค์การในการทำกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม เช่น การบริจาคสิ่งของให้ผู้ที่ขาดแคลน	0.67
10.ท่านมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมของบริษัทในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ	1
11.ท่านเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน	0.67
12.ท่านได้เข้าร่วมการประชุมของบริษัทหรือส่วนงานของตนเองทุกครั้ง	1
13.ท่านร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ขององค์การ	0.67
14.ท่านมีโอกาสเสนอข้อคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1
15.ท่านแสดงความคิดเห็นเรื่องวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีมากขึ้น	1
16.ท่านแนะนำหรือให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการทำงาน	0.67
17.ในที่ประชุมท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานเสมอ	0.67
18. ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	0.67

ตารางที่ ค-1 (ต่อ) แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าIOC
19.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1
20.ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นมาตามลำดับ	1
21.ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงดี	1
22.องค์การพิจารณาปรับเงินเดือนให้ท่านทุก ๆ ปี	1
23.ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การของท่านอย่างต่อเนื่อง	1
24.องค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมให้กับตัวท่านเอง	1
25.ท่านไม่เคยได้รับการพัฒนาและเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากฝ่ายที่ท่านสังกัดอยู่เลย (-)	1
26.ท่านได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี	1
27.ท่านเข้าร่วมจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของพนักงานในบริษัททุก ๆ ปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่	1
28. ทุกเดือน ๆ ท่านเข้าร่วมทำกิจกรรมในส่วนงานของท่าน เช่น ทานอาหารหรือประชุมพูดคุยอย่างน้อยเดือนละครั้ง	1
29. ท่านร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ที่องค์การจัดและทำให้ท่านสนิทกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	1
30. องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	0.67
31. องค์การให้ท่านร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	0.67
32. ท่านสามารถตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลปฏิบัติงานของตนเองได้ เมื่อเกิดข้อสงสัยในเรื่องของคะแนนที่ได้รับ	1
33. องค์การเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเลี้ยงปีใหม่เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดงานครั้งต่อไป	1
34. องค์การของท่านไม่เคยเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น (-)	1

ตารางที่ ค-2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

(จำนวน 16 ข้อ)

ข้อความ	ค่า IOC
1. ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงาน หรือคน รู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	1
2. ท่านคิดว่าจะลาออกจากองค์การที่ทำอยู่ ทันทีที่ได้งานใหม่	1
3. ในขณะนี้ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	1
4. ท่านคิดจะลาออกจากงานอยู่เสมอ ถ้ามีโอกาส	0.67
5. ท่านถามเรื่องตำแหน่งงานว่างกับเพื่อนที่ทำงานในองค์การอื่น	1
6. ท่านเคยไปสัมภาษณ์งานที่อื่นในขณะที่ยังทำงานอยู่กับองค์การนี้	1
7. การลาออกไม่เคยอยู่ในความคิดของท่าน(-)	1
8. ท่านได้ลองสมัครงานที่อื่นไว้ด้วย	1
9.ท่านขาดงานโดยไม่จำเป็น	0.67
10.ท่านลางานบ่อยครั้งโดยไม่จำเป็น	0.67
11. ท่านมีความตั้งใจจะทำงานที่องค์การแห่งนี้จนเกษียณอายุ (-)	1
12.ท่านมาทำงานสายเป็นประจำ	1
13.ท่านมีโครงการที่จะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานธุรกิจของตัวเอง	1
14.ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับตัวเอง ท่านจึงคิดจะหางานใหม่	1
15.ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่หรืออาชีพอื่นอีก 1-2 ปีข้างหน้า	1
16.ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะลาออกไปทำธุรกิจของตัวเอง(-)	1

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ง- 1แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ค่า Cronbach's Alpha (ทั้งฉบับ 34 ข้อ = .972)

ข้อ	ข้อความ	Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรม ที่จัดขึ้นในองค์การ	0.631	0.972
2	ท่านร่วมคิดกิจกรรม CSR ภายในและภายนอกองค์การ	0.670	0.971
3	ท่านช่วยคิดตัดสินใจเลือกโครงการอบรมให้พนักงานในฝ่ายของท่าน เพื่อเรียนรู้ทักษะการทำงานเพิ่มเติม	0.569	0.972
4	ส่วนงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมวางแผนการทำงานของตัวเอง	0.713	0.971
5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	0.605	0.971
6	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาการทำงานในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ	0.58	0.972
7	ท่านมีส่วนร่วมปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	0.664	0.971
8	ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ	0.495	0.972
9	ท่านร่วมเป็นตัวแทนองค์การในการทำกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม	0.637	0.971
10	ท่านมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมของบริษัทในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันพ่อวันแม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ	0.605	0.971
11	ท่านเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน	0.703	0.971
12	ท่านได้เข้าร่วมการประชุมของบริษัทหรือส่วนงานของตนเองทุกครั้ง	0.679	0.971
13	ท่านร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ขององค์การ	0.716	0.971

ตารางที่ ง- 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
14	ท่านมีโอกาสเสนอข้อคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	0.663	0.971
15	ท่านแสดงความคิดเห็นเรื่องวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพที่ดีมากขึ้น	0.726	0.971
16	ท่านแนะนำหรือให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการทำงาน	0.679	0.971
17	ในที่ประชุมท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงานเสมอ	0.796	0.970
18	ท่านแสดงความคิดเห็นกับปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	0.840	0.970
19	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0.829	0.970
20	ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นมาตามลำดับ	0.845	0.970
21	ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงดี	0.736	0.971
22	องค์การพิจารณาปรับเงินเดือนให้ท่านทุก ๆ ปี	0.820	0.970
23	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การของท่านอย่างต่อเนื่อง	0.701	0.971
24	องค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมให้กับตัวท่านเอง	0.842	0.970
25	ท่านไม่เคยได้รับการพัฒนาและเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากฝ่ายที่ท่านสังกัดอยู่เลย	0.716	0.971
26	ท่านได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อนำความรู้และทักษะ มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี	0.728	0.971
27	ท่านเข้าร่วมจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของพนักงานในบริษัททุก ๆ ปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่	0.777	0.971

ตารางที่ ง- 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
28	ทุกเดือน ๆ ท่านเข้าร่วมทำกิจกรรมในส่วนงานของท่าน เช่น ทานอาหารหรือประชุมพูดคุยอย่างน้อยเดือนละครั้ง	0.652	0.971
29	ท่านร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ที่องค์การจัดและทำให้ท่านสนิทกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	0.732	0.971
30	องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	0.743	0.971
31	องค์การให้ท่านร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	0.785	0.971
32	ท่านสามารถตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลปฏิบัติงานของตนเองได้ เมื่อเกิดข้อสงสัยในเรื่องของคะแนนที่ได้รับ	0.808	0.970
33	องค์การเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเลี้ยงปีใหม่เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดงานครั้งต่อไป	0.713	0.971
34	องค์การของท่านไม่เคยเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	0.588	0.972

ตารางที่ ง-2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

ค่า Cronbach's Alpha (ทั้งฉบับ 16 ข้อ = .967)

ข้อ	ข้อความของแบบสอบถาม	Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	0.692	0.964
2	ท่านคิดว่าจะลาออกจากองค์การที่ทำอยู่ ทันทีที่ได้งานใหม่	0.730	0.963
3	ในขณะนี้ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	0.736	0.963
4	ท่านคิดจะลาออกจากงานอยู่เสมอ ถ้ามีโอกาส	0.777	0.962
5	ท่านถามเรื่องตำแหน่งงานว่างกับเพื่อนที่ทำงานในองค์การอื่น	0.871	0.961
6	ท่านเคยไปสัมภาษณ์งานที่อื่นในขณะที่ยังทำงานอยู่กับองค์การนี้	0.819	0.961
7	การลาออกไม่เคยอยู่ในความคิดของท่าน	0.847	0.961
8	ท่านได้ลองสมัครงานที่อื่นไว้ด้วย	0.865	0.961
9	ท่านมักขาดงานโดยที่ไม่มีสาเหตุจำเป็น	0.841	0.961
10	ท่านลางานบ่อยครั้งโดยที่ไม่มีสาเหตุจำเป็น	0.793	0.962
11	ท่านมีความตั้งใจจะทำงานที่องค์การแห่งนี้จนเกษียณอายุ	0.460	0.967
12	ท่านมาทำงานสายเป็นประจำ	0.784	0.962
13	ท่านมีโครงการที่จะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานธุรกิจของตัวเอง	0.713	0.963
14	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับตัวเองท่านจึงคิดจะหางานใหม่	0.852	0.961
15	ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่หรืออาชีพอื่นอีก 1-2 ปีข้างหน้า	0.884	0.960
16	ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะลาออกไปทำธุรกิจของตัวเอง	0.858	0.961

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน”

เรียน ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวพรพิมล เดชปกครอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออก ของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน” ซึ่งข้อมูลทั้งหมดนี้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาโดยเฉพาะ และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานของท่าน

จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำนวน 34 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความถี่ของพฤติกรรมเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก จำนวน 16 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน
ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวพรพิมล เดชปกครอง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 18- 25 ปี ☐ 26-34 ปี ☐ 35- 38 ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพการสมรส ☐ โสด ☐ สมรส
5. ประสบการณ์การทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
6. อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน
   ☐ 15,000 – 20,000 บาท ☐ 20,001 – 30,000 บาท
   ☐ สูงกว่า 30,001 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรม ที่จัดขึ้นในองค์การ					
2. ท่านร่วมคิดกิจกรรม CSR ภายในและภายนอกองค์การ					
3. ท่านช่วยคิดตัดสินใจเลือกโครงการอบรมให้พนักงานในฝ่ายของท่าน เพื่อเรียนรู้ทักษะการทำงานเพิ่มเติม					
4. ส่วนงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมวางแผนการทำงานของตัวเอง					
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
6. ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาการทำงานในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ					
7. ท่านมีส่วนร่วมปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
8. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ					
9. ท่านร่วมเป็นตัวแทนองค์การในการทำกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม					
10. ท่านมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมของบริษัทในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ท่านเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงาน					
12. ท่านได้เข้าร่วมการประชุมของบริษัทหรือส่วนงานของตนเองทุกครั้ง					
13. ท่านร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ขององค์การ					
14. ท่านมีโอกาสเสนอข้อคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
15. ท่านแสดงความคิดเห็นเรื่องวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพที่ดีมากขึ้น					
16. ท่านแนะนำหรือให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
17. ในที่ประชุมท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงานเสมอ					
18. ท่านแสดงความคิดเห็นกับปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองและผู้ร่วมงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ					
19. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
20. ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นมาตามลำดับ					
21. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงดี					
22. องค์การพิจารณาปรับเงินเดือนให้ท่านทุก ๆ ปี					
23. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การของท่านอย่างต่อเนื่อง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. องค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมให้กับตัวท่านเอง					
25. ท่านไม่เคยได้รับการพัฒนาและเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากฝ่ายที่ท่านสังกัดอยู่เลย					
26. ท่านได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการเพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี					
27. ท่านเข้าร่วมจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความ*สัมพันธ์*ของพนักงานในบริษัททุก ๆ ปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่					
28. ทุกเดือน ๆ ท่านเข้าร่วมทำกิจกรรมในส่วนงานของท่าน เช่น ทานอาหารหรือประชุมพูดคุยอย่างน้อยเดือนละครั้ง					
29. ท่านร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ที่องค์การจัดและทำให้ท่านสนิทกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น					
30. องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
31. องค์การให้ท่านร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
32. ท่านสามารถตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลปฏิบัติงานของตนเองได้ เมื่อเกิดข้อสงสัยในเรื่องของคะแนนที่ได้รับ					
33. องค์การเปิดโอกาส*ให้*ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเลี้ยงปีใหม่เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดงานครั้งต่อไป					
34. องค์การของท่านไม่เคยเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความถี่เกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	บ่อยมาก	บ่อย	บางครั้ง	เกือบไม่เคย	ไม่เคยเลย
1. ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ					
2. ท่านคิดว่าจะลาออกจากองค์การที่ทำอยู่ทันทีที่ได้งานใหม่					
3. ในขณะนี้ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้					
4. ท่านคิดจะลาออกจากงานอยู่เสมอ ถ้ามีโอกาส					
5. ท่านถามเรื่องตำแหน่งงานว่างกับเพื่อนที่ทำงานในองค์การอื่น					
6. ท่านเคยไปสัมภาษณ์งานที่อื่นในขณะที่ยังทำงานอยู่กับองค์การนี้					
7. การลาออกไม่เคยอยู่ในความคิดของท่าน					
8. ท่านได้ลองสมัครงานที่อื่นไว้ด้วย					
9. ท่านมักขาดงานโดยที่ไม่มีสาเหตุจำเป็น					
10. ท่านลางานบ่อยครั้งโดยที่ไม่มีสาเหตุจำเป็น					
11. ท่านมีความตั้งใจจะทำงานที่องค์การแห่งนี้จนเกษียณอายุ					
12. ท่านมาทำงานสายเป็นประจำ					
13. ท่านมีโครงการที่จะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานธุรกิจของตัวเอง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	บ่อยมาก	บ่อย	บางครั้ง	เกือบไม่เคย	ไม่เคยเลย
14. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับตัวเองท่านจึงคิดจะหางานใหม่					
15. ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่หรืออาชีพอื่นอีก 1-2 ปีข้างหน้า					
16. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะลาออกไปทำธุรกิจของตัวเอง					

ขอกราบขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาวพรพิมล เดชปกครอง

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติ

ประวัติส่วนตัว เกิดวันที่ 28 สิงหาคม 2529 อยู่บ้านเลขที่ 89/336 หมู่ 1 ตำบลศาลากลาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130

ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปลายจากโรงเรียนสตรีนนทบุรี ในปี พ.ศ. 2546 ได้รับปริญญานิเทศศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คณะวิทยาการจัดการ พ.ศ. 2553

ประวัติการทำงาน บริษัท ทาคูนิ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตำแหน่ง HRD