

ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน Gen Y

Relationship between Job Stress, Organizational Commitment and Intention to Leave of Employees Gen Y

จิรายุส ชาญกุลรารวี¹

ดร. เกวลิน เศรษฐกร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลใช้ Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว , การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานและ ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อ การตั้งใจลาออกพนักงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ โดยการนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์ เพื่อค้นหาสาเหตุและข้อเท็จจริงในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ป้องกันการลาออกจากงานของพนักงาน

คำสำคัญ : “ความเครียดในการปฏิบัติงาน” “ ความผูกพันต่อองค์กร ” “ ความตั้งใจในการลาออก ”

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กรและความตั้งใจลาออก ของพนักงาน Generation Y

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

Abstract

The purpose of research and Intention to leave of employee Generation Y. The information collected by questionnaire. The information were analyzed by percentage, average, standard deviation, and Independent Samples t-test, F-test, Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis. The result of this research indicated that job stress and organization commitment had effect to Intention to leave of employee Generation Y. This research can be applied to the development of human resource management. The data was analyzed the causes and facts in determining the strategies of human resource management in order to reduce stress in the work process, engage your organization and prevent employees from resigning.

Keyword: “Job stress” “organization commitment” “Intention to leave of employee Generation Y”

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการให้ความสำคัญและบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยหรือองค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรภายในองค์กรในการบริหารงานด้านอื่นๆ ซึ่งถ้าองค์กรมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ ความสามารถ ศักยภาพในองค์กร ก็จะดีตามมา (Novabizz, 2015) ในยุคปัจจุบันคนรุ่นใหม่มีบทบาทสำคัญภายในองค์กรมากขึ้น กลุ่มคนกลุ่มนี้คือกลุ่มคนในอนาคตที่จะถูกพัฒนาต่อไปเพื่อพัฒนาประเทศหรือขึ้นเป็นผู้บริหารแต่ละองค์กร กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่กำลังก้าวถึงในข้างต้นคือกลุ่มคน Generation Y กลุ่มคนกลุ่มนี้มีความคิดริเริ่ม แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ติดตามข่าวสารโดยตลอดเพราะกลุ่มคนกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมกันเทคโนโลยี กลุ่มคนรุ่นใหม่หรือ Generation Y ถือเป็นกลุ่มคนที่มีประชากรมากที่สุดในโลก จึงทำให้กลุ่มคนกลุ่มนี้ เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศชาติ และองค์กร ปัจจัยอย่างหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความคิดความรู้สึกและศักยภาพในการทำงานก็คือความเครียด ปัจจัยความเครียดสามารถเกิดได้ด้วยหลายปัจจัยเช่น จากตัวบุคคลหรือองค์กร

ตัวอย่างสาเหตุของเครียด เช่น การต้องทำงานให้เสร็จตามกำหนดในระยะเวลาจำกัดหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและยังไปถึงสังคมในที่ทำงานที่มีความขัดแย้งกัน (ปิยนันท์, 2552) นำไปสู่การลาออกจนทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรและหน่วยงานนั้นๆ ที่จะต้องหาคนบุคลากรเข้ามาทดแทนและต้องมีการเรียนรู้งานใหม่ จนอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกล่าวคือในสภาวะที่มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบันทุกองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว หลายองค์กรจึงจัดให้มีการจัดทรัพยากรและงบประมาณสำหรับพนักงาน (ศิริพงศ์ อินทรวดี, 2541) การลาออกจากองค์กรของบุคลากรนั้นถือเป็นสร้างภาระต้นทุนของบริษัท เนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นขึ้นมา แล้วการลาออกจะนำมาซึ่งภาระค่าใช้จ่ายต่อองค์กรมากกว่าจะได้รับประโยชน์เป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้นและอัตราการลาออกของพนักงานยังเป็นตัวชี้วัดถึงสภาวะความสูญเสียในการลงทุนรวมถึงเป็นการสูญเสียภาพพจน์ขององค์กร นอกจากนี้ผลที่ตามมาของการลาออกของบุคลากรคือ บุคลากรไม่มีคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน (พัฒน์พงศ์ ชุนวิทยา, 2551) ปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงานจึงถือเป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเพราะการลาออกของพนักงานส่งผลต่อการดำเนินงานและผลประกอบการขององค์กรโดยเฉพาะการลาออกของพนักงานที่มีประสบการณ์และคุณภาพก็เปรียบเสมือนการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันและประกอบธุรกิจขององค์กรไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหา และเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน GEN Y เพื่อจะทำให้ทราบถึงข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาแนวโน้มการลาออกของพนักงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการสร้างความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต และองค์กรสามารถสร้างกลยุทธ์ในการป้องกันการลาออกของพนักงานและทำให้ลดอัตราการออกจากงานลงได้เนื่องจากทราบความต้องการของพนักงานที่มีต่อบริษัท และนำมาปรับปรุงแนวทางดูแลพนักงานขององค์กรให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน Generation Y
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน Generation Y

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน Generation Y

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงาน Generation Y ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน
2. ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน Generation Y
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน Generation Y

ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน ความผูกพันและการตั้งใจลาออก ของพนักงาน GEN Y โดยมีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่ม GEN Y ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติการ
2. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดพื้นฐานการตั้งใจลาออก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารภายในองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานกลุ่ม Generation Y
2. เพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับวางแผนลดอัตราการลาออกของพนักงานกลุ่ม Generation Y

การทบทวนวรรณกรรม

Generation Y หรือคนที่เกิดระหว่างช่วงพ.ศ.2523-2542 อายุ 18-37 ปี มีสัดส่วนถึง 32% ซึ่งมากกว่าคนในรุ่นอื่นๆ ได้แก่ Baby Boomers (17%), Gen X (19%) และ Gen Z (26%) อีกทั้งคน Gen Y ก็เป็นกลุ่มประชากรสำคัญในตลาดแรงงานปัจจุบัน เพราะเมื่อเทียบกับกลุ่มประชากรอื่น คน Gen Y ก็ยังคงมีจำนวนมากที่สุดและมีอัตราเพิ่มขึ้นสูงกว่ากลุ่มประชากร Gen Z ที่มาทีหลังอยู่ดี สำหรับประเทศไทย พ.ศ.2559 มีจำนวนประชากรทั้งประเทศจำนวน 65,931,550 คน ซึ่งเป็นกลุ่ม Gen Y ถึง 18.7 ล้านคน หรือประมาณ 28.54% รองลงมาคือ Gen X ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงคือ 27% และ Gen Z มีสัดส่วน 22% ส่วนกลุ่มประชากรอื่นนั้นน้อยกว่าและมีแนวโน้มลดลงกลุ่มประชากร Gen Y นั้นถือได้ว่าเป็น Global Trend ที่ทั่วทั้งโลกต่างให้ความสำคัญ เนื่องจากมีความสำคัญทั้งในด้านการเข้าสู่ตลาดแรงงานเต็มรูปแบบในอนาคตอันใกล้ การเป็นกลุ่มที่ครองกำลังการใช้จ่ายกลุ่มใหญ่ที่สุด และเป็นผู้นำในการอุปโภคบริโภคของโลก จึงไม่ควรพลาดการจับตามองพฤติกรรมและความเคลื่อนไหวของกลุ่มประชากรนี้ (เทอร์ราบีเคเค, 2560: ออนไลน์)

ความหมายของประชากรศาสตร์

แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์นี้ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกล่าวคือ พฤติกรรมการกระทำต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นตามแรงกระตุ้นหรือความรู้สึก เป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีความสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย (ยุบล, 2542) ได้สอดคล้องกับแนวคิด ของ พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2529) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ 1. เพศ (Sex) 2. อายุ (Age) 3. การศึกษา (Education) 4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status)

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความเครียดไม่มีข้อมูลหรือความหมายที่ตายตัว เพราะฉะนั้นในการศึกษาความเครียด คือ ต้องระบุแนวทางที่ชัดเจนว่าต้องการศึกษาความเครียดในแนวทางใด ความหมายของความเครียด จะมีขั้นตอนของการศึกษาแนวคิดและความหมายของความเครียดที่แตกต่างกัน สุรีย์ และจริยาวัตร, (2545) ได้ศึกษาแนวคิดของ Coyne and Holroyd(1982)และมองว่าแนวคิดของ Coyne and Holroyd มองความเครียดในลักษณะของสิ่งกระตุ้น(Stimulus) อันเนื่องมาจากปัจจัย

ภายนอกตัวบุคคล โดยเฉพาะในรูปแบบของเหตุการณ์ใด ๆ ซึ่งกล่าวว่าความเครียดถูกมองตามลักษณะของสิ่งกระตุ้น ที่บุคคลต้องประสบในช่วงชีวิต แล้วเหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้น โดยสามารถแบ่งเหตุการณ์ดังกล่าวออกเป็น 3 เหตุการณ์หลัก ได้คือ (1) เหตุการณ์หายหน้าต่าง ๆ (2) เหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล และ (3) เหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ไม่พึงพอใจ และยังคงกล่าวได้ว่า แนวคิดของCoyne and Holroyd เป็นต้นแบบของการมองความเครียดในลักษณะของสิ่งกระตุ้น (Stimulus) อันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคลเป็นหลัก

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

Hellriegel, Slocum and Woodman (1998) อธิบายความเครียดในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปริมาณงานที่มาก (workload) 2. เจื่อนไซหรือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บุคคลที่ไม่สามารถควบคุมตนเองไม่ให้อึดอัดจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น 3. ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทหน้าที่ที่คลุมเครือความขัดแย้งในบทบาทเกิดจากการที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กร 4. การพัฒนาทางอาชีพ สาเหตุหลักของความเครียดในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการพัฒนาทาง 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6. พฤติกรรมก้าวร้าว รูปแบบการต่อต้านที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานลักษณะที่รุนแรงก่อให้เกิดความเครียดได้ 7. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทอื่นๆ ซึ่งอาจจะขัดแย้งกับความต้องการและเป้าหมายในอาชีพการงานได้ อันเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนให้เกิดความเครียด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer ซึ่งกล่าวไว้ว่าเป็นสภาวะทางจิต (Psychological states) ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

- ความผูกพันด้านจิตใจ (Affect Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
- ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หรือบางทีมีผู้เรียกว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคำนวณ (Calculative Commitment) หมายถึงความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงานที่เกิดจากการเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์การและสิ่งที่ต้องสูญเสียไปถ้าพนักงานต้องลาออกจากองค์กร

- ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หรืออาจเรียกว่าเป็นความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) หมายถึงความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร (Allen and Mayer, 1990)

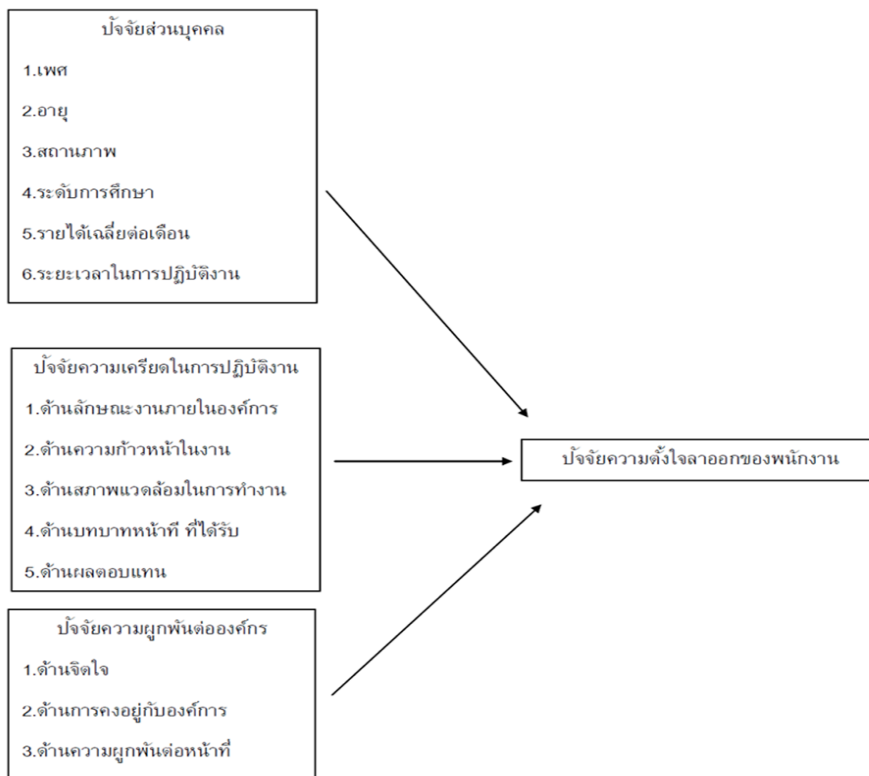
ความหมายแล้วแนวคิดเกี่ยวกับการลาออก

การลาออก หมายถึง การลาออกของพนักงานในองค์กรหรือการสิ้นสุดสัญญาจ้างงานและยังรวมถึงการถูกไล่ออก หรือให้ออกเนื่องจากการขาดงานติดต่อกัน โดยที่ไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การลาออกเกิดจากความสมัครใจ และการลาออกโดยไม่สมัครใจ (Sayles and Strauss, 1972) ในอีกความหมายหนึ่ง Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออกคือการที่พนักงานหยุดหรือหมดสิ้นในความเป็นสมาชิกในองค์กรด้วยความสมัครใจของผู้ซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากองค์กร ทั้งนี้ไม่รวมถึงการโยกย้ายหรือหมุนเวียนหน่วยงานภายในองค์กร ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) 2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover)

Steers & Mowday (1981 อ้างถึงใน มนิตรา โอมะคุปต, 2535, น.18) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจในการลาออกไว้ว่า จะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้นการลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจจะลาออกรวมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออก มีอิทธิพล 2 ลักษณะคือ

1. ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง บุคคลตัดสินใจลาออกโดยทันทีแม้ยังไม่มีทางเลือกอื่น
2. เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการค้นหาโอกาส และทางเลือกที่เป็นไปได้ซึ่งโอกาส ทางเลือกจะมีมากหรือน้อยขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ และสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน หากโอกาสหรือทางเลือกมีน้อย บุคคลอาจจะไม่ลาออกจากองค์กรได้แต่จะมีพฤติกรรมอื่นๆ เกิดขึ้นแทนเพื่อลดความวิตกกังวลและความซับซ้อนใจที่ไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้ เช่น การขาดงาน การทำงานเฉื่อยชา การติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์การใช้กลไก ป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) เมื่อบุคคลตั้งใจจะลาออกและมีทางเลือกก็จะเกิดพฤติกรรม

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ใช้เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จากแบบสอบถามออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) คิดเป็นร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ เพื่อแสดงถึงความแตกต่าง ความสัมพันธ์และการพยากรณ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้ Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of

Variance, การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากที่ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ดังนี้ อยู่ในช่วงอายุ 25-31 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนมาก รายได้อยู่ที่ 20,001-30,000บาท สถานภาพโสด ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรอยู่ที่ 1- 5 ปี

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ดังนี้ ระดับความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอันดับสูงสุด รองลงมา ก็จะเป็นด้านเงินเดือน

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับความผูกพันทางด้านจิตใจสูงสุด รองลงมาคือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ ความผูกพันด้านการคงอยู่ตามลำดับ

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของความเครียดในการปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	t	Sig.
(Constant)	4.541		13.440	0.000*
1 ความเครียดในการปฏิบัติงาน(X_1)	0.341	0.241	5.441	0.000
2 ความผูกพันต่อองค์กร(X_2)	-0.792	0.566	-12.811	0.000*
R = 0.714 ^a R ² =0.510 Adjusted R ² =0.507 F = S.E. _{est Y} =0.861				
170.335				

จากตาราง สรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน (X_1) มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กร (X_2) มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Y) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.714 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองตัวร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation (Y) ได้ร้อยละ 51

($R^2 = 0.510$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $S.E.est Y = 0.861$ โดยความเครียดในการปฏิบัติงาน (X_1) ($\beta = 0.241$) ส่งผลต่อความตัดสินใจลาออก มากกว่าความผูกพันต่อองค์กร (X_2) ($\beta = -0.566$) จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 0.4541 + 0.341x_1 - 0.792x_2$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $X = 0.241x_1 - 0.286x_2$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดใน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน Generation Y สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ของพนักงาน Generation Y จากการวิจัย พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ระดับการศึกษา

เงินเดือน ประสบการณ์ แต่ละบุคคลใกล้เคียงกัน เกิดในยุคช่วงเดียวกันคือ Generation Y กันมีการแข่งขันขอบเขตในเรื่องระยะเวลาการทำงานในองค์กร บุคคลมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานใกล้เคียงกัน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในรูปแบบที่คล้ายกัน จึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกันที่

2. จากการวิจัย พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกอย่างมี คือ ความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ในทิศทางเดียวกัน ด้านลักษณะงานภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับด้านผลตอบแทน เนื่องจากปัจจัยต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดในงาน องค์กรจำเป็นต้องลดภาวะความเครียดกับงานโดยตรง ในที่นี้อาจจะเป็นการชกแจงเพิ่มรางวัลเพิ่มผลประโยชน์แก่พนักงานขององค์กร เพื่อให้บุคคลรู้สึกมีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และได้รับความยุติธรรมจากองค์กร เพื่อลดปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาภา เสน่ห์นุชรี (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

3. จากการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกอย่างมี คือ ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อความตั้งใจลาออก ในทิศทางตรงข้ามกัน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันต่อหน้าที่ เนื่องจากปัจจัยต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดผูกพันต่อองค์กร องค์กรจำเป็นต้องเพิ่มความผูกพันในองค์กรและชกแจงเพิ่มกิจกรรมสานสัมพันธ์ในองค์กรแก่พนักงานขององค์กร เพื่อให้บุคคลรู้สึกมีความผูกพันในองค์กร เพื่อลดปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

ตัดสินใจลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ นาควิลย(2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผูกพันในองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ โดยการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ เพื่อค้นหาสาเหตุและข้อเท็จจริงในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานและ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อตอบสนองเป้าหมายหลักขององค์กร ซึ่งจะสามารถป้องกันการลาออกจากงานของ

ข้อเสนอแนะ

ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานใน แผนกอื่นด้วย เนื่องจากพนักงานแผนกอื่นล้วนเป็นทรัพยากรสำคัญในการ ขับเคลื่อนงานในองค์กรทั้งสิ้น เนื่องจากต้องทำงานควบคู่กัน จึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

คำขอขอบคุณ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ความรู้ แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับทั้งหมดนี้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

จิรายุส ชาญกุลราวี

เอกสารอ้างอิง

- พัฒนพงศ์ ขุนวิทยา. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท พูจิตสีเทิน (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ยุกบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542).การวิเคราะห์ผู้รับสาร.กรุงเทพฯ :คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรทิพย์วีรภักโศคาทร. 2529. เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและทฤษฎีการสื่อสาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุรีย์ กาญจนวงศ์และจริยาวัตร คมพยัคฆ์. (2545). ความเครียด สุขภาพ และความเจ็บป่วย : แนวคิดและการศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of

Occupational Psychology, 63, 1 – 18

Coyne, J. C, & Holroyd, K. (1982). Stress, coping, and illness: A transactional perspective.

In T.

Hellriegel, Slocum & Woodman (2001). Organization Behavior (9th Ed.). Ohio: South-Western College Publishing

Strauss, G and Sayles, L R. (1972). Personnel: the human problems of management. ...

American Management Assoc., New York, p. 94.

Taylor, S.E. (1986). Health Psychology: New York: Random House

Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993) Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. Personnel Psychology, 46, p. 259-293

จากข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2557). สืบค้นจาก <http://www.novabizz.com/NovaAce /Manage/การบริหารทรัพยากรมนุษย์.htm>

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆา. (2552). การสร้างแรงจูงใจ ออนไลน์.สืบค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2561 จาก <http://www.oknation.net/blog/piyanan/2009/07/28/entry-1>

TerraBKK (2561). ไชรหส์ลับคน “Gen Y”. สืบค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2561 จาก http://www.Creativenews.com/index.php?click_id=3837797215&wmi=31896&lp=10&sub4=sub5#