รายงานการวิจัยเรื่อง

ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ผู้วิจัย

อ.ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง

658.314
ศ161ป
2555

รายงานการวิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จากเงินงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประจำปี 2555

ศธ.314
ศ161ป
2555

บริจาค

รายงานการวิจัยเรื่อง

ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ผู้วิจัย

อ.ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง

26 ก.ย. 2561

รายงานการวิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จากเงินงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประจำปี 2555

A 421282

รายงานการวิจัย
เรื่อง

ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ผู้วิจัย
อ.ดร. ศรัณย์ พิมพ์ทอง

รายงานการวิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินงบประมาณรายได้
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2555

เมษายน 2557

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ผู้วิจัย อ.ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย ซึ่งมีกรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัยมาจากทฤษฎีแนวคิด The Meso Paradigm ด้วยการบูรณาการปัจจัยในระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) เพื่ออธิบายพฤติกรรมองค์การในงานวิจัย ตลอดจนทฤษฎีและหลักการที่สำคัญทางจิตวิทยาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 596 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามประเภทของมหาวิทยาลัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดชนิดมาตรประเมินค่าในการวัดเพื่อทดสอบสมมติฐานของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุ

ตัวแปรในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 1) การคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 2) กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล 2 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน 3) กลุ่มปัจจัยด้านองค์การ 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ และ 4) กลุ่มตัวแปรชีวสังคมภูมิหลังของนักศึกษา โดยผลการวิจัยที่สำคัญ ได้แก่

แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ภายหลังการปรับแก้แบบจำลอง พบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 32.34, df=37 (p = .69), SRMR = .01, RMSEA = .00, GFI = .99 ดัชนี CFI = 1.00, AGFI = .98 และ χ^2 / df = 0.874 โดยพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ นอกจากนี้ โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ยังแสดงให้เห็นด้วยว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การและแนวทางปฏิบัติในด้านทรัพยากรมนุษย์จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมมาก จะมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์การมากด้วย ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อในองค์การในที่สุด โดยตัวแปรเชิงเหตุในโมเดล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้ 39%

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงเร่งด่วนที่ควรพัฒนา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีการคงอยู่ในองค์การในระดับต่ำ ได้แก่ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิง กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้น้อย กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งด้านบริหาร กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีภาระในการใช้ทุน และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดในมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีปัจจัยปกป้องที่สำคัญตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน

ABSTRACT

Title Antecedent Factors Correlated with the Organizational Retention of the University Academic Staffs

Author Saran Pimthong, Ph.D.

The study intends to analyze the causal factors that influence organizational retention in the Thai university academic staffs. This research was based on the Meso Paradigm as a conceptual research framework for the integration of micro and macro organizational behavior framework as along with several noted theories and concepts in the field of psychology from Thailand and abroad. 596 university academic staffs from the Thai state institutions of higher education were recruited as samples for study. Stratified random sampling method was employed to obtain the participants. Structured questionnaires with summated rating scale were used to measure the aforementioned constructs of the hypothesized structural equation modeling.

The variables in this study comprised of 1) organizational retention of the university academic staffs 2) personal factors, consisting of 2 variables: organizational commitment, and job satisfaction. 3) organizational factors, consisting of 2 variables: perceived organizational support, and human resource practices and 4) biosocial background of academic staffs. There were 2 important findings in this study.

First, the hypothesized structural equation model of influence organizational retention of the university academic staffs was adjusted, resulting the level of overall model fit with χ^2 = 32.34, df=37 (p = .69), SRMR = .01, RMSEA = .00, GFI = .99, CFI = 1.00, AGFI = .98 and χ^2 / df = 0.874. It was found that job satisfaction had a significant positive effect on organizational commitment and both of them had direct effect on the retention of university academic staff. Moreover, the structural equation model presented that staff with a high level perception of organizational support and human

resource practices had more positive job satisfaction, organizational commitment, and were more likely to increase retention in their university. All causal variables altogether accounted for 39% of variance of organizational retention of the university academic staffs.

Secondly, the at-risk groups of university academic staffs needed immediate attention due to reported less of organizational retention was group of female staffs, low-income staffs, non-provost staffs, staffs with unencumbered of grant and faculty staffs in Rajabhat university and Rajamangala university of technology, it can be suggested that at least organizational commitment, and job satisfaction should be developed.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ” สำเร็จเรียบร้อยได้ตามแผนที่วางไว้ อันเนื่องมาจากการที่ผู้เขียนได้รับการสนับสนุนในการให้คำปรึกษา และกำลังใจจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้วิจัย ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้บริหารสถาบันฯ ที่ได้ให้การสนับสนุนทั้งในเรื่องของเวลาในการดำเนินการวิจัย การให้คำแนะนำ และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำหรับทุนสนับสนุนการทำวิจัย ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย ได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการวิจัยให้มีศักยภาพสูงขึ้น

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ดุจเดือน พันธุมนาวิน, รองศาสตราจารย์ ดร. บังอร โสพส และ ดร. วรางคณา โพธิ์สินสมวงศ์ ที่ได้กรุณาสละเวลารับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในงานวิจัยนี้ เพื่อการพิจารณาและตรวจสอบงานวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเพื่อนอาจารย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน และนิสิตของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จนทุกอย่างสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจากทุกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และประสบผลสำเร็จได้ตามที่ตั้งใจ

ศรัณย์ พิมพ์ทอง

เมษายน 2557

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (2)

กิตติกรรมประกาศ (6)

สารบัญ (7)

สารบัญตาราง (9)

สารบัญภาพ (10)

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาในการวิจัย 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 3

1.4 การประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย 4

1.4.1 การคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ: ตัวแปร ความหมาย และวิธีวัด 4

1.4.2 สาเหตุของพฤติกรรมองค์การ 7

1.4.3 ปัจจัยระดับบุคคลกับการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร 8

1.4.3.1 ความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ในองค์การ 9

1.4.3.2 ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในองค์การ 12

1.4.4 ปัจจัยระดับองค์การการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร 15

1.4.4.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการคงอยู่ในองค์การ 15

1.4.4.2 นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์กับการคงอยู่ในองค์การ 19

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 23

1.6 นิยามปฏิบัติการของตัวแปร 23

1.7 สมมติฐานในการวิจัย 26

บทที่ 2 วิธีการวิจัย 29

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 29

2.2 เครื่องมือวัดตัวแปร 30

2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือวัด 36
2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 38
2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 38
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 42
3.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 42
3.2 การเตรียมข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 46
3.2.1 ผลการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล 46
3.2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 48
3.3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 51
3.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังที่แตกต่างกัน 56
3.5 ผลการทำนายการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการโดยใช้ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวทำนาย 59
บทที่ 4 การสรุปและอภิปราย 62
4.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 62
4.2 กลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง 68
4.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ 69
4.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป 70

บรรณานุกรม 71
ภาคผนวก แบบวัดในงานวิจัย 79

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 คุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรในงานวิจัย 41

3.1 แสดงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 43

3.2 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มรวม (n = 596) 47

3.3 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มรวมหลังการแปลงข้อมูล (n = 596) 48

3.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่มรวม 50

3.5 คะแนนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในกลุ่มรวม (596 คน)) 53

3.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังที่แตกต่างกัน (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ตามระดับของตัวแปรอิสระที่พบในอิทธิพลเดี่ยว (ตอน 2) 58

3.7 ผลการทำนายการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยใช้ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์การทั้ง 4 ตัวแปร 60

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย 25

1.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของของการคงอยู่ในองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 27

3.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในกลุ่มรวม (596 คน) 54

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาในการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น เพื่อผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลจึงถือว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความรู้ความสามารถ และศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด เพื่อประโยชน์ต่องานการศึกษา การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง หรือเพื่อการวิจัยองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ซึ่งมุมมองต่อการพัฒนาและการเพิ่มคุณค่าให้กับทุนมนุษย์หรือคนทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge worker) ในเชิงเศรษฐศาสตร์ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนในอนาคต อย่างไรก็ตาม การลงทุนเพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาจะคุ้มค่าเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละสถาบันจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ไว้กับองค์กรได้นานเพียงใดด้วย ซึ่งปัญหาการไม่สามารถธำรงรักษาคนเก่งไว้ในองค์กรและการแย่งชิงตัวคนเก่งระหว่างองค์กรเป็นปัญหาที่ท้าทายความสามารถของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาด้วยเช่นกัน

ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนั้น นับตั้งแต่ปี 2542 ที่มหาวิทยาลัยของรัฐเริ่มทยอยเปลี่ยนสถานภาพเป็น "มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ" เพื่อความเป็นอิสระและมีเสรีภาพในทางวิชาการในการดำเนินงานทางการศึกษา รวมถึงการจัดการบริหารงานบุคคล ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดและดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ฯลฯ ซึ่งทำให้เกิดความคล่องตัวและสามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ และในปีพ.ศ. 2551 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (2551) จึงได้มีการกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยใช้คำเรียกว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา และได้แบ่งพนักงานออกเป็นตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งพนักงานของมหาวิทยาลัยแต่ละตำแหน่งจะอยู่ภายใต้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานของมหาวิทยาลัย พนักงานจะได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนตามหลักเกณฑ์การประเมินและตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดซึ่งสภามหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีวิธีการแตกต่างกันไป มหาวิทยาลัยหลายแห่ง ได้มีการปรับโครงสร้างเพื่อเตรียมการนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ จึงได้เปิดรับบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป แต่เนื่องจากอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง หลายอย่างขาดความชัดเจนในการบริหารและจัดการพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบกับภาครัฐไม่ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยรัฐต้องดำเนินการออกนอกระบบอย่างทันทีทันใด แต่เป็นการให้โอกาสแต่ละมหาวิทยาลัยเตรียมความพร้อมก่อนที่จะออกนอกระบบ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีการบริหารจัดการอยู่ทั้ง 2 ระบบควบคู่กันไป คือข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งรับบรรจุเข้ามาใหม่ (อุทุมพร จามรมาน และคณะ, 2542)

ผลจากการดำเนินการดังกล่าว ทำให้มหาวิทยาลัยหลายแห่งประสบปัญหาความยุ่งยากในการบริหารงานบุคคล เพราะองค์กรเดียวกัน แต่มีระเบียบและกฎบังคับใช้ที่แตกต่างกัน และอาจส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยบางส่วนเกิดความกังวลใจในสถานภาพความมั่นคงของพนักงานมหาวิทยาลัยเอง ไม่ว่าจะเป็นการต่อสัญญาจ้าง สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนมีการเปรียบเทียบกับข้าราชการถึงการยึดถือแนวทางปฏิบัติที่ต่างกันในองค์กรเดียวกัน (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546) สิ่งเหล่านี้อาจเป็นเหตุให้เกิดลังเลความสงสัย ความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน และไม่รู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ส่งผลต่อความผูกพันในงานและต่อมหาวิทยาลัย และอาจนำไปสู่ปัญหาการสูญเสียบุคลากรไปสู่ภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งไม่สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาทำงานภาครัฐหรือเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้ นับว่าเป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพขององค์การในภาคการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง (สุธรรม อารีกุล, 2542; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545) และจะส่งผลเสียต่อตัวมหาวิทยาลัยเองในการพัฒนางานในด้านการศึกษา จากการที่ไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ให้อยู่ทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

ผลกระทบหรือปัญหาจากการที่สถาบันการศึกษาไม่สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์การ ได้ส่งผลต่อความไม่เพียงพอของบุคลากรสายวิชาการและอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตัวอย่างเช่นในกรณีของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่จำนวน 47 แห่ง ตามรายงานการวิจัยของถนอม อินทรกำเนิด และคณะ (2553) ระบุว่า มีความขาดแคลนจำนวนอาจารย์สายวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยบางแห่งอธิบายว่าอัตราส่วนภาระงานของอาจารย์ที่ต้องสอนและ

ให้บริการกับนักศึกษา ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และปัญหาความขาดแคลนของบุคลากรดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

จากความสำคัญข้างต้น จึงเป็นที่มาของแนวคิดที่จะศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การ โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงของมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย เพื่อเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร และสร้างความสามารถในการแข่งขันแก่สถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและระดับภูมิภาค

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ ว่าส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หรือไม่ อย่างไร

1.2.3 เพื่อบ่งชี้ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีความคงอยู่ในองค์การในปริมาณน้อย รวมทั้งแสวงหาปัจจัยปกป้องที่สำคัญต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานกลุ่มดังกล่าว

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้คาดว่าจะเกิดประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาองค์ความรู้และด้านปฏิบัติดังนี้

1.3.1 รายงานผลการศึกษาทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุในระดับบุคคลและระดับองค์การ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นตัวแบบที่แสดงการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยดังกล่าว โดยผ่านตัวกลางได้อย่างเหมาะสม

1.3.2 ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งสถาบันของรัฐและเอกชน ในการบริหารจัดการในมิติของวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การและนโยบายการบริหารงาน ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ภายใต้บริบทของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา

1.3.3 ผลการวิจัยจะได้ให้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ควรพัฒนาอย่างเร่งด่วน นั่นคือ พนักงานที่มีความคงอยู่ในองค์การน้อย พร้อมทั้งจะได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนากลุ่มพนักงานดังกล่าวแต่ละกลุ่ม รวมทั้งนำเสนอถึงปัจจัยปกป้องที่สำคัญเพื่อเป็นเครื่องมือที่จำเป็นต่อการพัฒนา ในการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสมทั้งในด้านความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติงาน

1.4 การประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในส่วนนี้จะเป็นการประมวลเอกสาร เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแปรและสมมติฐานในการวิจัย โดยมุ่งศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย ซึ่งได้ทำการศึกษาเอกสาร จัดทำและพัฒนาร่างรูปแบบความสัมพันธ์จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และแนวทางปฏิบัติและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงตัวบ่งชี้ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การของมหาวิทยาลัยรัฐของไทย ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.4.1 การคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ: ตัวแปร ความหมาย และวิธีวัด

คนเก่ง (Talent) คือ ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงขององค์การ หมายถึง บุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent) เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ (Competency) ความรู้ และทักษะ ตลอดจนมีผลการปฏิบัติงาน (Performance) และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Potential) อยู่ในระดับที่สูงหรือโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตาม

เป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ รวมถึงการมีจริยธรรมในการทำงานสูง (Ethical Professionalism) ด้วย (Seldeneck, 2004; สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ, 2549; พิชิต เทพวรรณ์, 2554)

การรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์การ (Talent Retention) จึงเป็นการจัดทำแผนในการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล และการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์การนั้น ไม่ใช่การพิจารณาจ้างงานบุคลากรที่ดีที่สุด แต่เป็นการพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้คงอยู่ในขณะจ้างงาน (Michelman, 2006) ซึ่งการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่นี้ ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของกระบวนการการบริหารงานบุคคล นั่นคือต้องพยายามรักษาทั้งจำนวนและชนิดของบุคลากรที่เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงานเพื่อประสิทธิผลขององค์การ

การรักษาให้คนเก่งให้มีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์การจึงนับได้ว่าเป็นงานที่มีความท้าทายและยากกว่าการรักษาพนักงานทั่วไปไว้กับองค์การ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความสามารถ และมีศักยภาพที่โดดเด่น เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการขององค์การ ทั้งยังเป็นผู้ที่จะช่วยให้องค์การเจริญเติบโตก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้มีศักยภาพสูงจึงมีทางเลือกและโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานทั่วไป คนเก่งเหล่านี้จึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานและย้ายที่ทำงานบ่อย เพราะมีโอกาสในการเลือกที่ทำงานและงานที่เหมาะสมต่อความต้องการของตนเอง การรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์การจึงนับว่าเป็นงานที่ท้าทายและมีความสำคัญต่อองค์การ (วาสิตา ฤทธิ์บำรุง, 2548)

การลาออกจากงานของพนักงานจึงนับเป็นการสูญเสียแก่องค์การ เพราะทำให้องค์การสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีค่า โดยเฉพาะเมื่อบุคคลผู้นั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญงาน เมื่อบุคคลนั้นออกไปก็จะมีตำแหน่งว่างในองค์การ ซึ่งองค์การต้องมีการสรรหาคัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่แทนตำแหน่งที่ว่าง เท่ากับว่าองค์การยังต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในกระบวนการดังกล่าวนั้น อีกทั้งยังสูญเสียคุณค่าในความรู้ความสามารถของบุคคลดังกล่าว นับเป็นการสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์การ (สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ, 2550)

สำหรับหน่วยงานด้านการศึกษาเช่นมหาวิทยาลัยนั้น เราอาจจะเรียกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงว่าเป็น “คนเก่ง” ที่ได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของแต่ละสถาบันให้มุ่งไปสู่ทิศทางที่มีการกำหนดไว้ บุคลากรเหล่านี้ล้วนต้องสำเร็จการศึกษามาในระดับสูง และยังต้องผ่านการฝึกทักษะและพัฒนาตนเองให้ด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดและสร้างสรรค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแวดวงการศึกษาของไทยอาจส่งผลให้สถาบันหลายแห่งไม่สามารถรักษาบุคลากรที่เป็นคนเก่งเหล่านี้ให้คงอยู่ต่อได้ ผลจากนโยบายในการลดจำนวนข้าราชการโดยเพิ่มจำนวนการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้ในอนาคตจำนวนข้าราชการของ

แต่ละสถาบันจะลดน้อยลงและอาจหมดไปในที่สุด (ถนอม อินทรกำเนิดและคณะ, 2553) คงเหลือไว้แต่จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งในสายวิชาการและสายปฏิบัติการ พนักงานเหล่านี้จะกลายเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ของสถาบัน แต่อย่างไรก็ตามหากบุคคลกลุ่มนี้ยังรู้สึกว่าพวกเขาได้รับค่าตอบแทนตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ก็อาจจะเป็นปัจจัยทำให้บุคลากรเหล่านี้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะไม่รู้สึกมั่นคงในอาชีพ แม้โดยหลักการ ภาครัฐจะกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่ไม่ยิ่งหย่อนไปจากกลุ่มข้าราชการ (สำนักงานเลขาธิการที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย, 2555) แต่หากสภาพความเป็นจริงของสิ่งที่ได้รับในปัจจุบันไม่ได้ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการประกอบวิชาชีพได้ ความรู้สึกไม่มั่นคงที่จะอยู่ต่อไปในองค์การก็จะน้อยลง รวมถึงพยายามหาโอกาสเพื่อเปลี่ยนไปสู่งานใหม่ที่ดีกว่า ผลกระทบก็จะเกิดขึ้นกับภารกิจด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่หลีกเลี่ยงได้ยาก อาจถึงขั้นส่งผลต่อระบบการศึกษาของประเทศ ในการผลิตกำลังคน ไปจนถึงการพัฒนาและสร้างสรรค์องค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคมและประเทศ เพราะบุคคลซึ่งเป็นกำลังสำคัญหรือพนักงานมหาวิทยาลัยไม่สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพสนองตอบต่อความต้องการของชาติได้

จากการประมวลเอกสารทำให้พบว่าหลายมหาวิทยาลัยกำลังประสบปัญหาในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ เช่น ในปีงบประมาณ 2554 มหาวิทยาลัยมหิดลมีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการลาออกจำนวนทั้งสิ้น 35 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 38 ของพนักงานที่ลดลงทั้งหมด (กองแผนงาน, 2555) กรณีของมหาวิทยาลัยบูรพาที่ได้ออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในช่วง 5 ปีแรกพบว่า มีการลาออกของพนักงาน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ของอัตราการรับพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด (อลิษา สุขปีติ, 2547 อ้างถึงในวัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ตันสกุล, 2554) ในขณะที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีพนักงานลาออกมากถึง 163 คนในช่วง 5 ปีแรกเช่นกัน (สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547 อ้างถึงใน อัญชลี ปริญญาขจร, 2549) ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อมหาวิทยาลัยหลายประการ ได้แก่ ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง เสียเวลากับการฝึกหัดงานให้กับบุคลากรใหม่ เสียเวลาและงบประมาณไปกับการสอบบรรจุใหม่

รายงานการวิจัยเรื่อง การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (สุมิตร สุวรรณ และคณะ, 2552) ซึ่งได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำนวน 8 แห่ง และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานมากถึงร้อยละ 37.4

การศึกษาของสุธิดา โตพันธานนท์ (2549) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 7 แห่ง พบว่า ร้อยละ 21.63 ของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่กับองค์การ

โดยพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

รายงานการวิจัยของสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2546) ระบุว่า ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เป็นผลมาจากการมีกฎระเบียบเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ชัดเจน รวมถึงอัตราค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง หรือส่วนที่มิใช่เงินเดือนอาจไม่สะท้อนค่าครองชีพ หรือสร้างแรงจูงใจที่พอเพียงต่อการรักษาคนเก่ง หรือดึงดูดคนเหล่านั้นให้มาทำงานในมหาวิทยาลัย

ปัญหาจากการที่สถาบันการศึกษาไม่สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ ส่งผลกระทบต่อความไม่เพียงพอของบุคลากรสายวิชาการ และอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตัวอย่างเช่นในกรณีของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่จำนวน 47 แห่ง ตามรายงานการวิจัยของถนอม อินทรกำเนิดและคณะ (2553) ระบุว่า มีความขาดแคลนจำนวนอาจารย์สายวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยบางแห่งอธิบายว่าอัตราส่วนภาระงานของอาจารย์ที่ต้องสอนและให้บริการกับนักศึกษา ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และปัญหาความขาดแคลนของบุคลากรดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะได้ทำการวัดระดับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ด้วยการถามความเห็นของพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน (Turnover intend) (Mak & Sockel, 2001; Kyndt et al., 2009) ซึ่งหมายถึง ความคิดและความตั้งใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่จะทำงานหรือวางแผนที่จะยังคงอยู่ทำงานกับสถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ และไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานเมื่อพบว่าตนเองมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ซึ่งจะเป็นตัวช่วยในการชี้วัดระดับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานในงานวิจัยนี้

1.4.2 สาเหตุของพฤติกรรมองค์การ

ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการครั้งนี้ ผู้วิจัยเน้นอธิบายสาเหตุของความตั้งใจของกลุ่มตัวอย่างตามกรอบแนวคิด The Meso Paradigm ซึ่งเป็นการบูรณาการปัจจัยในระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) (House, Rousseau and Thomas-Hunt, 1995) เพื่ออธิบายพฤติกรรมองค์การในงานวิจัย ซึ่งแนวคิดนี้อธิบายว่าปัจจัยเชิงเหตุของการเกิดพฤติกรรมในองค์การ จะมาจากปัจจัยเชิงเหตุสองกลุ่มใหญ่ ๆ ด้วยกัน กลุ่มแรกคือ ปัจจัยในระดับจุลภาค หมายถึง ปัจจัยระดับบุคคล (Individual) ซึ่งจะเป็นระดับย่อยสุดในองค์การ เช่น การรับรู้ของพนักงาน แรงจูงใจ

ในการทำงาน กระบวนการรู้คิด เป็นต้น การศึกษาพฤติกรรมองค์การในระดับนี้จะดำเนินการโดยอาศัยหลักทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดี และสร้างความรู้สึกร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์การขึ้นในหมู่พนักงาน

ส่วนปัจจัยในระดับมหภาค หมายถึง ปัจจัยระดับองค์การ (Organizational) การศึกษาองค์การในระดับนี้จะมีวัตถุประสงค์หลักที่จะมุ่งสร้างความเข้าใจความเป็นระบบขององค์การ ที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน มีการประสานงาน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระบบย่อย โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อเนื่องกับส่วนอื่นภายในองค์การ ยกตัวอย่าง เช่น โครงสร้างขององค์การ สายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ การสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น

จากแนวคิดการศึกษาพฤติกรรมองค์การข้างต้นซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นพื้นฐานในการประยุกต์ เพื่อนำไปสู่การอธิบายการรักษาคนเก่งให้อยู่ในองค์การ ซึ่งได้กำหนดให้มีตัวแปรอิสระตามประเภทของแต่ละปัจจัยและสมมติฐานในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.4.3 ปัจจัยระดับบุคคลกับการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร

ปกติการจ้างบุคคลแต่ละคนเข้ามาทำงานในองค์การนั้น องค์การต่าง ๆ รวมถึงสถาบันอุดมศึกษา ย่อมไม่ได้จ้างแต่ความรู้ความสามารถตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาถึงพื้นฐานนิสัยใจคอและทัศนคติเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละคนด้วยเช่นกัน ขณะเดียวกันบุคคลที่ยินดีเข้ามาร่วมงานในฐานะพนักงานมหาวิทยาลัย ก็อาจจะไม่ได้มีเป้าหมายในชีวิตว่าจะทำงานให้กับสถาบันแต่เพียงด้านเดียวเท่านั้น เขาอาจจะต้องทำงานเพื่อหารายได้มาใช้ในการดำรงชีวิตและจุนเจือครอบครัว หรือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้าสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อการทำงานของแต่ละบุคคล และจากแนวความคิดในเรื่องของทัศนคติ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมในบุคคล ถ้าพิจารณาถึงการทำงานในสายวิชาชีพ (Career) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายวิชาการ ว่าจะมีความก้าวหน้า หยุดอยู่กับที่ หรือถดถอยลง ซึ่งทัศนคติที่บุคคลมีต่องานหรือต่อองค์การจะส่งผลอย่างลึกซึ้งไม่เพียงแต่วิธีทำงานเท่านั้น แต่ยังกระทบต่อคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ตลอดช่วงเวลาของการทำงานของบุคคลนั้นอีกด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลถึงความพอใจในงานหรือไม่พอใจในงาน โดยที่ความพอใจในงานถือเป็นทัศนคติพื้นฐานของคนที่มีต่องานที่ตนทำ โดยความพอใจในงานจะบ่งบอกถึงผลโดยรวมของทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวกับงานที่ตนทำนั่นเอง โดยอาจแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึก ความนึกคิด และพฤติกรรม นอกจากนี้ความพอใจในงานที่เกิดขึ้นจะสร้างความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นสาเหตุให้คนผูกพันต่อองค์การและคงอยู่ในองค์การในลักษณะที่ต่างกัน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551)

ดังนั้น เมื่อสถาบันอุดมศึกษาต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ และให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถคงอยู่ในองค์การโดยปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับสถาบันอย่างเต็มที่ในระยะยาว ผู้บริหารของแต่ละสถาบันหรือมหาวิทยาลัยย่อมจะต้องหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง ปัจจัยหนึ่งคือการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ ดังจะได้ให้คำอธิบายแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) และความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ดังต่อไปนี้

1.4.3.1 ความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งตัวพนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ และไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป ความผูกพันของบุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้มีการนำมาเชื่อมโยงกับการประเมินพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนและออกจากงาน (Employee turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานกว่าและทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า ดังนั้น ความผูกพันจึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์การ (Bhatnagar, 2007)

แนวคิดในการศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งได้เป็นสองแนวคิดหลัก (Mathieu & Zajac, 1990 อ้างถึงใน Delobbe & Vandenberghe, 2000) ดังนี้

1) แนวคิดความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment)

แนวความคิดทางด้านทัศนคติเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มนักวิชาการที่สนับสนุนแนวความคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่ง Mowday, Porter & Steers (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ออกเป็น 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ (1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ (2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์การ และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ โดยแนวคิดทางด้านทัศนคติยังสามารถแบ่งเป็นแนวคิดย่อยได้อีก 2 แนวคิด คือ การซึมซับค่านิยมในองค์การ (Internalization) คือ การที่บุคลากรรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง และความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) (Meyer, Allen & Smith, 1993 อ้างถึงใน Robbins & Judge, 2010)

คืออารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการได้มีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน

2) แนวคิดความผูกพันที่มาจากการคาดคะเนผลได้ผลเสีย (Calculative commitment)

แนวความคิดนี้มองว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปของความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นอย่างถี่ถ้วนในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เมื่อตนละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์การไป แนวความคิดนี้ยังมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม ซึ่ง Becker (1960) ระบุว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักนั้นคือการที่พนักงานจะมองว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ หรือหน่วยงานใดในช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์การ แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายสติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า

โดยแนวคิดความผูกพันที่มาจากการคาดคะเนผลได้ผลเสีย สามารถแบ่งเป็นแนวคิดย่อยได้ 2 แนวคิด (Delobbe & Vandenberghe, 2000) คือ การปฏิบัติตามด้วยความจำเป็น (Compliance) เป็นความผูกพันตามความจำเป็นของสภาวะแวดล้อมหรือเป็นการทำตามในสิ่งที่องค์การต้องการ จากการที่พนักงานเล็งเห็นถึงผลตอบแทนจากการปฏิบัติตามในสิ่งที่องค์การคาดหวัง และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance commitment) คือการรับรู้ของพนักงานต่อมูลค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน แนวคิดนี้จะมองว่าการที่คน ๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นนั่นเอง

ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันกับองค์การจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับหน่วยงานจะช่วยให้แต่ละสถาบันดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนร่วม การพยายามหลบเลี่ยงงาน และการมีแนวโน้มที่จะขาดงานหรือสมัครใจลาออกจากงานสูง เป็นต้น

โดยพบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานในองค์กรเอกชน เช่น Addae, Parboteeah, & Davis (2006) เรื่องความผูกพันต่อองค์การต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานในกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานด้านสื่อสารมวลชนในประเทศตรินิแดดและโตเบโก ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แสดงความสัมพันธ์ทางบวกอย่างชัดเจนต่อความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง และความผูกพันต่อองค์การส่งผลในทางลบต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพของ สุภาพร, สุภัทรา และปณัฐพันธ์ (2551) เรื่อง Talent Retention ซึ่งได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มพนักงานระดับผู้บริหาร (Talent) ของบริษัท ทรู วิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลสำคัญต่อการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์การ

งานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างครูหรืออาจารย์ เช่น งานวิจัยของ Chughtai & Zafar (2006) ซึ่งศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยจาก 33 มหาวิทยาลัยในปากีสถาน พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (-.40) ต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังแสดงความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการสอนด้วย และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานสอน และการรับรู้การสนับสนุนจากโรงเรียน โดยได้ทำการศึกษาในกลุ่มข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 600 คน

ค่าคะแนนความผูกพันต่อองค์การยังมีระดับแตกต่างกันตามประเภทของพนักงานในองค์การ ซึ่งพบผลจากการศึกษาของอมรรัตน์ พูลเกตุ (2551) เรื่องความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการกับพนักงานเงินอุดหนุนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีคะแนนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนมีคะแนนค่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

งานวิจัยในกลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งจัดได้ว่าเป็นคนเก่ง (Talent) ของหน่วยงานภาครัฐ จากงานวิจัยของ Sadangharn (2010) ซึ่งได้วิจัยปัจจัยที่เป็นตัว

กำหนดการคงอยู่ในองค์การของคนเก่ง (Talent Retention) ในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการจากภาครัฐ 52 องค์กร ที่เข้าร่วมในโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของก.พ. (HiPPS) พบผลที่สำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์การและงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือยิ่งมีความผูกพันมาก ก็ยิ่งมีการคงอยู่ในองค์การมากตามไปด้วย

สำหรับงานวิจัยนี้จะได้จำแนกระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เฉพาะความผูกพันทางด้านทัศนคติ ได้แก่ การซึมซับค่านิยมในองค์การ (Internalization) และความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) เนื่องจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จะเกี่ยวข้องกับงานทางด้านการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจึงเป็นผลมาจากข้อผูกพันในทางวิชาชีพของการเป็นครูหรืออาจารย์มากกว่าความผูกพันตามสิ่งที่สถาบันต้นสังกัดกำหนดเป็นภาระงานหรือผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน ผู้วิจัยจึงคาดว่าความผูกพันต่อองค์การทางด้านทัศนคติเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่แสดงถึงข้อผูกพันของวิชาชีพครู โดยมีความตั้งใจในการทำงานถ่ายทอดความรู้และการวิจัยอย่างไม่ท้อถอย สามารถจะทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน รวมถึงพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการพัฒนาทักษะและความสามารถอยู่เสมอ และส่งผลให้พนักงานยังคงอยู่ในงานในวิชาชีพและในสถาบันต่อไป

1.4.3.2 ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในองค์การ

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน นั่นคือบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมจะต้องมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานของเขา ในขณะที่บุคคลซึ่งมีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่มีมีความพึงพอใจในงานเลย ก็จะมีทัศนคติที่ตรงข้ามกัน (Robbins and Judge, 2010) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงาน เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน และความพึงพอใจในงานนี้ก็จะเป็นหนึ่งในแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ และทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในส่วนของการใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น Herzberg (1987) ได้แบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยปกป้อง (Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจใน

งานและมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยปกป้องเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ส่วน Maslow (1943) ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคน ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการ (Motive or Wants) ของพนักงานในองค์การนั้นมีรูปแบบอย่างไร

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงานข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การ ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษา การสร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากรนั้น แต่ละสถาบันจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบาย/แผนและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ซึ่งในการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถศึกษาทั้งในลักษณะของความพึงพอใจในงานโดยรวมและความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Spector, 1997) การศึกษาความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน จะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงานไม่พอใจต่อเรื่องใด ส่งผลให้องค์การสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขและวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงานให้สมบูรณ์ เช่น พนักงานอาจรู้สึกพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่พอใจต่อผลตอบแทน เป็นต้น การศึกษาความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน โดยทั่วไปมักจะศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะงานองค์การ และการบังคับบัญชา

สำหรับงานวิจัยนี้จะได้จำแนกระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่องานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานออกเป็น 3 ด้าน ตามแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (Weiss et al., 1967) ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (Intrinsic job satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสทำงานเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ มโนธรรม และความมั่นคง 2) ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic job satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ นโยบายขององค์การ หัวหน้างาน ความก้าวหน้า และผลตอบแทน 3) ความพึงพอใจในงานทั่วไป (General job satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงานทั่ว ๆ ไป ได้แก่ เงื่อนไขการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะ

ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลจะสนองตอบต่อองค์การโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานจะสะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการของบุคคลในแง่ใดแง่หนึ่งของงาน ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์การจึงเน้นที่ข้อผูกพันของพนักงานที่มีต่อสถาบัน ผ่านเป้าหมายและค่านิยมร่วมขององค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในงานจะเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งจากการประมวลเอกสารพบงานวิจัยที่เสนอว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวกำหนดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ เช่น การศึกษาของธณัฐชา รัตนพันธ์ (2550) พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยฝ่ายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 482 คน ได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Muadtong (2010) เรื่องการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ของภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของโรงพยาบาลชุมชนในภาคกลาง จากการเก็บข้อมูลใน 137 โรงพยาบาล พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและอัตราการเข้าออกจากงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางลบ ทั้งในส่วนของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในภาคเอกชน เช่น พบความสัมพันธ์ดังกล่าวตามผลการศึกษาของ Kittiruengcharn (1997) ผ่านกลุ่มตัวอย่างวิศวกรหลายสาขาในประเทศไทย และงานวิจัยของ Lacity, Lyer & Rudramuniyaiah (2008) พบว่าทั้งความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจต่อองค์การ เป็นตัวทำนายที่สำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของพนักงานด้านไอทีในอินเดีย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ozer & Gunluk (2010) ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่บัญชีมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัย พบผลการวิจัยของ Baotham, Hongkhuntod & Rattanajun (2010) ซึ่งได้ทำการศึกษาผลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานในกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พบว่าทั้งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลในทางลบต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบด้วยว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน

การศึกษาของพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2553) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผ่านกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สายงานวิชาการจำนวน 176 คน และสายงานปฏิบัติการจำนวน 319 คน พบผลที่สำคัญคือ ความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์การ และความพึงพอใจด้านค่าจ้างสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 41.20

ผลการวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจมากเท่าใด อัตราการออกจากงานก็ยิ่งน้อยลง นั่นคือมีความคงอยู่ในองค์การสูงนั่นเอง งานวิจัยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการให้คงอยู่ในองค์การในครั้งนี้ จึงคาดว่า ความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน และผ่านความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากการที่พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ ภายในสถาบัน และการได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ก็จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา นั่นคือการมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ดีในด้านการโยกย้ายงาน ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของแต่ละบุคคล และส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การในที่สุด

1.4.4 ปัจจัยระดับองค์การกับการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในยุคปัจจุบัน แต่ละสถาบันต่างดึงดูดคน สรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะสูงในทางวิชาการ รวมทั้งต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่นิสิตนักศึกษา มุ่งมั่นพัฒนาตัวเอง รวมถึงมีส่วนร่วมในหน้าที่งานต่าง ๆ ที่สถาบันมอบหมายเพื่อให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันนั้น ๆ ซึ่งเมื่อแต่ละสถาบันได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพดังที่กล่าวมาแล้ว ก็จำเป็นต้องหาวิธีการ หรือกลยุทธ์ที่จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์การอย่างยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ดังนั้น การจัดการกับกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถาบัน ด้วย

ซึ่ง “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ” และ “นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญด้านองค์การที่สามารถสร้างความพึงพอใจในงานแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนส่งผลให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์ผลผลิตทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพให้กับแต่ละสถาบันอย่างเต็มความสามารถได้ในระยะยาว ดังจะได้ให้คำอธิบายแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1.4.4.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการคงอยู่ในองค์การ

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่นำมาศึกษาวิจัยในบริบทขององค์การจะมีอยู่สองกลุ่มใหญ่ๆ กลุ่มแรก คือ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และกลุ่มที่ศึกษา

เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (Perceived Organizational Support) (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990) ซึ่งทั้งสองกลุ่มจะมีมุมมองที่แตกต่างกัน โดยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม จะเน้นที่คุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสนับสนุนทางอารมณ์ และการแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่มีคุณค่า (Valued Resources) ตรงข้ามกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่เน้นการแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งจะเป็นการรับรู้ว่าองค์การได้ดูแลความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพวกเขามากน้อยเพียงใด

Levinson (1965, อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) ระบุว่าพนักงานในองค์การมีแนวโน้มที่จะรับรู้การกระทำของตัวแทนขององค์การ (ซึ่งในที่นี่อาจระบุได้ว่าเป็นผู้บริหารองค์การ) ว่าเป็นการกระทำขององค์การ หมายถึงพนักงานรับรู้ตัวองค์การนั้นเสมือนหนึ่งว่าเป็นบุคคล อันเนื่องมาจากเงื่อนไขต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ความรับผิดชอบทางด้านกฎหมาย จรรยาบรรณในอาชีพ และสถานะทางการเงินขององค์การโดยผ่านตัวแทน (Agents) ที่ได้รับมอบหมายนั้น นอกจากนี้ ธรรมเนียมปฏิบัติ นโยบายและบรรทัดฐานขององค์การยังเป็นตัวช่วยกำหนดความต่อเนื่องของพฤติกรรมบุคคลในองค์การ รวมถึงการใช้อำนาจสั่งการต่าง ๆ ของตัวแทนกับพนักงานด้วย

เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีรากฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเช่นเดียวกัน และมีปัจจัยสำคัญร่วมกันคือบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of Reciprocity) (Rhoades & Eisenberger, 2002) นั่นคือเมื่อบุคคลรับรู้ว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลอื่นก็จะเกิดภาระผูกพัน (Obligation) ในการที่จะพยายามตอบแทนบุคคลเหล่านั้นด้วยสิ่งที่ดี ดังนั้นเมื่อผู้ตามหรือพนักงานในองค์การรับรู้ว่าองค์การสนับสนุนตนเอง หรือมีคุณภาพการแลกเปลี่ยนสูงกับผู้นำ (High-Quality Exchange) ก็จะรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและพยายามตอบแทนด้วยพฤติกรรมและทัศนคติที่เป็นประโยชน์กับทั้งองค์การและผู้นำ และด้วยคู่ที่ต้องตอบแทนต่างกันจึงทำให้พฤติกรรมและทัศนคติแตกต่างกันไปด้วย

แนวคิดในเรื่องของการสนับสนุนจากองค์การ จึงหมายถึงการที่พนักงานจะพิจารณาว่าองค์การพร้อมที่จะให้คุณค่าต่อการทุ่มเททำงานและห่วงใยในสวัสดิภาพของพนักงานเพียงใด เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์การในแง่มุมต่าง ๆ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การยังถูกมองว่าเป็นสิ่งรับรองว่าองค์การพร้อมที่จะช่วยเหลือให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหา รวมถึงช่วยแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงานของพนักงาน (Rhoades, Eisenberger, and Armeli, 2001)

Eisenberger, Hungtington, Hutchison, & Sowa (1986) ยังได้แบ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) การรับรู้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการให้กำลังใจในการทำงาน เช่น องค์การยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น พนักงานได้รับโอกาสแก้ไขในงานที่ไม่สามารถทำได้สำเร็จ ส่งผลให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในงานและองค์การ

2) การรับรู้การสนับสนุนในด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าตนได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมเพิ่มเติม หรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและมีความท้าทาย รวมทั้งเหมาะสมกับความสามารถของตน

3) การใส่ใจขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน หมายถึงการที่พนักงานรับรู้ว่าองค์การให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่ และช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

4) การเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง องค์การให้การยกย่อง ชมเชยกับความสำเร็จ เห็นถึงความสำคัญและความพยายามของพนักงานในการทำงาน รวมถึงการเห็นคุณค่าของพนักงานในการสนับสนุนและสร้างสรรค์ให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรือง

การสนับสนุนจากองค์การจึงเป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์การ โดยการให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในองค์การ มีความเข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมสร้างผลงานหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ และมีผลดีต่อตัวพนักงานเอง เช่น ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น มีความรู้สึกด้านอารมณ์ทางบวกมากขึ้น ผลดีต่อองค์กร เช่น ความผูกพันด้านอารมณ์เพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และลดการลาออกจากงานได้ ประโยชน์ของการสนับสนุนจากองค์การคือ ทำให้เกิดความชัดเจนในการพยากรณ์และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลและผลที่ตามมาของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ รวมทั้งกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

จากการประมวลเอกสาร พบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีส่วนในการเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคคล และส่งผลให้บุคคลนั้นคงอยู่ต่อในองค์กรในที่สุด จากงานวิจัยของ Jawahar & Hemmasi (2006) ที่ได้ศึกษาถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานหญิงและความตั้งใจลาออกจากงาน ในการศึกษาครั้งที่ 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับสูงเพศหญิง จำนวน 332 คน และการศึกษาครั้งที่ 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการและผู้ชำนาญการเพศหญิง จำนวน 186 คน ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาทั้งสองครั้งมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน และความพึงพอใจต่อนายจ้างมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน และยังเป็น

สื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงาน

ผลเช่นนี้ยังพบจากการศึกษาของ Allen, Shore, & Griffeth (2003) ซึ่งศึกษาบทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อการลาออกของพนักงานขายจำนวนทั้งสิ้น 412 คน ผลจากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานอีกด้วย และการศึกษาของ Gilleta, Gagnéb, Sauvagèrea, & Fouquereaua (2013) ซึ่งศึกษาบทบาทของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการสนับสนุนจากองค์การ เพื่อทำนายความพึงพอใจและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 735 คน โดยพบผลที่สำคัญ คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การยังมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่างด้วยเช่นกัน

Tumwesigye (2010) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจจะที่คงอยู่ในองค์การในประเทศกำลังพัฒนาผ่านกลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชนในแอฟริกาจำนวน 297 ตัวอย่าง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การพบว่าเพื่อนพนักงานด้วยกันลาออกจากงาน อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกอยากเปลี่ยนงานในบุคคลได้ แต่หากพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับที่เหมาะสม ก็จะมีส่วนช่วยลดความตั้งใจจะลาออกจากงานนั้นได้ ซึ่งเป็นข้อค้นพบจากผลงานวิจัยในต่างประเทศของ Eder & Eisenberger (2008) ในเรื่องของความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อการลดผลกระทบทางลบต่อการออกจากงานของพนักงาน โดยทำการวิจัยผ่านกลุ่มตัวอย่างพนักงานขายในร้านขายสินค้าขนาดใหญ่ (Superstore) จำนวน 702 คนในสหรัฐอเมริกา และพบว่าการที่พนักงานมีระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่เพิ่มขึ้น จะมีส่วนในการลดการออกจากงานของพนักงานได้ทั้งในระดับกลุ่มและในรายบุคคล

ในส่วนของงานวิจัยในประเทศไทยที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัย พบผลที่สำคัญจากการศึกษาของพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2553) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผ่านกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สายงานวิชาการจำนวน 176 คน และสายงานปฏิบัติการจำนวน 319

คน โดยพบผลที่สำคัญคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = -.50) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากมีความตั้งใจลาออกจากงานน้อย

งานวิจัยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการให้คงอยู่ในองค์การในครั้งนี้ จึงคาดว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน ผ่านความพึงพอใจในงาน เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัด อาจส่งผลต่อทัศนคติโดยรวมที่พนักงานมีต่องานทางการศึกษา นั่นคือการก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้โดยการตอบสนองต่อความต้องการด้านอารมณ์และสังคมของพนักงาน และมีความสัมพันธ์กับความต้องการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในท้ายสุด

1.4.4.2 นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์กับการคงอยู่ในองค์การ

แนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถจำแนกได้เป็นสองแนวทางใหญ่ ๆ ด้วยกัน (Arthur, 1994) คือ แนวทางแบบควบคุม (Control) และแนวทางการสร้างความผูกพัน (Commitment) โดยแนวทางแบบควบคุมมุ่งหวังที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานพร้อมกับการลดต้นทุนค่าตอบแทนแรงงาน ตามระเบียบวิธีและกฎการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดเข้มงวด รวมถึงการให้รางวัลหรือผลตอบแทนตามจำนวนผลผลิต (Outputs) อาจเรียกได้ว่าเป็นระบบที่ใช้กฎเกณฑ์ การให้รางวัล การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎเพื่อแทรกแซงพฤติกรรมของพนักงาน ในขณะที่ แนวทางการสร้างความผูกพัน จะมุ่งหวังให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพจากการทำงานของพนักงานด้วยปัจจัยเงื่อนไขที่ต้องการกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งรับเอาเป้าหมายนั้นมาเป็นเป้าหมายของตัวเองและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพาองค์การและตัวเองให้บรรลุสู่เป้าหมายดังกล่าว กลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้เกิดความผูกพันสูงนั้น จะประกอบไปด้วยรูปแบบของวิธีปฏิบัติและนโยบายการบริหารองค์การที่ครอบคลุมและส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน (Whitener, 2001)

รูปแบบหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและและนักปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นความผูกพันสูง (High commitment human resource management) เนื่องจากเป็นรูปแบบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดความผูกพันในงานและต่อองค์การในระดับสูง ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งเน้นความผูกพันสูงนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 7 องค์ประกอบ (Pfeffer, 1998 อ้างถึงใน Marchington & Wilkinson, 2005) ได้แก่ 1) ความมั่นคงในการจ้างงาน 2) การจ้างงานและการคัดสรรบุคลากร 3) การให้การฝึกอบรมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา 4)

การมีส่วนร่วมของพนักงานโดยการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 5) การทำงานเป็นทีม 6) การปรับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และ 7) การลดความแตกต่างด้านสถานะของแต่ละบุคคลในองค์การ

จากการศึกษาของ Delery (1998) พบว่ามีการศึกษามากมายที่พยายามจะทำการวิจัยสรุปแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุด เพื่อให้เกิดการนำมาใช้ได้จริงในทางปฏิบัติอย่างเป็นสากล อย่างไรก็ตามผลจากการวิจัยในหลาย ๆ ชิ้นได้แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งเน้นให้เกิดความผูกพันสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและผลประกอบการทั้งในด้านการผลิตและการเงินขององค์การได้อย่างชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การที่เลือกใช้วิธีการบริหารตามแนวทางการควบคุม จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย ทั้งในองค์กรภาคเอกชนไปจนถึงองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร (Whitener, 2001)

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้น แม้ว่าสถาบันแต่ละแห่งจะถูกกำกับภายใต้แผนและนโยบายจากคณะกรรมการการอุดมศึกษาเหมือนกัน แต่จากการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546) ได้ชี้ให้เห็นว่าในทางปฏิบัติ รูปแบบการบริหารจัดการและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ยังมีความแตกต่างกันตามแนวทางที่ผู้บริหารของแต่ละสถาบันจะเป็นผู้กำหนด และในทางปฏิบัติพบว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษา โดยสามารถจำแนกลักษณะปัญหาออกได้เป็น 3 ลักษณะด้วยกัน (วัชรพงษ์ อินทรวงศ์, 2552) คือ ปัญหาความหลากหลายของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยในการดำเนินการจริง ปัญหาการขาดผลงานวิจัยที่แสดงการเชื่อมโยงระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา และปัญหาความหลากหลายของหน่วยงานและวิธีการวัดผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจึงต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับและทุกหน้าที่ในมหาวิทยาลัย เพราะการที่สถาบันจะก้าวหน้าในทางวิชาการหรือแข่งขันกับสถาบันอื่นได้มากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ จึงเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา และจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งได้มีการจัดจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาตั้งแต่ปี 2542 นั้นส่งผลให้หน่วยงานมหาวิทยาลัยมีบุคลากร 2 ประเภท คือข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแม้จะมีความแตกต่างจากระบบการจัดจ้างที่เปลี่ยนแปลงไป แต่บุคลากรทั้ง 2 ประเภทก็จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งส่งเสริมให้เกิด

การปฏิบัติงานทั้งในด้านของงานการเรียนการสอน และการทำวิจัยได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

จากการประมวลเอกสารพบว่าแนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการสร้างความผูกพันส่งผลดีต่อองค์การมากกว่าแนวทางแบบควบคุม โดยพบในงานวิจัยของ Arthur (1994) ซึ่งศึกษาผลกระทบของรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและการออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า องค์กรที่ใช้แนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการสร้างความผูกพัน (Commitment) จะมีผลิตภาพ (Productivity) สูงกว่า อัตราของเสียจากการผลิต (Scrap rates) ต่ำกว่า และอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงาน (Employee turnover) ต่ำกว่าองค์กรที่ใช้แนวทางแบบควบคุม (Control) ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานและอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงาน

นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การในที่สุด โดยพบผลการศึกษาที่สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้จากงานของ Luna-Arocas & Camps (2008) ซึ่งศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 198 คน พบผลว่า นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับเงินเดือนและการเพิ่มคุณค่าในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในงานยังมีอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานด้วยเช่นกัน และงานวิจัยของ Kim, Wehbi, DelliFraine, & Brannon (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการออกแบบงานและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริการจาก 5 รัฐ ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะที่สำคัญของงานวิจัยนี้คือ การกำหนดนโยบายที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจมากกว่าการรวมศูนย์ (Decentralized structures)

นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน ซึ่งพบผลจากการศึกษาของ Chew, Girardi & Entrekin (2005) ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงประจักษ์เรื่องผลของนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างในประเทศออสเตรเลีย พบว่าแนวทางปฏิบัติขององค์การในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไปของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และ Martin (2011) ซึ่งศึกษาผลจากแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานที่ทำงานในสหกรณ์ภาคการเกษตรของสหรัฐอเมริกาที่มีอายุงานไม่เกิน 6 ปี พบว่า

การรับรู้ของพนักงานต่อแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนายจ้าง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Kwon, Bae & Lawler (2010) ศึกษาผลของแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อพนักงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (Top performers) จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับกลางของบริษัทข้ามชาติในเอเชียตะวันออก พบว่า แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยของ Juhdi, Pa'wan, Hansaram, & Othman (2011) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางปฏิบัติขององค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของพนักงานในหน่วยงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศมาเลเซีย พบว่านโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของนายจ้าง มีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า การที่พนักงานรับรู้ได้ถึงแนวทางการปฏิบัติในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีของนายจ้างที่มาจากการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม ก็จะส่งผลให้พนักงานคงอยู่ในองค์การต่อไปในที่สุด

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ พบผลที่สำคัญจากการศึกษาของ ปฐมพงษ์ โตพานิชสุรีย์ (2553) เรื่องการรักษาผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์การ (Talent Retention) กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญที่เข้าร่วมโครงการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) พบว่า นโยบายของหน่วยงานในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการคงอยู่ของผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์การ

ผลการวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่า นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และเป็นปัจจัยนำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์การเพิ่มขึ้น สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาปรับใช้ในการวัดตัวแปรการรับรู้ด้านนโยบายทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เพราะตราบใดที่มหาวิทยาลัยยังต้องมีหน้าที่เป็นสถาบันหลักในการสร้างคนเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่องานการเรียนการสอนและต่อปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี 4 ตัวแปร ดังนี้

1) กลุ่มปัจจัยระดับบุคคล มี 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน

2) กลุ่มปัจจัยระดับองค์การ มี 2 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

การคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

1.6 นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

1.6.1 การคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หมายถึง ความคิดและความตั้งใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่จะทำงานหรือวางแผนที่จะยังคงอยู่ทำงานกับสถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ และไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานเมื่อพบว่าตนเองมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า วัดด้วยแบบวัดซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบวัดในงานวิจัยของ Mak & Sockel (2001) และ Kyndt et al. (2009) จำนวน 9 ข้อ โดยจะทำการวัดจาก 1 องค์ประกอบ คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การสูง

1.6.2 กลุ่มปัจจัยระดับบุคคล ทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมของสถาบันอุดมศึกษา การมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การและความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพของตนภายในองค์การ วัดด้วยแบบวัดซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบวัดในงานวิจัยของ O'Reilly and Chatman (1986) และ Muadtong (2010) จำนวน 13 ข้อ โดยจะทำการวัดจาก 2 องค์ประกอบ คือ การซึมซับค่านิยมในองค์การ (Internalization) และความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด”

“จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจและประทับใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่มีต่องานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จำแนกเป็นความพึงพอใจในงาน 3 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (intrinsic job satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ได้แก่ การใช้ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสทำงานเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ มโนธรรม และความมั่นคง 2) ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (extrinsic job satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ นโยบายขององค์การ หัวหน้างาน ความก้าวหน้าและรายได้ 3) ความพึงพอใจในงานทั่วไป (general job satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ทั่ว ๆ ไป ได้แก่ เงื่อนไขการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

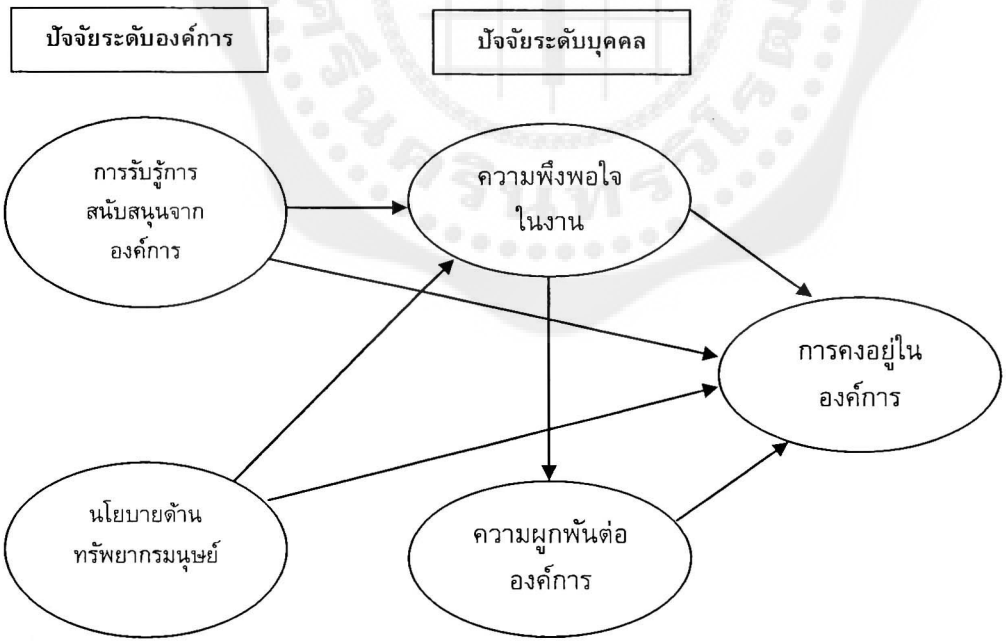
วัดด้วยแบบวัดซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบวัดความพึงพอใจของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (Weiss et al., 1967) จำนวน 10 ข้อ และแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพิ่มเติมอีก 4 ข้อ รวมจำนวน 14 ข้อ โดยจะทำการวัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และความพึงพอใจในงานทั่วไป แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “พอใจมากที่สุด” “พอใจมาก” “พอใจค่อนข้างมาก” “พอใจค่อนข้างน้อย” “พอใจน้อย” และ “พอใจน้อยที่สุด” พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง

1.6.3 กลุ่มปัจจัยระดับองค์การ ทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ระดับของความเชื่อหรือความรู้สึกที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีต่อองค์การ ว่าองค์การได้ให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่พนักงานได้ทำให้กับองค์การ และองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานตลอดจนให้ความช่วยเหลือและใส่ใจการปฏิบัติงานของพนักงาน วัดด้วยแบบวัดซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบวัดในงานวิจัยของ Eisenberger et al. (1986) และ Rhoades et al. (2001) จำนวน 15 ข้อ โดยจะทำการวัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนในด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การ และการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูง

นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แนวทางและแผนการดำเนินงานในการบริหารและจัดการบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับเป้าหมายและนโยบายการดำเนินงานของสถาบัน และมีความเป็นรูปธรรมเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดด้วยแบบวัดซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบวัดในงานวิจัยของ Jawahar and Hemmasi (2006) และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552) จำนวน 16 ข้อ โดยจะทำการวัดจาก 4 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานโดยการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ความมั่นคงในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการลดความแตกต่างด้านสถานะของแต่ละบุคคลในองค์การ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความเหมาะสมของนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มาก

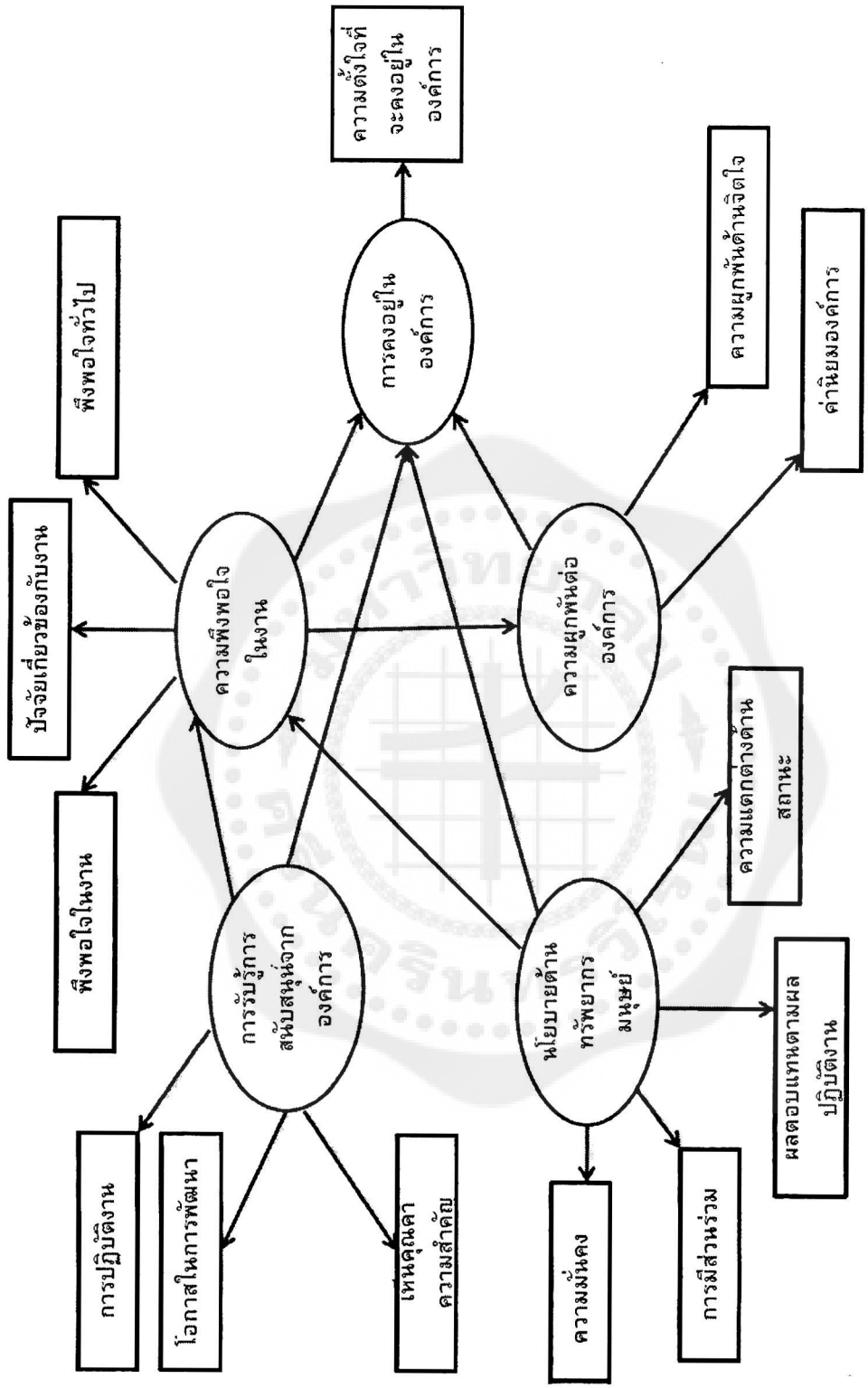
จากแนวคิด The Meso Paradigm ซึ่งเป็นการบูรณาการปัจจัยในระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) เพื่ออธิบายพฤติกรรมองค์การในงานวิจัย และข้อมูลจากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกลุ่มตัวแปร และสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

1.7 สมมติฐานในการวิจัย

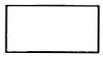
จากภาพที่ 1.1 ซึ่งแสดงกรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต่าง ๆ มาสร้างเป็นแบบจำลองสมมติฐาน (Hypothesized model) ซึ่งเป็นแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย

 แทน ตัวแปรแฝง

 แทน ตัวแปรสังเกต

 แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยหัวลูกศรจะแสดงทิศทางของอิทธิพล

จากภาพที่ 1.2 เป็นการแสดงแบบจำลองสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยสมมติฐานนี้เกิดขึ้นจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยกำหนดกรอบแนวคิดตามแนวคิดการบูรณาการปัจจัยในระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) เพื่ออธิบายพฤติกรรมองค์การในงานวิจัย และศึกษาตัวแปรสำคัญที่พบว่ามีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคคลในหลายประเภท จากทฤษฎีและแนวคิดที่สำคัญต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สำหรับในส่วนนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของ ตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

2) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผ่านความผูกพันต่อองค์การ

3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผ่านความพึงพอใจในงาน

4) นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผ่านความพึงพอใจในงาน

บทที่ 2

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ" มีการสร้างและใช้การปรับปรุงแบบวัด ตลอดจนนำแบบวัดที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาใช้ในการเก็บข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตอบแบบวัดต่าง ๆ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางสถิติ

ในส่วนนี้จะได้นำเสนอเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการหาคุณภาพของเครื่องแบบวัด การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย โดยต้องเป็นพนักงานที่ทำงานในสถาบันต้นสังกัดนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่เน้นศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับและการนำผลไปประยุกต์ใช้ได้ทันที รวมทั้งการพิจารณาให้มีการสุ่มตัวอย่างอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือในท้ายสุด งานวิจัยนี้จึงได้ใช้การสุ่มแบบเป็นระบบ ด้วยวิธี Stratified Random Sampling เข้ามาร่วมด้วย โดยมีตัวแปรในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1) ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2) แขนงวิชาความเชี่ยวชาญของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งได้เป็นสองประเภท ได้แก่ สายวิทยาศาสตร์ และสายสังคมศาสตร์

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham (2006) ที่เสนอว่าเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ขนาดตัวอย่างควรมีประมาณ 15 ตัวอย่างต่อการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ โดยโมเดลในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 36 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรเท่ากับ 36 x 15 = 540 ตัวอย่าง ซึ่งจะครอบคลุมขนาดของกลุ่มตัวอย่างและพอเพียงต่อการวิเคราะห์ข้อมูล (n > 200) เพื่อการสร้างตัวแบบสมการโครงสร้าง (Madden & Dillion, 1982) สำหรับการเก็บตัวอย่างในครั้งนี้ หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของการสุ่มตัวอย่างข้างต้น เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริงในการวิจัยซึ่งมีการกระจายตัวตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษาและแขนงวิชาที่ได้กำหนดไว้เป็นจำนวนทั้งสิ้น 596 ตัวอย่าง (ดูรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 3)

2.2 เครื่องมือวัดตัวแปร

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบวัดตัวแปรต่าง ๆ 5 ฉบับ กับแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังอีก 1 ฉบับ รวมเป็น 6 ฉบับ แบบวัดส่วนใหญ่เรียบเรียงและปรับปรุงจากแบบวัดมาตรฐานที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงในการนำมาใช้แล้วในอดีต โดยปรับให้เหมาะสมกับการนำมาใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในการนำแบบวัดไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง และพบว่าค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบวัดทั้งฉบับที่นำมาใช้มีค่าถึงระดับที่เชื่อถือได้ทางสถิติด้วย รายละเอียดของแบบสอบถามทั้ง 6 ฉบับ มีดังต่อไปนี้

2.2.1 แบบวัดการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (แบบวัดชุดที่ 1 ท่านกับมหาวิทยาลัย) มีเนื้อหาเกี่ยวกับความคิดและความตั้งใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่จะทำงานหรือวางแผนที่จะยังคงอยู่ทำงานกับสถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ และไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานเมื่อพบว่าตนเองมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า วัดด้วยแบบวัดซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบวัดในงานวิจัยของ Mak & Sockel (2001) และ Kyndt et al. (2009) จำนวน 20 ข้อ โดยมีข้อความทางบวก 3 ข้อ และข้อความทางลบ 17 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์รวม 9 ข้อ มีข้อความทางบวก 3 ข้อ และข้อความทางลบ 6 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยจะทำการวัดจาก 1 องค์ประกอบ คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ

พิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) ของแบบวัดนี้ อยู่ระหว่าง 2.25 ถึง 13.16 พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อ (ค่า r) เท่ากับ 0.56 ถึง 0.77 เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ปรากฏว่าโมเดลการวัดกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 31.24 df เท่ากับ 39 p-value เท่ากับ .81 NFI เท่ากับ .98 GFI เท่ากับ .96 AGFI เท่ากับ .92 SRMR เท่ากับ .036 CFI เท่ากับ 1.00 และ RMSEA เท่ากับ 0.0 สำหรับค่าความเชื่อมั่น ชนิดสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของแบบวัดนี้เท่ากับ 0.89 (ตาราง 2.1)

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัด มีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ ข้อความที่แสดงความตั้งใจทางบวก และข้อความที่แสดงความตั้งใจทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนจึงมี 2 กรณี คือ

กรณีข้อความทางบวก ประกอบด้วย ข้อ 4, 6, 8

กรณีข้อความทางลบ ประกอบด้วย ข้อ 1, 2, 3, 5, 7, 9

การคิดคะแนน คิดโดยรวมคะแนนทุกข้อในแบบวัดการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ คือ “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” สำหรับข้อความทางลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน ดังนั้นแบบวัดนี้จึงมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 9-54 คะแนน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้ แสดงว่าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีการคงอยู่ในองค์การสูง

ตัวอย่าง แบบวัดการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (แบบวัดชุดที่ 1 ท่านกับมหาวิทยาลัย)

(0) หากท่านได้รับข้อเสนอด้านตำแหน่งหน้าที่จากมหาวิทยาลัยอื่นที่ดีกว่าปัจจุบัน ท่านจะไม่ลังเลที่รับข้อเสนอนั้นไว้พิจารณา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2.2.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (แบบวัดชุดที่ 2 ความรู้สึกต่อมหาวิทยาลัย) มีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมของสถาบันอุดมศึกษา การมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การและความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพของตนภายในองค์การ วัดด้วยแบบวัดซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบวัดในงานวิจัยของ O'Reilly and Chatman (1186) และ Muadtong (2010) จำนวน 24 ข้อ โดยมีข้อความทางบวก

17 ข้อ และข้อความทางลบ 7 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์รวม 13 ข้อ มีข้อความทางบวก 10 ข้อ และข้อความทางลบ 3 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" โดยพิจารณาในองค์ประกอบ 2 ด้าน ดังนี้ 1) การซึมซับค่านิยมในองค์การ (Internalization) และ 2) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment)

พิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) ของแบบวัดนี้ อยู่ระหว่าง 3.27 ถึง 10.76 พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อ (ค่า r) เท่ากับ 0.29 ถึง 0.78 เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ปรากฏว่าโมเดลการวัดกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 37.92 df เท่ากับ 44 p-value เท่ากับ .73 NFI เท่ากับ .98 GFI เท่ากับ .95 AGFI เท่ากับ .90 SRMR เท่ากับ .034 CFI เท่ากับ 1.00 และ RMSEA เท่ากับ 0.0 สำหรับค่าความเชื่อมั่น ชนิดสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของแบบวัดนี้เท่ากับ 0.89 (ตาราง 2.1)

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัด มีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ ข้อความที่แสดงเจตคติทางบวก และข้อความที่แสดงเจตคติทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนจึงมี 2 กรณี คือ

กรณีข้อความทางบวก ประกอบด้วย ข้อ 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13

กรณีข้อความทางลบ ประกอบด้วย ข้อ 5, 6, 12

การคิดคะแนน คิดโดยรวมคะแนนทุกข้อในแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ โดยข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ คือ "จริงที่สุด" "จริง" "ค่อนข้างจริง" "ค่อนข้างไม่จริง" "ไม่จริง" และ "ไม่จริงเลย" สำหรับข้อความทางลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน ดังนั้นแบบวัดนี้จึงมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 13-78 คะแนน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง

ตัวอย่าง แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (แบบวัดชุดที่ 2 ความรู้สึกต่อมหาวิทยาลัย)

(0) ท่านเต็มใจน้อมรับธรรมเนียม ประเพณี และสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติในมหาวิทยาลัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2.2.3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน (แบบวัดชุดที่ 3 ความพึงพอใจ) มีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกพอใจและประทับใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่มีต่องานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จำแนกเป็นความพึงพอใจในงาน 3 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (intrinsic job satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน

ได้แก่ การใช้ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสทำงานเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ มโนธรรม และความมั่นคง 2) ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (extrinsic job satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ นโยบายขององค์การ หัวหน้างาน ความก้าวหน้าและรายได้ 3) ความพึงพอใจในงานทั่วไป (general job satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ทั่ว ๆ ไป ได้แก่ เงื่อนไขการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

วัดด้วยแบบวัดซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบวัดความพึงพอใจของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (Weiss et al., 1967) จำนวน 28 ข้อ โดยเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์รวม 14 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “พอใจมากที่สุด” ถึง “พอใจน้อยที่สุด” โดยพิจารณาองค์ประกอบจาก 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 3) ความพึงพอใจในงานทั่วไป

พิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) ของแบบวัดนี้ อยู่ระหว่าง 5.48 ถึง 11.51 พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อ (ค่า r) เท่ากับ 0.53 ถึง 0.76 เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ปรากฏว่าโมเดลการวัดกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 35.30 df เท่ากับ 46 p-value เท่ากับ .87 NFI เท่ากับ .99 GFI เท่ากับ .96 AGFI เท่ากับ .91 SRMR เท่ากับ .032 CFI เท่ากับ 1.00 และ RMSEA เท่ากับ 0.0 สำหรับค่าความเชื่อมั่น ชนิดสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของแบบวัดนี้เท่ากับ 0.93 (ตาราง 2.1)

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดความพึงพอใจในงาน มีลักษณะเดียว คือ ข้อความทางบวก ดังนั้นการให้คะแนนจึงมีเพียงกรณีเดียวสำหรับทุกข้อคำถาม

การคิดคะแนน คิดโดยรวมคะแนนทุกข้อในแบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ คือ “พอใจมากที่สุด” “พอใจมาก” “พอใจค่อนข้างมาก” “พอใจค่อนข้างน้อย” “พอใจน้อย” และ “พอใจน้อยที่สุด” ดังนั้นแบบวัดนี้จึงมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 14-84 คะแนน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง

ตัวอย่าง แบบวัดความพึงพอใจในงาน (แบบวัดชุดที่ 3 ความพึงพอใจ)

(0) วิธีการที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยใช้แก้ปัญหาของพนักงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจค่อนข้างมาก	พอใจค่อนข้างน้อย	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด

2.2.4 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (แบบวัดชุดที่ 4 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย) มีเนื้อหาเกี่ยวกับระดับของความเชื่อหรือความรู้สึกที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีต่อองค์การ ว่าองค์การได้ให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่พนักงานได้ทำให้กับองค์การ และองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและใส่ใจการปฏิบัติงานของพนักงาน วัดด้วยแบบวัดซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบวัดในงานวิจัยของ Eisenberger et al. (1986) และ Rhoades et al. (2001) รวมจำนวน 24 ข้อ มีข้อความทางบวก 18 ข้อ และข้อความทางลบ 6 ข้อ โดยปรับปรุงข้อคำถามและองค์ประกอบในการชี้วัดให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัย เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์รวม 15 ข้อ มีข้อความทางบวก 10 ข้อ และข้อความทางลบ 5 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยจะทำการวัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน 2) การรับรู้การสนับสนุนในด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การ และ 3) การเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน

พิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) ของแบบวัดนี้ อยู่ระหว่าง 5.11 ถึง 11.91 พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อ (ค่า r) เท่ากับ 0.43 ถึง 0.81 เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ปรากฏว่าโมเดลการวัดกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 48.08 df เท่ากับ 64 p-value เท่ากับ .93 NFI เท่ากับ .98 GFI เท่ากับ .95 AGFI เท่ากับ .90 SRMR เท่ากับ .030 CFI เท่ากับ 1.00 และ RMSEA เท่ากับ 0.0 สำหรับค่าความเชื่อมั่น ชนิดสัมประสิทธ์อัลฟ่าของแบบวัดนี้เท่ากับ 0.94 (ตาราง 2.1)

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนจึงมี 2 กรณี คือ

กรณีข้อความทางบวก ประกอบด้วย ข้อ 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14

กรณีข้อความทางลบ ประกอบด้วย ข้อ 1, 4, 8, 12, 15

การคิดคะแนน คิดโดยรวมคะแนนทุกข้อในแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ คือ “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” สำหรับข้อความทางลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน ดังนั้นแบบวัดนี้จึงพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15-90 คะแนน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูง

ตัวอย่าง แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (แบบวัดชุดที่ 4 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย)

(0) แม้ว่าท่านจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและเห็นเด่นชัดเป็นที่ปรากฏ แต่มหาวิทยาลัยก็ไม่ได้สนใจหรือใส่ใจในผลงานนั้น

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2.2.5 แบบวัดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (แบบวัดชุดที่ 5 วิธีปฏิบัติต่าง ๆ) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางและแผนการดำเนินงานในการบริหารและจัดการบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับเป้าหมายและนโยบายการดำเนินงานของสถาบัน และมีความเป็นรูปธรรมเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดด้วยแบบวัดซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบวัดในงานวิจัยของ Jawahar and Hemmasi (2006) และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552) รวมจำนวน 28 ข้อ มีข้อความทางบวก 25 ข้อ และข้อความทางลบ 3 ข้อ โดยปรับปรุงข้อคำถามและองค์ประกอบในการชี้วัดให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัย เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์รวม 16 ข้อ มีข้อความทางบวก 14 ข้อ และข้อความทางลบ 2 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยจะทำการวัดจาก 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมของพนักงานโดยการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 2) ความมั่นคงในการจ้างงาน 3) การจ่ายค่าตอบแทน และ 4) การลดความแตกต่างด้านสถานะของแต่ละบุคคลในองค์การ

พิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) ของแบบวัดนี้ อยู่ระหว่าง 2.66 ถึง 10.72 พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อ (ค่า r) เท่ากับ 0.25 ถึง 0.78 เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ปรากฏว่าโมเดลการวัดกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 45.42 df เท่ากับ 64 p-value เท่ากับ .96 NFI เท่ากับ .98 GFI เท่ากับ .95 AGFI เท่ากับ .90 SRMR เท่ากับ .038 CFI เท่ากับ 1.00 และ RMSEA เท่ากับ 0.0 สำหรับค่าความเชื่อมั่น ชนิดสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของแบบวัดนี้เท่ากับ 0.92 (ตาราง 2.1)

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ มีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนจึงมี 2 กรณี คือ

กรณีข้อความทางบวก ประกอบด้วย ข้อ 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16

กรณีข้อความทางลบ ประกอบด้วย ข้อ 3, 15

การคิดคะแนน คิดโดยรวมคะแนนทุกข้อในแบบวัดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ คือ “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” และ “ไม่จริงเลย” ดังนั้นแบบวัดนี้จึงพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 16-96 คะแนน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้คะแนนมากในแบบวัดนี้ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความเหมาะสมของนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มาก

ตัวอย่าง แบบวัดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (แบบวัดชุดที่ 5 วิธีปฏิบัติต่าง ๆ)

(0) ความคิดเห็นของพนักงานถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดทิศทางการบริหารงานในมหาวิทยาลัยของท่าน

....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2.2.9 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง (แบบวัดชุดที่ 6 ข้อมูลทั่วไป) เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพในปัจจุบัน ระยะเวลาในการร่วมงานกับสถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัดในปัจจุบัน รายรับโดยเฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ การมีตำแหน่งหน้าที่ด้านบริหาร ภาระในการใช้ทุน ประเภทการจ้างงาน ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา และสาขาความเชี่ยวชาญ โดยมีทั้งให้เลือกคำตอบที่ให้ไว้ในแบบวัด และเติมคำลงในช่องว่างที่กำหนดให้

2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือวัด

ในการวิจัยครั้งนี้ แบบวัดทุกชุดที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบวัดที่มีมาตรฐานสูงจากงานวิจัยอื่นที่ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบวัดทุกชุดได้ถูกทำการวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพรายข้อ และหาคุณภาพทั้งแบบวัดของแบบวัดแต่ละชุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นแรก

1) หาความเที่ยงตรง (Validity) ในการหาความเที่ยงตรงของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบว่าเครื่องมือวัดมีการกำหนดหัวข้อตามนิยามปฏิบัติการของแต่ละตัวแปรได้ครอบคลุมถึงสิ่งที่

ต้องการศึกษา จากนั้นจึงนำแบบวัดที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (รศ.ดร.ดุจเดือน พันธุมนาวิน, รศ.ดร.บังอร โสพส และดร.วรางคณา โพธิ์สินสมวงศ์) พิจารณาว่ามีเนื้อหาที่ครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปรหรือไม่ (Face Validity) และมีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพียงใด รวมถึงการตรวจสอบการใช้ภาษา แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบวัดที่สมบูรณ์ ก่อนจะนำไปทดลองใช้

2) นำแบบวัดดังกล่าวทุกชุดออกไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างในที่นี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยต้องเป็นพนักงานที่ทำงานในสถาบันต้นสังกัดนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการทดสอบแบบวัด กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน

ขั้นที่สอง

3) เมื่อลงรหัสในแบบวัดทุกชุดแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) หรือการหาค่า t - ratio โดยมีเกณฑ์ว่า ค่า t ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 2.00 ขึ้นไป และ/หรือ 2) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ ในการหาอำนาจการจำแนกรายข้อที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าจำแนกรายข้อของแบบวัดทุกแบบวัดทุกแบบ โดยใช้สถิติ t – ratio โดยใช้เทคนิค 30% และค่า t ต้องมีค่ามากกว่า 0.20 ขึ้นไป การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item-Total Correlation) หรือค่า r โดยมีเกณฑ์ว่า ค่า r ควรมีค่ามากกว่า 0.20 ขึ้นไป ซึ่งจะคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์ค่า t เป็นหลัก และข้อความเหล่านี้จะต้องครอบคลุมเนื้อหาของตัวแปรตามแผนผังของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนั้น ๆ

ขั้นที่สาม

4) นำข้อที่ผ่านขั้นที่สองแล้ว มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหา Construct Validity สำหรับเกณฑ์ในการตัดสินความกลมกลืนของโมเดลนั้น ใช้ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Fit Measures) (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2554) จำนวน 7 เกณฑ์

ขั้นที่สี่

5) เมื่อผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏว่าโมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงนำแบบวัดที่ผ่านการพิสูจน์แล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient)

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เตรียมเครื่องมือแบบสอบถามให้เพียงพอ และขอความอนุเคราะห์ไปยังคณะหรือภาควิชาในมหาวิทยาลัยกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลรวมทั้งสิ้น 1,000 คน ซึ่งคาดว่าจะใช้เวลาเก็บข้อมูลประมาณ 4 เดือน

2) เก็บรวบรวมแบบสอบถามและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ก่อนกำหนดรหัสข้อมูล ลงรหัสและตรวจสอบข้อมูลให้ตรงตามข้อตกลงของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3) ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และปรับแก้ไขรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ดังนี้

1) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยมี 2 ลักษณะคือ

(1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(2) ทำการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural RELationship model หรือ LISREL model) เป็นการวิเคราะห์ที่ช่วยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยตัวใด จะส่งอิทธิพลในทางตรงและหรือทางอ้อมไปยังตัวแปรตาม โดยจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหา Construct Validity สำหรับเกณฑ์ในการตัดสินความกลมกลืนของแบบจำลองนั้น ใช้ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Fit Measures) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Hair et al., 2006; นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2554) จำนวน 7 เกณฑ์ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(3.1) ค่าสถิติไค-แสควร์ (Chi-Square Statistics) ควรมีค่าน้อย และควรเข้าใกล้ศูนย์ให้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ Joreskog จึงแนะนำให้พิจารณาค่าไค-แสควร์เป็นเหมือนดัชนีที่บ่งบอกถึงความแย่ของแบบจำลอง (Badness of Measure) มากกว่าจะพิจารณาในฐานะที่เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญ ดังนั้น ถ้าค่าไค-แสควร์มีค่าสูง ก็แสดงว่าแบบจำลองนั้นมีความ

กลมกลืนต่ำ และค่า p value ควรเป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งจะแสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปแล้วหลักง่าย ๆ ของการทดสอบความกลมกลืนโดยวิธีนี้ คือ พิจารณาผลหารระหว่างค่า Chi-Square กับค่า degree of freedom (df) ของแบบจำลอง เพื่อปรับแก้ปัญหาในกรณีที่แบบจำลองมีค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก อย่างไรก็ดี เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนหรือไม่นั้น มีผู้แนะนำแตกต่างกันไป เช่น Carmine and Mclver (1981, อ้างถึงใน นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2554) แนะนำไว้ว่าแบบจำลองที่มีความกลมกลืนควรมีอัตราส่วนอยู่ระหว่าง 2 – 3 ในขณะที่ Wheaton (1987, อ้างถึงใน นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2554) ให้คำแนะนำไว้ว่าควรมีอัตราส่วนไม่เกิน 5

(3.2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) ซึ่งเป็นค่าดัชนีที่ Joreskog พัฒนาขึ้น โดยมีค่าระหว่าง 0 และ 1 ยิ่งค่า GFI เข้าใกล้ 1.00 ยิ่งแสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในงานวิจัยนี้จึงใช้เกณฑ์ตัดสินว่า ค่า GFI ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

(3.3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI) เป็นดัชนีที่ทำการปรับค่า GFI ด้วย df. เนื่องจากแบบจำลองที่ยิ่งมีการเพิ่มเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์ ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความกลมกลืนกับข้อมูลอยู่แล้ว เพราะจะทำให้แบบจำลองนั้นเข้าใกล้กับแบบจำลองแบบ Just-Identified ดังนั้นค่า AGFI จึงเป็นค่าที่พิจารณาถึงจำนวนเส้นอิทธิพลที่อยู่ในแบบจำลองด้วย โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 โดยยิ่งมีค่ามากก็แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลมาก เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินคือ ไม่ต่ำกว่า 0.90

(3.4) ค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่แสดงความแตกต่างต่อ degree of freedom (df) ซึ่งการตัดสินว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนหรือไม่ พิจารณาจากค่า RMSEA โดยถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนสูงมาก ถ้าค่าอยู่ระหว่าง 0.05 – 0.08 แสดงว่าแบบจำลองนั้นมีความกลมกลืนดี ถ้าค่าอยู่ระหว่าง 0.08 – 0.10 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืน แต่ไม่ค่อยดีมากนัก แต่ถ้าค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนต่ำ โดยงานวิจัยนี้ได้ใช้เกณฑ์ตัดสินคือ ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.08

(3.5) ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0 และ 1 ดัชนีนี้เป็นดัชนีที่มาจากฐานของค่าไค-สแควร์แบบ Noncentrality ด้วย และเป็นดัชนีหนึ่งที่ได้รับความนิยมสูง เนื่องจากเป็นดัชนีที่ไม่ได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาว่า ยิ่งค่า CFI เข้าใกล้ 1.00 ยิ่งแสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในงานวิจัยนี้จึงใช้เกณฑ์ตัดสินว่า ค่า CFI ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

(3.6) ดัชนี Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR) ค่า SRMR นั้น มีพื้นฐานมาจากค่า RMR ซึ่งถ้ายิ่งมีค่ามากก็แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนน้อย อย่างไรก็ดี ถ้าการวิเคราะห์นั้นมีหน่วยในการวัดที่ต่างกัน และใช้ Covariance Matrix ใน

การวิเคราะห์ ก็ควรใช้ดัชนี SRMR ในการพิจารณา เพราะจะนำเอาค่าความคลาดเคลื่อนแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานก่อน โดยงานวิจัยนี้ได้ใช้เกณฑ์ตัดสินคือ ต้องมีค่าไม่เกิน 0.05

(3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อบ่งชี้ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีความคงอยู่ในองค์การในปริมาณน้อย และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Enter และ Stepwise โดยใช้ตัวทำนายหลายตัวในการทำนายตัวถูกทำนายทีละ 1 ตัว เพื่อวิเคราะห์หาค่าพยากรณ์ หรืออำนาจในการทำนายของตัวแปรอิสระต่าง ๆ ในการพยากรณ์หรือร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม เพื่อแสวงหาปัจจัยปกป้องที่สำคัญต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

2) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และใช้ประกอบในการพิจารณาแยกกลุ่มย่อย

ตารางที่ 2.1 คุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรในงานวิจัย

ชื่อแบบวัด	จำนวนข้อ	พิสัยค่า t	พิสัยค่า r	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)								
				NFI	GFI	AGFI	chi square	df / p value	SRMR	CFI	RMSEA	ค่าความเชื่อมั่น
1. การคงอยู่ในองค์การของพนักงานม.	9	2.25 - 13.16	0.56 - 0.77	0.98	0.96	0.92	31.24	39 / 0.81	0.036	1.00	0.0	0.89
2. ความผูกพันต่อองค์การ	13	3.27 - 10.76	0.29 - 0.79	0.98	0.95	0.90	37.92	44 / 0.73	0.034	1.00	0.0	0.89
3. ความพึงพอใจในงาน	14	5.48 - 11.51	0.53 - 0.76	0.99	0.96	0.91	35.30	46 / 0.87	0.032	1.00	0.0	0.93
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	15	5.11 - 11.91	0.43 - 0.81	0.98	0.95	0.90	48.08	64 / 0.93	0.030	1.00	0.0	0.94
5. นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์	16	2.66 - 10.72	0.25 - 0.78	0.98	0.95	0.90	45.42	64 / 0.96	0.038	1.00	0.0	0.92

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ” เป็นการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุทั้งที่เป็นปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์การ ที่มีอิทธิพลกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยจะได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1) ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน และส่วนที่ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ที่มีการคงอยู่ในองค์การในปริมาณน้อย ในส่วนต่อไปนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มนำเสนอลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ทำงานในสถาบันต้นสังกัดนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 596 คน (ตารางที่ 3.1) ลักษณะทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 1) เพศของกลุ่มตัวอย่าง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศชาย มีจำนวน 310 คน (ร้อยละ 52.0) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิง มีจำนวน 286 คน (ร้อยละ 48.0) 2) อายุของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีอายุระหว่าง 24.58 – 48.25 ปี มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 33.92 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.81 ปี และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.04 ปี โดยใช้ค่ามัธยฐานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 33 ปี 11 เดือน คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุน้อย มีจำนวน 302 คน (ร้อยละ 50.7) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุมากกว่า 33 ปี 11 เดือน คือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ตารางที่ 3.1 แสดงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

	ลักษณะทั่วไป	จำนวน (596 ตัวอย่าง)	ร้อยละ*
เพศ	ชาย	310	52.0
	หญิง	286	48.0
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 33 ปี 11 เดือน	302	50.7
	มากกว่า 33 ปี 11 เดือน	294	49.3
ระดับการศึกษาสูงสุด	เทียบเท่าปริญญาเอกขึ้นไป	206	34.6
	เทียบเท่าปริญญาโทหรือตรี	390	65.4
สถานภาพ	โสด	418	70.2
	สมรส	178	29.8
ระยะเวลาในการร่วมงานกับ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี 5 เดือน	300	50.3
สถาบันต้นสังกัดในปัจจุบัน	มากกว่า 4 ปี 5 เดือน	296	49.7
รายได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 22,375 บาท	298	50.0
	มากกว่า 22,375 บาท	298	50.0
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	552	92.6
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	40	6.7
	รองศาสตราจารย์	4	0.7
การมีตำแหน่งด้านบริหาร	มี	124	20.8
	ไม่มี	472	79.2
ภาระในการใช้ทุน	มี	254	42.6
	ไม่มี	342	57.4
ประเภทการจ้างงาน	เงินงบประมาณแผ่นดิน	446	74.8
	เงินงบประมาณรายได้หรืออื่น ๆ	150	25.2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

	ลักษณะทั่วไป	จำนวน (596 ตัวอย่าง)	ร้อยละ*
ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา	มหาวิทยาลัยของรัฐ	200	33.56
	มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	198	33.22
	ม.ราชภัฏ, ม.เทคโนโลยีราชมงคล	198	33.22
สาขาความเชี่ยวชาญ	วิทยาศาสตร์	328	55.0
	มนุษยศาสตร์, สังคมศาสตร์	268	45.0

หมายเหตุ : * ไม่รวม Missing Values

ที่มีอายุมากมีจำนวน 294 คน (ร้อยละ 49.3) 3) ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาเทียบเท่าปริญญาเอกขึ้นไป มีจำนวน 206 คน (ร้อยละ 34.6) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาเทียบเท่าปริญญาโทหรือปริญญาตรี มีจำนวน 390 คน (ร้อยละ 65.4) 4) สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 418 คน (ร้อยละ 70.2) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 178 คน (ร้อยละ 29.8) 5) ระยะเวลาในการร่วมงานกับสถาบันต้นสังกัดในปัจจุบัน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีระยะเวลาในการร่วมงานกับสถาบันต้นสังกัดในปัจจุบันระหว่าง 1 – 19 ปี มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.42 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.41 ปี และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.99 ปี โดยใช้ค่ามัธยฐานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งอายุงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี 5 เดือน คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุงานน้อย มีจำนวน 300 คน (ร้อยละ 50.3) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี 5 เดือน คือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุงานมาก มีจำนวน 296 คน (ร้อยละ 49.7) 6) รายได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีรายได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 12,110 – 100,000 บาท มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 22,375 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24,670.83 บาท และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10,300.39 บาท โดยใช้ค่ามัธยฐานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งรายได้รับของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 22,375 บาท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาฉารที่มีรายได้น้อย มีจำนวน 298 คน (ร้อยละ 50.0) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้มากกว่า

22,375 บาท คือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้มาก มีจำนวน 298 คน (ร้อยละ 50.0) 7) ตำแหน่งทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีจำนวน 552 คน (ร้อยละ 92.6) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 6.7) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 0.7) 8) การมีตำแหน่งด้านบริหารของกลุ่มตัวอย่าง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งด้านบริหาร มีจำนวน 124 คน (ร้อยละ 20.8) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งด้านบริหาร มีจำนวน 472 คน (ร้อยละ 79.2) 9) ภาระในการใช้ทุนของกลุ่มตัวอย่าง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีภาระในการใช้ทุน มีจำนวน 254 คน (ร้อยละ 42.6) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีภาระในการใช้ทุน มีจำนวน 342 คน (ร้อยละ 57.4) 10) ประเภทของการจ้างงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีประเภทของการจ้างงานด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน มีจำนวน 446 คน (ร้อยละ 74.8) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีประเภทของการจ้างงานด้วยเงินงบประมาณรายได้หรืออื่นๆ มีจำนวน 150 คน (ร้อยละ 25.2) 11) ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสถาบันต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีจำนวน 200 คน (ร้อยละ 33.56) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีจำนวน 198 คน (ร้อยละ 33.22) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีจำนวน 198 คน (ร้อยละ 33.22) และ 12) สาขาความเชี่ยวชาญของกลุ่มตัวอย่าง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในสายวิทยาศาสตร์ มีจำนวน 328 คน (ร้อยละ 55.00) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในสายมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์ มีจำนวน 268 คน (ร้อยละ 45.00)

โดยสรุปคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งพนักงานที่อายุน้อยและอายุมากมีสัดส่วนไม่ต่างกันมาก โดยมีระดับการศึกษาสูงสุดเทียบเท่าปริญญาโท พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และมีระยะเวลาในการร่วมงานกับสถาบันต้นสังกัดในปัจจุบันประมาณ 4-5 ปี รายรับโดยเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 22,375 บาท ตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่ด้านบริหารและไม่มีภาระในการใช้ทุนด้วย ประเภทการจ้างงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ภายใต้ระบบการจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้จำนวนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสถาบันต้นสังกัดและสาขาความเชี่ยวชาญของกลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนที่ไม่ต่างกัน

สำหรับรายละเอียดของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามจะได้นำเสนอต่อไปในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.2 การเตรียมข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์จริง เพื่อให้ทราบลักษณะธรรมชาติของข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการตัดสินใจสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต่อไป และจัดเตรียมข้อมูลให้เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ โดยจะก่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมของผลการวิเคราะห์ ดังจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการจัดเตรียมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.2.1 ผลการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล

การศึกษาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยการคำนวณค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) และค่า P-value ของสถิติทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) โดยผู้วิจัยได้แปลงค่าตัวแปรให้กลายเป็นค่าคะแนนแบบปกติ (Normal Score) แล้วทดสอบว่าตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์มีการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติหรือไม่ โดยพิจารณาจากผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของทั้งค่าความเบ้และความโด่ง ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ และจะได้ทำการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาทั้งในกลุ่มตัวอย่างรวมด้วยเช่นกัน

จากการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตในกลุ่มรวม ผู้วิจัยได้แปลงค่าตัวแปรให้กลายเป็นค่าคะแนนแบบปกติ (Normal Score) แล้วจึงนำไปทดสอบว่าตัวแปรเปล่านั้นในกลุ่มตัวอย่างรวม มีการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติหรือไม่ โดยการศึกษาจากค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) และพิจารณาจากผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของทั้งค่าความเบ้และความโด่ง หากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรสังเกตมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผลการทดสอบ (ตารางที่ 3.2) ปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value ของ Skewness & Kurtosis น้อยกว่า .05) ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ แต่ยังพบว่าตัวแปรสังเกต ได้แก่ ความพึงพอใจในงานทั่วไป ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน การรับรู้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานโดยการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของ

พนักงาน และการลดความแตกต่างด้านสถานะของแต่ละบุคคลในองค์การ เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (P-value ของ Skewness & Kurtosis มากกว่า .05)

ตารางที่ 3.2 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มรวม (n = 596)

ตัวแปร	การทดสอบความเป็นโค้งปกติ (Normality)					
	Sk		Ku		Sk and Ku	
	Z-Score	p	Z-Score	p	χ^2	p
1. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ	-1.315	.189	-3.756	.000	15.839	.000*
2. ค่านิยมองค์การ	-.895	.371	2.338	.019	6.268	.044*
3. ความผูกพันด้านจิตใจ	-6.223	.000	3.677	.000	52.242	.000*
4. พึงพอใจทั่วไป	-2.193	.028	- 434	.664	5.000	.082
5. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน	.983	.326	-1.609	.108	3.555	.169
6. พึงพอใจในงาน	-5.333	.000	1.986	.047	32.381	.000*
7. การปฏิบัติงาน	-1.906	.057	-.888	.374	4.424	.109
8. โอกาสในการพัฒนา	-4.964	.000	1.755	0.079	27.725	.000*
9. เห็นคุณค่า	3.099	.002	.958	.338	10.523	.005*
10. ความมั่นคง	.296	.767	-3.068	.002	9.499	.009*
11. การมีส่วนร่วม	.410	.682	-1.631	.103	2.829	.243
12. ผลตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน	-.561	.575	-3.809	.000	14.825	.001*
13. ความแตกต่างด้านสถานะ	1.405	.160	-1.310	.190	3.690	.158

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการแปลงข้อมูลแต่ละตัวแปรให้มีการกระจายเป็นโค้งปกติก่อน ผลการทดสอบ (ตารางที่ 3.3) ปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษา ทุกตัวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value ของ Skewness & Kurtosis มากกว่า .05) ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาครั้งนี้มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตารางที่ 3.3 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มรวมหลังการแปลงข้อมูล (n = 596)

ตัวแปร	การทดสอบความเป็นโค้งปกติ (Normality)					
	Sk		Ku		Sk and Ku	
	Z-Score	p	Z-Score	p	χ^2	p
1. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ	-.019	.985	-.068	.946	.005	.998
2. ค่านิยมองค์การ	-.008	.994	.006	.995	.000	1.000
3. ความผูกพันด้านจิตใจ	-.095	.924	-.177	.860	.040	.980
4. พึงพอใจทั่วไป	.003	.998	-.086	.932	.007	.996
5. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน	.378	.705	-.782	.434	.755	.686
6. พึงพอใจในงาน	-.061	.951	-.296	.767	.091	.955
7. การปฏิบัติงาน	.212	.832	-.527	.599	.322	.851
8. โอกาสในการพัฒนา	-.020	.984	-.081	.935	.007	.997
9. เห็นคุณค่า	.071	.943	-.271	.786	.079	.961
10. ความมั่นคง	.199	.842	-.624	.533	.429	.807
11. การมีส่วนร่วม	.386	.700	-.959	.338	1.068	.586
12. ผลตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน	.500	.617	-1.132	.258	1.532	.465
13. ความแตกต่างด้านสถานะ	.215	.830	-.496	.620	.292	.864

3.2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

หลังจากได้ดำเนินการตรวจสอบการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มตัวอย่างรวมแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต โดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate Relationship) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในกลุ่มตัวอย่างรวม ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในกลุ่มรวม (ตารางที่ 3.4) พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตเป็นเชิงบวกหมดทุกค่า โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .459 ถึง .809 โดยที่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ การเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน กับการรับรู้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน (r. = .809, p < .01) สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของพนักงานโดยการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ (r. = .459, p < .01) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่ทำการศึกษานั้นไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันมากจนเกินไป ทั้งนี้เป็นไปตามที่ Kline (2005: 56 อ้างถึงใน วิไลลักษ์ ลังกา, 2554: 146) ได้กล่าวว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงกว่า .85 จะเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) แต่ตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตไม่เกิน .85 จึงกล่าวได้ว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

ตารางที่ 3.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่มรวม

ตัวแปรสังเกต	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ	1												
2. ค่านิยมองค์การ	.492**	1											
3. ความผูกพันด้านจิตใจ	.624**	.647**	1										
4. พึงพอใจทั่วไป	.476**	.511**	.512**	1									
5. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน	.566**	.593**	.552**	.642**	1								
6. พึงพอใจในงาน	.578**	.564**	.621**	.720**	.691**	1							
7. การปฏิบัติงาน	.544**	.523**	.509**	.578**	.707**	.570**	1						
8. โอกาสในการพัฒนา	.479**	.524**	.515**	.601**	.621**	.585**	.710**	1					
9. เห็นคุณค่า	.528**	.546**	.500**	.591**	.716**	.578**	.809**	.712**	1				
10. ความมั่นคง	.494**	.487**	.479**	.574**	.706**	.626**	.605**	.588**	.623**	1			
11. การมีส่วนร่วม	.459**	.513**	.473**	.545**	.740**	.550**	.791**	.652**	.778**	.599**	1		
12. ผลตอบแทน	.514**	.478**	.487**	.563**	.656**	.549**	.651**	.618**	.634**	.712**	.611**	1	
13. ความแตกต่างด้านสถานะ	.487**	.503**	.469**	.559**	.642**	.528**	.691**	.591**	.700**	.642**	.708**	.666**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship Model: LISREL) เป็นการตรวจสอบแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ได้พัฒนาขึ้นจากรากฐานทางทฤษฎี ว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ จากนั้นจึงทำการพิจารณาถึงขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบจำลองสมมติฐาน ถ้าพบว่าแบบจำลองไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับแก้แบบจำลองให้มีความกลมกลืนมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากการรายงานค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification Index) และคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในเชิงแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความเป็นไปได้ในการอภิปรายผลการวิจัยจากการปรับแก้แบบจำลองด้วย ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Absolute fit indices พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 849.75, df=58 ($p < .00$), SRMR = .367, RMSEA = .151, GFI = .82 ดัชนี CFI = .93, AGFI = .72 และ χ^2 / df = 14.65 เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเหล่านี้กับเกณฑ์ที่บ่งบอกว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ยังพบว่า แบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะว่า ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Absolute fit indices ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า SRMR ยังมากกว่า .05 ค่า RMSEA ยังมากกว่า .08 ค่า GFI ยังน้อยกว่า .90 ดัชนี AGFI มีค่าน้อยกว่า .90 และ χ^2 / df มีค่ามากกว่า 5

ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับแก้แบบจำลองโดยการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีและการอภิปรายผล ประกอบกับการรายงานค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification Index) โดยได้ทำการปรับแก้เส้นอิทธิพลในแบบจำลองโดยการลดเส้นทางอิทธิพลลง รวมจำนวน 2 เส้นทาง ความสัมพันธ์ ได้แก่

1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่ส่งผลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองภายหลังการปรับแก้แบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Absolute fit indices พบว่าค่าไค-

สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 32.34, df=37 (p = .69), SRMR = .01, RMSEA = .00, GFI = .99 ดัชนี CFI = 1.00, AGFI = .98 และ χ^2 / df = 0.874

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Absolute fit indices พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p > .05), ค่า χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 5 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้, ค่า SRMR มีค่าใกล้เคียง .05 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้, ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า .08 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และค่า GFI มีค่ามากกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในขณะที่ค่า CFI มีค่ามากกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และค่า AGFI มีค่ามากกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

จากค่าดัชนีดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการหลังปรับแก้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประมาณค่าขนาดอิทธิพลในแบบจำลองดังกล่าวเป็นที่ยอมรับได้ตามค่าดัชนีต่าง ๆ กับเกณฑ์ความกลมกลืน

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ตารางที่ 3.5 และภาพที่ 3.1) โดยมีรายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต ดังนี้

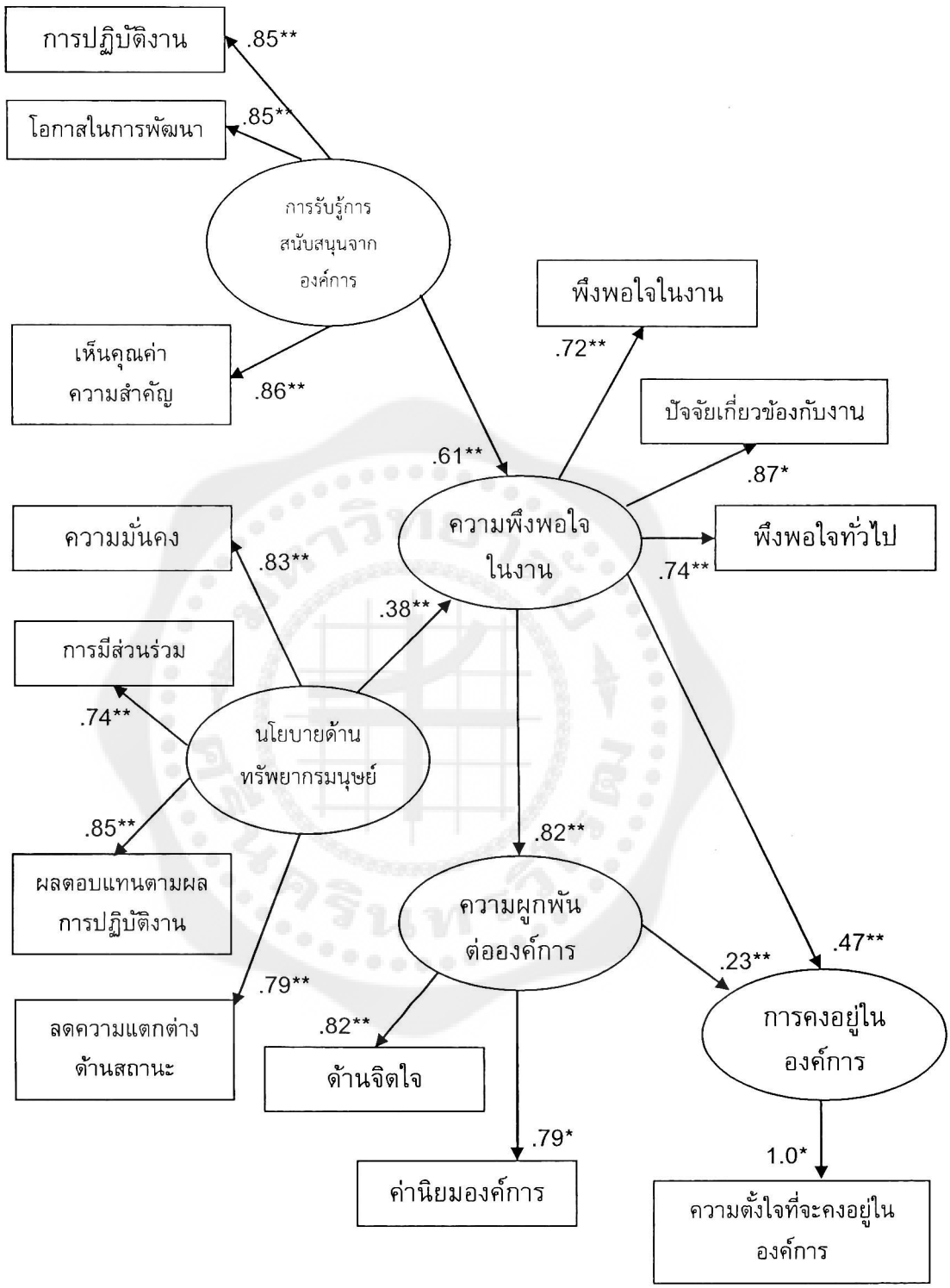
สำหรับตัวแปรแฝงภายนอกที่มีตัวบ่งชี้มากกว่า 1 ตัว ได้แก่ 1) ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีน้ำหนักองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด (.86) รองลงมา คือ การรับรู้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน (.85) และการรับรู้การสนับสนุนในด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การ (.85) 2) ตัวแปรนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ มีน้ำหนักองค์ประกอบของการจ่ายค่าตอบแทนมากที่สุด (.85) รองลงมา คือ ความมั่นคงในการจ้างงาน (.83) การลดความแตกต่างด้านสถานะของแต่ละบุคคลในองค์การ (.79) และการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (.74)

สำหรับตัวแปรแฝงภายในที่มีตัวบ่งชี้มากกว่า 1 ตัว ได้แก่ 1) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบของความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานมากที่สุด (.87) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานทั่วไป (.74) และความพึงพอใจในการทำงาน (.72) 2) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีน้ำหนักองค์ประกอบของการซึมซับค่านิยมในองค์การมากที่สุด (.82) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านจิตใจ (.79)

ตารางที่ 3.5 คะแนนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในกลุ่มรวม (596 คน)

ตัวแปรตาม	R^2 ตามสมการโครงสร้าง	ความสัมพันธ์	ตัวแปรอิสระ			
			การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์	ความผูกพันต่อองค์การ	ความพึงพอใจในงาน
การคงอยู่ในองค์การของพนักงานฯ	.39	DE			.23**	.47**
		IE	.40**	.25**		.18**
		TE	.40**	.25**	.23**	.65**
ความผูกพันต่อองค์การ	.62	DE				.82**
		IE	.50**	.31**		
		TE	.50**	.31**		.82**
ความพึงพอใจในงาน	.92	DE	.61**	.38**		
		IE				
		TE	.61**	.38**		
χ^2 = 32.34, df=37 (p= .69), SRMR = .01, RMSEA = .00, GFI = .99, CFI = 1.00, AGFI = .98, χ^2 / df = .874						

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, TE = อิทธิพลรวม



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในกลุ่มรวม (596 คน)

อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผล มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเชิงเหตุ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .61) และ 2) นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .38) โดยอาจกล่าวได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ยิ่งมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูง และยิ่งเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความเหมาะสมของนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มาก พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเหล่านี้ก็ยิ่งมีความความพึงพอใจในงานที่สูงด้วย โดยตัวแปรเชิงเหตุในโมเดล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความความพึงพอใจในงานได้ 92%

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเชิงเหตุ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .82) สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .50) และ 2) นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .31)

สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .82) 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .50) และ 3) นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .31)

โดยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน โดยตัวแปรเชิงเหตุในโมเดล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ 62%

ตัวแปรการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเชิงเหตุ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .47) และ 2) ความผูกพันต่อองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .23)

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .40) 2) นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .25) และ 3) ความพึงพอใจในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .18)

สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

เท่ากับ .65) 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .40) 3) นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .25) และ 4) ความผูกพันต่อองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .23)

โดยสามารถสรุปได้ว่า การคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน และขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน ผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้วย โดยตัวแปรเชิงเหตุในโมเดล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้ 39%

3.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง ที่แตกต่างกัน

ในส่วนนี้จะได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ตัวแปรการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในกลุ่มรวม โดยมีตัวแปรชีวสังคมและภูมิหลังเป็นตัวแปรอิสระ ดังนี้

เพศของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นเพศชาย และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นเพศหญิง

อายุของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุน้อย และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุมาก

ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาเทียบเท่าปริญญาเอกขึ้นไป และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาเทียบเท่าปริญญาโทหรือปริญญาตรี

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีสถานภาพโสด และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีสถานภาพสมรส

ระยะเวลาในการร่วมงานกับสถาบันต้นสังกัดในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุงานน้อย และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุงานมาก

รายได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้น้อย และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้มาก

การมีตำแหน่งด้านบริหารของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งด้านบริหาร และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งด้านบริหาร

ภาระในการใช้ทุนของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีภาระในการใช้ทุน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีภาระในการใช้ทุน

ประเภทของการจ้างงานของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีประเภทของการจ้างงานด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีประเภทของการจ้างงานด้วยเงินงบประมาณรายได้หรืออื่นๆ

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสถาบันต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สาขาความเชี่ยวชาญของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในสายวิทยาศาสตร์ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในสายมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์

ความแปรปรวนของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในกลุ่มรวม จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลปรากฏว่าการคงอยู่ในองค์การแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว 5 ตัวแปร (ตารางที่ 3.6) ได้แก่ เพศ รายได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน การมีตำแหน่งด้านบริหาร ภาระในการใช้ทุน และประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสถาบันต้นสังกัด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นเพศชาย เป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การ มากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นเพศหญิง 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้มาก เป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การ มากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้น้อย 3) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งด้านบริหาร เป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การ มากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งด้านบริหาร 4) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีภาระในการใช้ทุน เป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การ มากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีภาระในการใช้ทุน และ 5) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดในมหาวิทยาลัยของรัฐ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดในมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังที่แตกต่างกัน (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ตามระดับของตัวแปรอิสระที่พบในอิทธิพลเดี่ยว (ตอน 2)

(ตอน 1)

ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง	ค่าเอฟ
เพศ	10.11**
อายุ	2.22
ระดับการศึกษาสูงสุด	< 1
สถานภาพ	1.34
ระยะเวลาในการร่วมงาน	< 1
รายรับโดยเฉลี่ย	20.74***
ตำแหน่งด้านบริหาร	12.61***
ภาระในการใช้ทุน	4.24*
ประเภทการจ้างงาน	2.65
ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา	4.93**
สาขาความเชี่ยวชาญ	< 1

หมายเหตุ * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ และ *** $p < .001$

(ตอน 2)

ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม		
	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
เพศ	ชาย = 34.79	-	หญิง = 32.43
รายรับเฉลี่ย	มาก = 35.34	-	น้อย = 31.99
ตำแหน่งบริหาร	มี = 36.23	-	ไม่มี = 32.99
ภาระการใช้ทุน	มี = 34.55	-	ไม่มี = 33.00
ประเภทของสถาบัน	ม. ในกำกับรัฐ = 35.18	ม. ของรัฐ = 34.11	ราชภัฏ, ราชมงคล = 32.11

3.5 ผลการทำนายการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยใช้ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวทำนาย

ในส่วนนี้จะได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสวงหาเปอร์เซ็นต์การทำนาย ตัวทำนายที่สำคัญ และลำดับการทำนายในตัวแปรตามของงานวิจัย ได้แก่ การคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เพื่อเปรียบเทียบอำนาจในการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่ทำการศึกษาในครั้งนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบรวม และแบบเป็นขั้น (Enter และ Stepwise) โดยมีชุดตัวทำนายที่ประกอบด้วยตัวทำนาย 4 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปริมาณการทำนาย ว่ามีตัวแปรหรือปัจจัยเชิงเหตุใด ที่สามารถใช้ทำนายการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้ดี คล้ายคลึง หรือแตกต่างกันอย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูลจะได้กระทำทั้งในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมภูมิหลัง เฉพาะที่ปรากฏว่ามีนัยสำคัญจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในข้อ 3.4 ซึ่งได้แก่ 1) เพศของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นเพศชาย และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นเพศหญิง 2) รายได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้น้อย และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้มาก 3) การมีตำแหน่งด้านบริหารของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงาน. มหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งด้านบริหาร และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งด้านบริหาร 4) ภาระในการใช้ทุนของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีภาระในการใช้ทุน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีภาระในการใช้ทุน และ 5) ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสถาบันต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการทำนายพบว่า เมื่อนำคะแนนการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบรวม และแบบเป็นขั้น โดยมีตัวทำนาย 4 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตารางที่ 3.7) พบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวแปร สามารถทำนายการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในกลุ่มรวมได้ 46.1%

ตารางที่ 3.7 ผลการทำนายการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยใช้ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์การทั้ง 4 ตัวแปร

กลุ่ม	จำนวนคน	ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์การ		
		% ทำนาย	ตัวทำนาย	ค่าเบต้า
รวม	596	46.1	1, 2, 3	.36, .23, .17
เพศชาย	310	43.1	4, 1	.41, .32
เพศหญิง	286	52.0	1, 2, 3	.41, .20, .19
รายได้น้อย	298	38.1	1, 2, 3	.27, .25, .19
รายได้มาก	298	51.2	1, 4	.48, .30
มีตำแหน่งบริหาร	124	59.5	1, 3	.56, .28
ไม่มีตำแหน่งบริหาร	472	42.8	1, 2, 3	.32, .28, .14
มีภาระการใช้ทุน	254	40.4	1, 2, 3	.37, .19, .17
ไม่มีภาระการใช้ทุน	342	51.7	1, 4, 2	.36, .24, .20
ม.ของรัฐ	200	48.5	3, 1, 2	.33, .30, .16
ม.ในกำกับรัฐ	198	60.6	1, 4	.53, .31
ม.ราชภัฏ, ราชมงคล	198	34.7	1, 2	.37, .27

หมายเหตุ : ค่าเบต้าทุกตัวมีนัยสำคัญที่ .05

ตัวทำนายที่ 1 คือ ความผูกพันต่อองค์การ
ตัวทำนายที่ 2 คือ ความพึงพอใจในงาน
ตัวทำนายที่ 3 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
ตัวทำนายที่ 4 คือ นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์

โดยมีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับ คือ .36, .23, และ .17 ซึ่งหมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมาก ยิ่งเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมาก และยิ่งมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่เหมาะสมมาก พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้นยิ่งมีการคงอยู่ในองค์การมากด้วย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มรวมในกลุ่มย่อยอีก 11 กลุ่ม (ตารางที่ 3.7) พบว่า ตัวทำนายทั้ง 4 ตัวแปร สามารถทำนายได้มากที่สุดคือ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำนายได้ 60.6% โดยมีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับ คือ .53, และ .31 กลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์การทำนายสูงรองลงมา คือ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

สายวิชาการที่มีตำแหน่งด้านบริหาร โดยทำนายได้ 59.5% โดยมีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับ คือ .56, และ .28 และกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์การทำนายได้น้อยที่สุด คือ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยทำนายได้ 34.7% โดยมีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับ คือ .37, และ .27 ซึ่งการแปลผลตัวทำนายของกลุ่มนี้เป็นในทำนองเดียวกับกลุ่มรวม พิสัยเปอร์เซ็นต์การทำนายในกลุ่มย่อยที่เหลือมีค่าระหว่าง 38.1% ถึง 52.0% สำหรับการเปรียบเทียบการทำนายในกลุ่มย่อยด้วยกัน พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันเกิน 5% มี 7 คู่ คือ 1) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศชาย กับ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิง (43.1% และ 52.0% ตามลำดับ) 2) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้น้อย กับ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้มาก (38.1% และ 51.2% ตามลำดับ) 3) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งด้านบริหาร กับ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งด้านบริหาร (59.5% และ 42.8% ตามลำดับ) 4) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีภาระในการใช้ทุน กับ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีภาระในการใช้ทุน (40.4% และ 51.7% ตามลำดับ) 5) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ กับ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (48.5% และ 60.6% ตามลำดับ) 6) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ กับ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (48.5% และ 34.7% ตามลำดับ) และ 7) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กับ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (60.6% และ 34.7% ตามลำดับ)

บทที่ 4

การสรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ" เป็นการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุทั้งที่เป็นปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน และปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอิทธิพลกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งจะได้ทำการตรวจสอบและวิเคราะห์ด้วยว่าตัวแปรเชิงเหตุต่าง ๆ นั้น มีอิทธิพลในฐานะเป็นตัวแปรเชิงเหตุที่อาจส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หรือส่งผลโดยอ้อมในรูปของปัจจัยที่ส่งเสริมหรือขัดขวางให้การคงอยู่ในองค์การแปรเปลี่ยนไปจากสมมติฐานการวิจัย หรือไม่ อย่างไร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ทำงานในสถาบันต้นสังกัดนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 596 คน เมื่อนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ จึงสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

4.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการประมวลเอกสารทางด้านทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถคาดถึงผลการวิจัยหลายด้านที่อาจพบในกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งในส่วนนี้จะได้ทำการสรุปและอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน รายละเอียดดังนี้

สมมติฐานในการวิจัย กล่าวว่า แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สมมติฐานนี้ถูกทดสอบด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น โดยกำหนดโมเดลตั้งต้นบนพื้นฐานจากรูปแบบกรอบแนวคิดการบูรณาการปัจจัยในระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) เพื่ออธิบายพฤติกรรมองค์การ (ภาพที่ 1.2 ในบทที่ 1) ซึ่ง

สมมติฐานนี้ไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ทำการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตารางที่ 3.5 และภาพที่ 3.1 ในบทที่ 3)

ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ภายหลังการปรับแก้แบบจำลอง โดยการลดเส้นทางอิทธิพลลงจากแบบจำลองตามสมมติฐาน รวมจำนวน 2 เส้นทางความสัมพันธ์ พบว่า แบบจำลองภายหลังการปรับแก้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 32.34, df=37 (p = .69), SRMR = .01, RMSEA = .00, GFI = .99 ดัชนี CFI = 1.00, AGFI = .98 และ χ^2 / df = 0.874

อย่างไรก็ตามโมเดลที่ปรับแล้วยังคงเป็นไปตามรูปแบบของแนวคิด The Meso Paradigm ซึ่งเป็นการบูรณาการปัจจัยในระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) (House, Rousseau and Thomas-Hunt, 1995) เพื่ออธิบายพฤติกรรมองค์การในงานวิจัย กล่าวคือ ปัจจัยเชิงเหตุของการเกิดพฤติกรรมในองค์การ จะมาจากปัจจัยเชิงเหตุสองกลุ่มใหญ่ ๆ ด้วยกัน กลุ่มแรกคือ ปัจจัยในระดับจุลภาค หมายถึง ปัจจัยระดับบุคคล (Individual) และกลุ่มที่สองคือ ปัจจัยในระดับมหภาค หมายถึง ปัจจัยระดับองค์การ (Organizational) นั่นคือการแสดงพฤติกรรมองค์การเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลผู้นั้นและการรับรู้ต่อภาวะแวดล้อมในระดับองค์การ โดยทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อกันและกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเปลี่ยนหรือแตกต่างกัน โดยในโมเดลได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับบุคคลมีอิทธิพลทางตรงไปยังพฤติกรรมองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างกันต่อพฤติกรรมองค์การด้วย ในขณะที่ปัจจัยระดับองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมองค์การผ่านตัวแปรปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งในงานวิจัยนี้คือ ความพึงพอใจในงาน

ข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในการอธิบายการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในมหาวิทยาลัยรัฐของประเทศไทย โดยจะได้อภิปรายผลการวิจัย ตามสมมติฐานย่อยของเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงแสดงให้เห็นว่า ยิ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความผูกพันต่อองค์การมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การมากด้วย ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์การเป็นเหมือนทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งตัวพนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก

รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ และไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีความผูกพันสูงจึงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันการศึกษาของตนนานกว่า และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า ผลการวิจัยนี้จึงแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ

สำหรับงานวิจัยนี้จะได้มุ่งให้ความสนใจระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เฉพาะความผูกพันทางด้านทัศนคติ ได้แก่ การซึมซับค่านิยมในองค์การ (Internalization) คือ การที่บุคลากรรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง และความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) คืออารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการได้มีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน เนื่องจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จะเกี่ยวข้องกับงานทางด้านการเรียนการสอนและการวิจัยเป็นส่วนใหญ่ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจึงเป็นผลมาจากข้อผูกพันในทางวิชาชีพของการเป็นครูหรืออาจารย์มากกว่าความผูกพันตามสิ่งที่สถาบันต้นสังกัดกำหนดเป็นภาระงานหรือผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน

สำหรับผลที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยทั้งในกลุ่มตัวอย่างพนักงานของหน่วยงานภาคเอกชน (Addae, Parboteeah, & Davis, 2006; สุภาพร, สุภัทรา และปณัฐพันธ์, 2551) กลุ่มตัวอย่างครูหรืออาจารย์ (Chughtai & Zafar, 2006 และกลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งจัดได้ว่าเป็นคนเก่ง (Talent) ของหน่วยงานภาครัฐ (Sadangharn, 2010) ผลการศึกษาข้างต้น จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอย่างชัดเจน

2) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงแสดงให้เห็นว่า ยิ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความพึงพอใจในงานสูงเท่าใด ยิ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การสูง และยังแสดงให้เห็นด้วยว่า ยิ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความพึงพอใจในงานสูงเท่าใด ยิ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง และยิ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การสูงในท้ายสุด ทั้งนี้ เป็นไปตามที่

Robbins และ Judge (2010) ระบุว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมจะต้องมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานของเขา ในขณะที่บุคคลซึ่งมีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่มีมีความพึงพอใจในงานเลย ก็จะมีทัศนคติที่ตรงข้ามกัน ซึ่งความพึงพอใจในงานนี้มีเกี่ยวข้องทั้งกับปัจจัยแวดล้อมในงาน เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน และความพึงพอใจในงานนี้ก็จะเป็นหนึ่งในแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ และทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับสถาบันอุดมศึกษา การสร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากรนั้นแม้จะเป็นเรื่องยากที่สถาบันจะต้องตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบาย/แผนและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน แต่หากฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญในการแสวงหาข้อมูลและหลักฐานว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่พอใจต่อเรื่องใด ก็จะส่งผลเป็นข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพให้สถาบันสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ เช่น พนักงานอาจรู้สึกพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่พอใจต่อผลตอบแทน เป็นต้น การศึกษาความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านจึงน่าจะได้มีการศึกษาและวิเคราะห์ภายในองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปมักจะศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะงานองค์การ และการบังคับบัญชา

ผลการศึกษาในส่วนนี้ได้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (ธณัฐชา รัตนพันธ์, 2550; Muadtong, 2010) และอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งพบผลเช่นนี้กับการศึกษาในกลุ่มพนักงานหน่วยงานภาคเอกชน (Kittiruengcharn, 1997; Lacity, Lyer & Rudramuniyaiah, 2008; Ozer & Gunluk, 2010) และพนักงานมหาวิทยาลัย (Baotham, Hongkhuntod & Rattanajun, 2010; พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2553) นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นด้วยว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ดังนั้น การตอบสนองความต้องการของบุคคลากรในแง่ใดแง่หนึ่งของงานนอกจากจะช่วยสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานแล้ว ยังช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นตัวแปรด้านทัศนคติที่สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลจะสนองตอบต่อ

องค์การโดยรวม และส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานตอบสนองเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผ่านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ แต่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้เพียงบางส่วนเท่านั้น ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงแสดงให้เห็นว่า ยิ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอย่างเหมาะสมมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง และยิ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การสูงในท้ายสุด ทั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งมีหลักสำคัญคือบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of Reciprocity) (Rhoades & Eisenberger, 2002) นั่นคือเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการรับรู้ว่าตนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม ก็จะเกิดภาระผูกพัน (Obligation) ในการที่จะพยายามตอบแทนบุคคลเหล่านั้นด้วยพฤติกรรมและทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

การสนับสนุนจากองค์การจึงเป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์การ ผ่านตัวแทน (Agents) ที่ได้รับมอบหมายขององค์การนั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ในสถาบันการศึกษา การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ รวมถึงการเห็นคุณค่าความสำคัญและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ และมีผลดีต่อความรู้สึกด้านอารมณ์ทางบวกของพนักงาน คือ มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และลดการลาออกจากงานได้ ซึ่งผลในส่วนนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบเช่นกันว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง (Allen, Shore, & Griffeth, 2003; Gilleta, Gagnéb, Sauvagèrea, & Fouquereaua, 2013)

4) นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผ่านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ แต่นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้เพียงบางส่วนเท่านั้น ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงแสดงให้เห็นว่า ยิ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความเหมาะสมของนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง และยิ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นผู้ที่มีการคงอยู่ในองค์การสูงในท้ายสุด

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เป็นหน่วยงานที่มีความเป็นทางการของโครงสร้างองค์การ จึงมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ กระบวนการขั้นตอนการทำงานขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานและตัวบุคคลไว้อย่างชัดเจน รวมถึงวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์หรือนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน ทั้งนี้ การจัดจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาตั้งแต่ปี 2542 นั้น ส่งผลให้หน่วยงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีรูปแบบการบริหารจัดการและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความแตกต่างกันตามแนวทางที่ผู้บริหารของแต่ละสถาบันจะเป็นผู้กำหนด ความแตกต่างดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ คือ ปัญหาความหลากหลายของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยในการดำเนินการจริง ปัญหาการขาดผลงานวิจัยที่แสดงการเชื่อมโยงระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา และปัญหาความหลากหลายของหน่วยงานและวิธีการวัดผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (วัชรพงษ์ อินทรวงศ์, 2552)

สำหรับในงานวิจัยนี้ได้ดำเนินการวัดองค์ประกอบของนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ จาก 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมของพนักงานโดยการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 2) ความมั่นคงในการจ้างงาน 3) การจ่ายค่าตอบแทน และ 4) การลดความแตกต่างด้านสถานะของแต่ละบุคคลในองค์การ ซึ่งล้วนแต่เป็นแนวทางการบริหารงาน ที่เน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับและทุกหน้าที่ในมหาวิทยาลัย การรับรู้ถึงวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมดังที่กล่าวไป จึงมีส่วนส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่การคงอยู่ในองค์การได้ในที่สุด ซึ่งผลการศึกษาในส่วนนี้ มีความสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่แสดงให้เห็นว่า วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน ของ Luna-Arocas & Camps, 2008; Kim, Wehbi, DelliFraine, & Brannon, 2013)

ดังนั้นการนำวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในการบริหารบุคลากรในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประยุกต์ใช้แนวคิดและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของหน่วยงานตนตามระบบและตามสถานการณ์ขององค์การ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่องานการเรียนการสอน และต่อปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ผลการศึกษายังสนับสนุนแนวคิด The Meso Paradigm ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมองค์การเกิดจากปัจจัยในระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) (House, Rousseau and Thomas-Hunt, 1995) ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล (Individual) และปัจจัยระดับองค์การ (Organizational) ตามลำดับ ผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นแล้วว่า ปัจจัยระดับองค์การ เป็นตัวแปรเชิงเหตุที่สำคัญของลักษณะทางจิตและเจตคติที่สำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการกำหนดแนวทางปฏิบัติและนโยบายที่ใช้ในหน่วยงาน ด้วยรูปแบบการปฏิบัติที่เน้นให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติโดยรวมที่พนักงานมีต่องานทางการศึกษา นั่นคือการก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้โดยการตอบสนองต่อความต้องการด้านอารมณ์และสังคมของพนักงาน รวมถึงการกำหนดวิธีปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลให้มีความครอบคลุมและส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงในการจ้างงาน การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ความเป็นธรรมของการปรับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการลดความรู้สึกแตกต่างด้านสถานะของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในท้ายสุด

4.2 กลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง

ในส่วนนี้จะได้สรุปผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวโดยใช้ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งพบผลที่สำคัญบ่งชี้ว่ากลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังที่มีลักษณะที่น่าปรารถนาในงานวิจัยนี้ในปริมาณต่ำ หรือที่เรียกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ซึ่งควรได้รับการพัฒนาโดยเร่งด่วน รวมทั้งได้เสนอแนะปัจจัยปกป้องที่ได้จากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (ตารางที่ 3.7 บทที่ 3) ดังนี้

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในกลุ่มรวมที่มีการคงอยู่ในองค์การในระดับต่ำ ได้แก่ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิง กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้น้อย กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งด้านบริหาร กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีภาระในการใช้ทุน และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดในมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีปัจจัยปกป้องที่สำคัญตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน

4.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยในหัวข้อนี้สามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้ดังนี้

ประการแรก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางจิตวิทยา ที่เป็นปัจจัยภายในในระดับบุคคล มากกว่าปัจจัยภายนอกที่เป็นปัจจัยในระดับองค์การ ทั้งนี้ปัจจัยทางจิตวิทยาทั้งหมดในงานวิจัยมีลักษณะของความเป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ (psychological state) ซึ่งมีภาวะไม่คงที่และสามารถพัฒนาหรือสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ผลการศึกษาจึงได้ให้แนวทางในการพัฒนาตัวแปรทางจิตวิทยา 2 ด้านที่สำคัญ คือ 1) การปรับปรุงวิธีปฏิบัติและรูปแบบการทำงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน และ 2) พัฒนาความผูกพันต่อองค์การเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายการทำงานของหน่วยงาน โดยอาจทำในรูปแบบของการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง ในลักษณะของการประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมการสอดแทรกเพื่อการพัฒนาองค์การ (Intervention) ผ่านกระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาตัวแปรดังกล่าว

ประการที่สอง สามารถนำผลการวิจัยเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน เพื่อการบริหารจัดการในมิติของวัฒนธรรมองค์การที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ภายใต้บริบทของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ผ่านการสนับสนุนทางการปฏิบัติงานเหมาะสม

ประการที่สาม สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวทางและแผนการดำเนินงานในการบริหารและจัดการบุคลากรของตนอย่างมีความชัดเจน โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานนโยบายการทำงานและสวัสดิการที่แสดงถึงการมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการแสดงให้พนักงานได้เห็นว่าไม่มี

ความแตกต่างด้านสถานะของบุคคลากรในสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปรียบเทียบกับบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้เมื่อพนักงานรับรู้ได้ถึงการมีนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมแล้ว จึงน่าจะเชื่อได้ว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความผูกพัน และการคงอยู่ในองค์การในลำดับต่อมา

ประการที่สี่ สำหรับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ควรพัฒนาอย่างเร่งด่วนที่สุดซึ่งมีการคงอยู่ในองค์การในระดับต่ำ นั่นคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิง กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้น้อย กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งด้านบริหาร กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีภาระในการใช้ทุน และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดในมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีปัจจัยปกป้องที่สำคัญตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน

4.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

ผลการวิจัยเรื่องนี้ ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดการวิจัยได้ดังนี้

ประการแรก สามารถนำผลการวิจัยเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างชุดฝึกอบรมในลักษณะของกิจกรรมการสอดแทรกเพื่อการพัฒนาองค์การ (Intervention) โดยเน้นการส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จากนั้นจึงดำเนินการทำการวิจัยเชิงทดลองประเมินผลชุดฝึกอบรมเหล่านี้ต่อไป

ประการที่สอง ควรเพิ่มเติมตัวแปรอื่น ในงานวิจัยชิ้นต่อ ๆ ไป เช่น การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทจากภาระงาน ความเป็นภาวะผู้นำในทางวิชาการ รวมถึงตัวแปรที่อาจจะเป็นปัจจัยเชิงผลของการคงอยู่ในองค์การ

ประการที่สาม เสริมผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพในกลุ่มตัวอย่างที่สำคัญ เช่น กลุ่มตัวอย่างที่ค้นพบว่ามีระดับของความตั้งใจคงอยู่ในองค์การในระดับต่ำ ตามวิธีการที่เหมาะสม ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือการสนทนาแบบกลุ่ม เพื่อให้สามารถตอบคำถามการวิจัย ให้มีความครอบคลุมและละเอียดมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มจุดแข็งในส่วนของการยืนยันและสรุปผล

บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, บัณฑิตวิทยาลัย.

กองแผนงาน. (2555). *สารสนเทศ 2555 มหาวิทยาลัยมหิดล.* สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2555, จาก http://www.mahidol.ac.th/muthai/statistic/2555/statistic2555.pdf

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2552). *สุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ. (2553). *รายงานการวิจัยแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ธณัฐชา รัตนพันธ์. (2550). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2554). *เอกสารประกอบการอบรม: โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นโดยใช้โปรแกรม LISREL สำหรับข้อมูลภาคตัดขวาง.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.

ปฐมพงษ์ โตพานิชสุรีย์. (2553). การรักษาผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ. *บริหารธุรกิจ, 33*(127), 35-49.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2553). *รายงานการวิจัยคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551. (2551). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก: 36-43.

วาสิตา ฤทธิ์บำรุง. (2548). *การบริหารจัดการคนเก่งเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การ.* (ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

วิไลลักษณ์ ลังกา. (2554). การศึกษาอิทธิพลทางสังคมและปัจจัยภายในต่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. (ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.

วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. (2552). *อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ดันสกุล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *ศึกษาศาสตร์, 22*(3), 344-361.

สำนักงานเลขาธิการที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย. (2555). *ขอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.* ทปอ.55/ว 0283. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2545). สมองไหลจากระบบราชการไทย. ใน *วิกฤติอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา.* บรรณาธิการโดย กมลพรรณ แสงมหาชัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.

สุธรรม อารีกุล. (2542). วิกฤตอุดมศึกษาไทยและทางออก: เอกภาพในเชิงนโยบายและการกระจายโอกาส. *อนุสารอุดมศึกษา, 25*(251), 13-16.

สุธิดา โตพันธานนท์. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.

สุภาพร ทรงสุจริตกุล, สุภัทรา ชัยกิจ และปณัฐพันธ์ สันติรัตตกุล. (2551). *Talent Retention กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหารบริษัท ทรู วิชั่นส์ จำกัด (มหาชน).* (การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย.

สุมิตร สุวรรณ และคณะ. (2552). *รายงานการวิจัยการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย.* นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ. (2549). Retaining Talented People: (ไม่) ยากอย่างที่คิด. *บริหารธุรกิจ , 29*(109), 10-12.

อัญชลี ปริญญาขจร. (2549). *ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย.

อุทุมพร จามรมาน และคณะ. (2542). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อมรรัตน์ พูลเกตุ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ.* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, บัณฑิตวิทยาลัย.

Addae, H. M., Parboteeah, K. P. & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis, 14*(3), 225–238. DOI:10.1108/19348830610823419

Allen, D. G., Shore, L. M. & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management, 29*(1), 99–118.

Arthur, J. B. (1994). Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *The Academy of Management Journal,* 37(3), 670-687.

Baotham, S., Hongkhuntod, W. & Rattanajun, S. (2010). The effects of job satisfaction and organizational commitment on voluntary turnover intentions of Thai employees in the new university. *Review of Business Research, 10*(1), 73-82.

Becker, H. S. (1960). *Notes on the Concept of Commitment.* Retrieved October 3, 2012 from: http://www.scribd.com/doc/41692820/Becker-1960

Bhatnagar, J. (2007). *Talent Management Strategy of Employee Engagement in Indian ITES Employees: Key to Retention.* Retrieved October 3, 2012 from: http://dx.doi.org/10.1108/01425450710826122

Chew, J., Girardi, A. & Entrekin, L. (2005). Retaining core staff: The impact of human resource practices on organisational commitment. *Journal of Comparative International Management, 8*(2), 23-42.

Chughtai, A. A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research, 11*(1), 39-64.

Delery, J. E. (1998). Issues of fit in strategic human resource management: Implications for research. *Human Resource Management Review, 8*(3), 289-309.

Delobbe, N. & Vandenberghe, C. (2000). A Four-Dimensional Model of Organizational Commitment among Belgian Employees. *European Journal of Psychological Assessment, 16*(2), 125-138.

Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL.* London: Sage Publications.

Eder, P. & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management, 34*(1), 55-68.

Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 51-59. Retrieved October 3, 2012 from: http://www.psychology.uh.edu/faculty/Eisenberger/files/20_Perceived_Organizational_Support_and_Employee_Diligence.pdf

Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507. Retrieved October 12, 2012 from: http://eisenberger.psych.udel.edu/files/22_Perceived_Organizational_Support.pdf

Gilleta, N., Gagnéb, M., Sauvagèrea, S. & Fouquereaua, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(4), 450-460.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). NJ: Pearson Education.

Herzberg, F. (1987). One More Time: How do You Motivate Employees?. *Harvard Business Review.* Retrieved October 3, 2012 from: http://numerons.files.wordpress.com/2012/04/how-do-you-motivate-employees-frederick-herzberg.pdf

House, R., Rousseau, D. M., & Thomas–Hunt, M. (1995). The Meso Paradigm: A Framework for the Integration of Micro and Macro Organizational Behavior. In *Research in Organizational Behavior.* Edited by L.L. Cummings & B.M. Staw. pp. 71–114. Greenwich, CT: JAI Press.

Jawahar, I. M. & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: The mediating role of job and employer satisfaction. *Women In Management Review, 21*(8), 643–666. DOI:10.1108/09649420610712036

Juhdi, N., Pa'wan, F., Hansaram, R. M. & Othman, N. A. (2011). HR Practices, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Employees in Klang Valley, Malaysia. *Recent Researches in Applied Economics.* Retrieved September 29, 2012 from: http://www.wseas.us/e-library/conferences/2011/Iasi/AEBD/AEBD-04.pdf

Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M. & Moeyaert, B. (2009). Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives. *Vocations and Learning, 2*(3), 195-215.

Kim, J., Wehbi, N., DelliFraine, J. L. & Brannon, D. (2013). The joint relationship between organizational design factors and HR practice factors on direct care workers' job satisfaction and turnover intent. *Health Care Management Review.* Abstract retrieved from http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23558755

Kittiruengcharn, N. (1997). *Impacts of Job and Organizational Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention in Thai Public Sector Engineers.* (Thesis Master of Science). Concordia University, The Faculty of Commerce and Administration.

Kwon, K., Bae, J. & Lawler, J. J. (2010). High commitment HR practices and top performers impacts on organizational commitment. *Management International Review, 50,* 57-80.

Lacity, M. C., Lyer, V. V. & Rudramuniyaiah, P. S. (2008). Turnover intentions of Indian IS professionals. *Information Systems Frontiers, 10*(2), 225-241.

Luna-Arocas, R. & Camps, J. (2008). A model of high performance work practices and turnover intentions. *Personnel Review, 37*(1), 26 – 46.

Madden, T. J. & Dillon, W. R. (1982). Causal analysis and latent class models: an application to a communication hierarchy of effects model. *Journal of Marketing Research, 19*(November), 472.

Mak, B. L. & Sockel, H. (2001). A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and retention. *Information & Management, 38*, 265-276.

Marchington, M. & Wilkinson, A. (2005). *Human Resource Management at Work: People Management and Development.* 3rd ed. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Martin, M. J. (2011). *Influence of human resource practices on employee intention to quit.* (Doctoral's thesis). Virginia Polytechnic Institute and State University, Faculty of Agricultural and Extension Education.

Maslow, A. H. (1943). A theory of Human Motivation. *Psychological Review, 50*, 370-396.

Michelman, P. (2006). Why Retention Should Become a Core Strategy Now. In *Retaining Your Best People.* pp. 21-32. Boston: Harvard Business School Press.

Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.* New York: Academic Press.

Muadtong, S. (2010). *An empirical analysis of leadership, job Satisfaction and organizational commitment: A study of community hospitals in central Thailand.* (Doctoral Dissertation Doctor of Philosophy). National Institute of Development Administration, School of Public Administration.

O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.

Ozer, G. & Gunluk, M. (2010). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *African Journal of Business Management, 4*(8), 1500-1509.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.

Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 825-836.

Robbins, S. P. & Judge, T. (2010). *Essentials of Organizational Behavior.* 10th ed. N.J.: Pearson/Prentice Hall.

Sadangharn, P. (2010*). The Determinants of Talent Retention in the Thai Public Sector.* (Doctoral Dissertation Doctor of Philosophy). National Institute of Development Administration, School of Public Administration.

Seldeneck, J. M. V. (2004). Finding and Hiring Fast-Track Talent. In *The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, & Promoting Your Best People*. Edited by Lance A. Berger and Dorothy R Berger. New York: McGraw-Hill.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequence*. California: Sage Publications.

Tumwesigye, G. (2010). The Relationship between Perceived Organisational Support and Turnover Intentions in a Developing Country: The Mediating Role of Organisational Commitment. *African Journal of Business Management, 4*(6), 942-952.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire.* The University Computer Center, University of Minnesota.

Whitener, E. M. (2001). Do “High Commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management, 27*(5), 515-535.

ภาคผนวก

แบบวัดในงานวิจัย

ชื่อแบบวัดและชื่อตัวแปรในงานวิจัย

ชุดที่	ชื่อแบบวัด	ชื่อตัวแปร
1	ท่านกับมหาวิทยาลัย	การคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
2	ความรู้สึกต่อมหาวิทยาลัย	ความผูกพันต่อองค์การ
3	ความพึงพอใจ	ความพึงพอใจในงาน
4	การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
5	วิธีปฏิบัติต่าง ๆ	นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์
6	ข้อมูลทั่วไป	ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

เอกสารชี้แจงคำอธิบายแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

เนื่องด้วย อ.ดร. ศรัณย์ พิมพ์ทอง อาจารย์ประจำ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานวิจัยเรื่อง "ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ" โดยการวิจัยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุในระดับบุคคลและระดับองค์การ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา และจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งสถาบันของรัฐและเอกชน ในการบริหารจัดการในมิติของวัฒนธรรมองค์การ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ภายใต้บริบทของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา

และเนื่องจากท่านเป็นผู้หนึ่งที่จะช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ทางผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที ทั้งนี้ขอให้ท่านได้ตอบตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลหรือคำตอบที่ได้จากท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผยชื่อของท่านให้ผู้อื่นทราบ เพราะข้อมูลทั้งหมดที่ได้จะถูกนำมาแปลผลโดยรวมในรูปของสรุปผลการวิจัย และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลรายบุคคลไม่ว่าจะเป็นในกรณีใดก็ตาม ผ่านการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

นอกจากนี้การเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นไปตามความสมัครใจของท่าน ไม่ว่าท่านตัดสินใจที่จะเข้าร่วมการวิจัยหรือไม่ก็ตาม ก็จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ซึ่งท่านมีสิทธิ์ที่จะถอนตัวได้โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

ในระหว่างการตอบแบบสอบถาม ถ้าท่านมีข้อสงสัยใด ๆ ทางผู้วิจัยยินดีตอบข้อสงสัยจากท่านตลอดเวลา ทาง Email Address saran_pimthong@hotmail.com หรือสามารถติดต่อโดยตรงกับผู้วิจัยได้ทางโทรศัพท์หมายเลข 086-541-0706 และต้องขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ ที่นี้

อ.ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง

ผู้วิจัย

ข้อแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : เพื่อเป็นการช่วยลดเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะวิธีการดังต่อไปนี้

1. อ่านข้อความให้เข้าใจ
2. ขอให้ท่านคิดว่า ข้อความนี้เป็น "**จริง**" หรือ "**ไม่จริง**" สำหรับตัวท่านเอง
3. ถ้า "**จริง**" ให้คิดว่า **จริงมากเพียงใด** จาก
   1) **จริงเล็กน้อย** ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ "**ค่อนข้างจริง**"
   2) **จริงปานกลาง** ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ "**จริง**"
   3) **จริงมาก** ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ "**จริงที่สุด**"

   ถ้า "**ไม่จริง**" ให้คิดว่า **ไม่จริงมากเพียงใด** จาก
   1) **ไม่จริงเล็กน้อย** ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ "**ค่อนข้างไม่จริง**"
   2) **ไม่จริงปานกลาง** ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ "**ไม่จริง**"
   3) **ไม่จริงมาก** ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ "**ไม่จริงเลย**"
4. **ใส่เครื่องหมายเลือกคำตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น**

ตัวอย่างเช่น

1. ท่านชอบทำวิจัย

.....	.....	.....✓.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ชุดที่ 1 ท่านกับมหาวิทยาลัย

1. ท่านกำลังมองหางานใหม่ในมหาวิทยาลัยอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในสถาบันต้นสังกัดเดิม

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. หากท่านได้รับข้อเสนอด้านตำแหน่งหน้าที่จากมหาวิทยาลัยอื่นที่ดีกว่าปัจจุบัน ท่านจะไม่ลังเลที่รับข้อเสนอนั้นไว้พิจารณา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ท่านมีแผนจะเปลี่ยนงานใหม่ภายใน 3 ปีข้างหน้านี้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ท่านมองเห็นความก้าวหน้าต่อไปได้เรื่อย ๆ ในการทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. หากท่านย้อนเวลากลับไปได้ ท่านคงเลือกไปทำงานที่อื่น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ถ้าไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง ท่านตั้งใจจะทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ไปจนกระทั่งเกษียณอายุ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. การทำงานในมหาวิทยาลัยทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยใจ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ท่านสนุกกับการทำงานในมหาวิทยาลัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย เหนื่อยล้ากับการทำงานวิชาการ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบวัดท่านกับมหาวิทยาลัย (Alpha Coefficient = .89)

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวมจำนวนข้อ
ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ	4, 6, 8	1, 2, 3, 5, 7, 9	**5**

<u>ชุดที่ 2 ความรู้สึกต่อมหาวิทยาลัย</u>

1. สิ่งที่ยึดเหนี่ยวท่านในการทำงานกับมหาวิทยาลัยคือค่านิยมในการทำงานด้านการศึกษาของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมที่มหาวิทยาลัยกำหนด

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. นับตั้งแต่ทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ท่านพบว่าค่านิยมที่ท่านยึดถือในการทำงานเริ่มมีความใกล้เคียงกับของมหาวิทยาลัยขึ้นเรื่อย ๆ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ท่านเต็มใจน้อมรับธรรมเนียม ประเพณี และสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติในมหาวิทยาลัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. จุดยืนของมหาวิทยาลัยในงานด้านการศึกษามีความสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ทำงานของท่าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ท่านคิดว่าเป้าประสงค์ของการทำงานด้านวิชาการของท่านไม่มีความสอดคล้องกับของมหาวิทยาลัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ท่านคิดว่าธรรมเนียมปฏิบัติบางเรื่องของมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องล้าสมัยและน่าเบื่อ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ท่านมักจะชื่นชมมหาวิทยาลัยแก่คนรอบข้าง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. การได้ทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อตัวท่าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. เพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัยเปรียบเหมือนสมาชิกในครอบครัวของท่าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ท่านรู้สึกอย่างจริงจังว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยนั้นก็เป็นเหมือนปัญหาของท่านด้วยเช่นกัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ท่านคงไม่มีความสุขถ้าต้องใช้ชีวิตการทำงานที่เหลือทั้งหมดของท่านกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ท่านเต็มใจทุ่มเทการทำงานมากกว่าความคาดหวังตามปกติ เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัยโดยรวม

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบวัดความรู้สึกต่อมหาวิทยาลัย (Alpha Coefficient = .89)

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวมจำนวนข้อ
1) การซึมซับค่านิยมองค์การ	1, 2, 3, 4	5, 6	**6**
2) ความผูกพันด้านจิตใจ	7, 8, 9, 10, 11, 13	12	**7**
รวมจำนวนข้อ	**10**	**3**	**13**

<u>ชุดที่ 3 ความพึงพอใจ</u>

1. วิธีการที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยใช้แก้ปัญหาของพนักงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจค่อนข้างมาก	พอใจค่อนข้างน้อย	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด

2. การมีโอกาสทำประโยชน์เพื่อคนอื่น ๆ และส่วนรวม

.....	.....	.....	.....	.....	.....
พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจค่อนข้างมาก	พอใจค่อนข้างน้อย	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด

3. ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

....
พอใจมากที่สุด พอใจมาก พอใจค่อนข้างมาก พอใจค่อนข้างน้อย พอใจน้อย พอใจน้อยที่สุด

4. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

....
พอใจมากที่สุด พอใจมาก พอใจค่อนข้างมาก พอใจค่อนข้างน้อย พอใจน้อย พอใจน้อยที่สุด

5. ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

....
พอใจมากที่สุด พอใจมาก พอใจค่อนข้างมาก พอใจค่อนข้างน้อย พอใจน้อย พอใจน้อยที่สุด

6. ค่าตอบแทนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน

....
พอใจมากที่สุด พอใจมาก พอใจค่อนข้างมาก พอใจค่อนข้างน้อย พอใจน้อย พอใจน้อยที่สุด

7. ได้รับคำชมเชยหากงานสำเร็จผลได้เป็นอย่างดี

....
พอใจมากที่สุด พอใจมาก พอใจค่อนข้างมาก พอใจค่อนข้างน้อย พอใจน้อย พอใจน้อยที่สุด

8. การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการทำงานกับมหาวิทยาลัย

....
พอใจมากที่สุด พอใจมาก พอใจค่อนข้างมาก พอใจค่อนข้างน้อย พอใจน้อย พอใจน้อยที่สุด

9. การมีโอกาสที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม

....
พอใจมากที่สุด พอใจมาก พอใจค่อนข้างมาก พอใจค่อนข้างน้อย พอใจน้อย พอใจน้อยที่สุด

10. ความมั่นคงในการทำงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจค่อนข้างมาก	พอใจค่อนข้างน้อย	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด

11. การได้รับคำแนะนำปรึกษาที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจค่อนข้างมาก	พอใจค่อนข้างน้อย	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด

12. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจค่อนข้างมาก	พอใจค่อนข้างน้อย	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด

13. มหาวิทยาลัยมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจค่อนข้างมาก	พอใจค่อนข้างน้อย	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด

14. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะกับการทำงานด้านวิชาการที่ต้องใช้ความคิดและความเข้าใจ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจค่อนข้างมาก	พอใจค่อนข้างน้อย	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด

แบบวัดความพึงพอใจ (Alpha Coefficient = .93)

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก
1) ความพึงพอใจในการทำงาน	2, 3, 8, 9, 10
2) ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน	1, 5, 6, 7
3) ความพึงพอใจในงานทั่วไป	4, 11, 12, 13, 14
รวมจำนวนข้อ	**14**

<u>ชุดที่ 4 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย</u>

1. แม้ว่าท่านจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและเห็นเด่นชัดเป็นที่ปรากฏ แต่มหาวิทยาลัยก็ไม่ได้สนใจหรือใส่ใจในผลงานนั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหาจากการปฏิบัติงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. มหาวิทยาลัยมีการจัดประชุมเพื่อพูดคุยถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานระหว่างบุคลากรเป็นประจำ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. มหาวิทยาลัยไม่ได้ใส่ใจต่อการทำงานหนักที่นอกเหนือไปจากภาระงานประจำของท่าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. มหาวิทยาลัยเต็มใจที่จะยืดหยุ่นข้อกำหนดบางอย่างถ้าหากว่าจะเป็นการสนับสนุนให้ท่านได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. มหาวิทยาลัยตั้งใจที่จะมอบหมายงานที่เหมาะสมที่สุดกับความสามารถและความเชี่ยวชาญของท่าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. มหาวิทยาลัยมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. การจัดการฝึกอบรมและพัฒนาในมหาวิทยาลัยมักไม่เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการวิจัยให้มีศักยภาพสูงขึ้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานในมหาวิทยาลัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. มหาวิทยาลัยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อเป้าหมายหรือความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านอย่างชัดเจน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. มหาวิทยาลัยแสดงความใส่ใจต่อพนักงานเช่นท่านน้อยเกินไป

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. มหาวิทยาลัยให้คุณค่าความสำคัญกับการทำงานอย่างทุ่มเทของท่าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ถ้าท่านตัดสินใจที่จะลาออก เชื่อได้ว่ามหาวิทยาลัยจะทำทุกวิถีทางให้ท่านยังคงทำงานต่อไป

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีความใส่ใจในชื่อเสียงขององค์กรมากกว่าที่จะสนใจพนักงานเช่นท่าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบวัดการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (Alpha Coefficient = .94)

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวมจำนวนข้อ
1) การรับรู้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน	2, 3, 5	1, 4	**5**
2) การรับรู้การสนับสนุนในด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การ	6, 7, 9, 10	8	**5**
3) การเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน	11, 13, 14	12, 15	**5**
รวมจำนวนข้อ	**10**	**5**	**15**

ชุดที่ 5 วิธีปฏิบัติต่าง ๆ

1. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านสามารถสอบถามประเด็นข้อสงสัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ความคิดเห็นของพนักงานถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดทิศทางการบริหารงานในมหาวิทยาลัยของท่าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมักได้รับการเพิกเฉย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. มหาวิทยาลัยของท่านมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายการบริหารและสภาพการทำงานอยู่เสมอ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายในการบอกเลิกจ้างบุคลากรโดยไม่มีเหตุอันควร

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ท่านมีความมั่นคงทางการเงินจากผลตอบแทนที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ท่านคิดว่าเงื่อนไขในการต่อสัญญาจ้างงานระหว่างพนักงานกับมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากมหาวิทยาลัย ทำให้ท่านเชื่อได้ว่าตัวท่านเองจะมีสวัสดิภาพที่เหมาะสมเมื่อท่านเกษียณอายุจากมหาวิทยาลัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับการให้รางวัลและการจ่ายค่าตอบแทน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนของท่านเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. มหาวิทยาลัยมีเกณฑ์ในการให้รางวัลและจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนสูงขึ้นเรื่อย ๆ จากการทำงานกับมหาวิทยาลัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ในมหาวิทยาลัยของท่านพนักงานมหาวิทยาลัยมีโอกาสได้ทำงานในระดับผู้บริหาร

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. โครงสร้างองค์กร รวมถึงวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย แสดงให้ท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยของท่านเอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากกว่าอย่างชัดเจน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีแนวคิดหรือนโยบายที่ชัดเจนที่จะขจัดความไม่เท่าเทียมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบวัดวิธีปฏิบัติต่าง ๆ (Alpha Coefficient = .92)

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวมจำนวนข้อ
1) การมีส่วนร่วมของพนักงาน	1, 2, 4	3	**4**
2) ความมั่นคงในการจ้างงาน	5, 6, 7, 8	-	**4**
3) การจ่ายค่าตอบแทน	9, 10, 11, 12	-	**4**
4) การลดความแตกต่างด้านสถานะ	13, 14, 16	15	**4**
รวมจำนวนข้อ	**14**	**2**	**16**

ชุดที่ 6 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดระบุข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในกล่อง ☐ ที่ให้ไว้ในแต่ละข้อ และเติมคำลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

   ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ปัจจุบันอายุ.....ปี.....เดือน

3. ระดับการศึกษาสูงสุด.....

4. สถานภาพ.....

5. สถานภาพในปัจจุบัน ระยะเวลาในการร่วมงานกับสถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัดในปัจจุบัน

   .....ปี.....เดือน

6. รายรับโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

7. ตำแหน่งทางวิชาการของท่าน.....

8. ท่านมีตำแหน่งหน้าที่ด้านบริหารหรือไม่

   ☐ มี ☐ ไม่มี

9. ท่านมีภาระในการใช้ทุนหรือไม่

   ☐ มี ☐ ไม่มี

10. ประเภทการจ้างงานของท่าน

    ☐ เงินงบประมาณแผ่นดิน ☐ เงินงบประมาณรายได้

    ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

11. ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่ท่านสังกัด

☐ มหาวิทยาลัยของรัฐ

☐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

☐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

☐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

12. สาขาความเชี่ยวชาญของท่าน

☐ วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ

☐ วิทยาศาสตร์ประยุกต์-เทคโนโลยี

☐ สังคมศาสตร์

☐ มนุษยศาสตร์

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....