

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

FACTORS INFLUENCING RETENTION OF ACADEMIC PERSONNEL
IN PRIVATE UNIVERSITIES IN PATHUMTHANI

¹วนิดา นาควิเชตร, ²บุษกร วัฒนบุตร และ ³วิโรจน์ หมั่นเทพ

¹Wanida Nakwichet, ²Busakorn Watthanabut and ³Wirote Muentep

¹มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

¹North Bangkok University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: wanida.na@northbkk.ac.th

Received:2023-10-04

Revised:2023-11-07

Accepted:2023-12-25

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 2,507 คน มีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 323 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1 ทุกข้อ ค่าอำนาจการจำแนกอยู่ระหว่าง .226 -.869 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ ได้แก่ ความผูกพันต่อเนื้อง ความผูกพันบรรทัดฐาน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจุนมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การคงอยู่; บุคลากรสายวิชาการ; มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

The goal of this study was to examine factors impacting private university staff retention in Pathum Thani Province as well as organizational commitment, work satisfaction, and retention of private university people. This research is survey-based. At the private universities in the province of Pathum Thani, there are 2,507 academic staff members. Three hundred twenty-three academic staff members from private universities in the province of Pathum Thani made up the sample group. The sample was selected by the researcher using the Krejcie and Morgan sampling table, and stratified random selection was carried out using the proportionate comparison method for private universities in the province of Pathum Thani.

Questionnaires are one type of data collection tool used in research. Every item on the questionnaire has a consistency index of 1. The range of the discriminating power value is.226 to.869. The value of dependability is.965. Multiple regression, frequency, percentage, mean, and standard deviation are among the statistics used in data analysis.

The study's findings indicate that:

1) Academic staff members at private universities often have high levels of commitment to the institution, job satisfaction, and retention.

2) Continual commitment, normative commitment, motivating factors, sustaining factors, and factors impacting the retention of academic staff at private universities are among the factors that impact retention with statistical significance at the.01 level.

Additionally, there is statistical significance at the.05 level between the retention of academic staff at private universities and organizational commitment and emotional factors.

Keywords: Retention; Academic Personnel; Private University

บทนำ

บุคลากรสายวิชาการที่คงอยู่กับมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลายาวนาน บุคลากรเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตไปข้างหน้า การที่มหาวิทยาลัยจะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนี้ให้อยู่กับมหาวิทยาลัยด้วยความพึงพอใจและความผูกพัน ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่อาจมองข้ามได้ มนุษย์เป็น “ทุน” ขององค์กร หรือเรียกว่า “ทุนมนุษย์” ซึ่งหมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตนเอง ในการพัฒนาทุนมนุษย์หรือ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำการพัฒนาเป็นลำดับขั้นตอน จากการสรรหาและคัดเลือกคน ให้เข้ามาอยู่ในองค์กร พัฒนาเขาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ จนเกิดความเชี่ยวชาญ ส่งผลให้องค์กรมีความเติบโต และองค์กรทำการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อมอบหมายงานที่เหมาะสม เงินเดือนที่เหมาะสม ให้สวัสดิการรวมถึง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาให้บุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรให้นานจนเกษียณอายุ เป็นเรื่องที่แน่นอนที่สุด ถ้าองค์กรสร้างความเชื่อมั่นในอนาคตการทำงาน สร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Grantton, and Ghoshal, 2003)

องค์กรต้องสร้างสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่ว่่านั้นจะประกอบไปด้วย ความผูกพันทางด้านความรู้สึกรักอารมณ์หรือจิตใจ ด้านความผูกพัน ต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน (Allen, and Meyer, 1990) ส่วนความพึงพอใจในงานมาใช้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรอีกปัจจัยหนึ่ง ซึ่งปัจจัยประกอบไปด้วย 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน โดยที่ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันไม่ ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน โดยการคงอยู่ (Theory Model Retention) เป็นบทบาทในการพัฒนาองค์กร (Watthanabut, 2018) ซึ่งจะมีปัจจัยทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) คือ ปัจจัยที่เกิดจากตัวบุคลากรโดยตรง เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสใหม่ให้มีการโยกย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งพื้นฐานทางด้านครอบครัว หรือเรื่องของการศึกษา และภาระทางบ้าน เป็นต้น 2) ปัจจัยทางด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (Task Requirement) คือ ปัจจัยที่เกิดจากงาน ลักษณะของงาน หน้าที่ในงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น 3) ปัจจัยทางด้าน องค์กร (Organizational Characteristics) คือ ปัจจัยที่เกิดจากองค์กร เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การจ่าย ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม การประเมินผลงาน หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) คือ ปัจจัยที่เกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่เป็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีนักวิจัยกล่าวถึงมาก คงเป็น เพราะ ความพึงพอใจในงานจะ ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน และในท้ายที่สุดจะส่งผลต่อการลาออก จากงาน (Treeprasittichai, 2013) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลพนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้ง แรงกาย และแรงใจ และต้องการอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งหากพนักงานไม่ได้รับการส่งเสริม ความผูกพันต่อ องค์กร ก็จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน (Pimthong, 2014) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอีกปัจจัย หนึ่งที่จะ สร้างความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติต่อองค์กรและยังลดพฤติกรรมทางด้านไม่ดี เช่น การขาดงานและ ลาออกจากงาน (Pimthong, 2014) สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี ทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาการคงอยู่ของบุคลากร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ งานวิจัยนี้จัดทำเพื่อที่จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปนำเสนอให้ผู้บริหารไป เป็นส่วนประกอบของการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การบริหารงานให้ทันสมัยให้ สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ทำให้สามารถรักษา และนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนางานและ

ทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก หรือการแก้ปัญหาสมองไหล และเป็นการเติมเต็ม ความต้องการ ความคาดหวังของบุคลากรอีกด้วย

ผู้วิจัยในฐานะเป็นหัวหน้างานงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งได้สังเกต พบว่าปัญหาการคงอยู่ของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมีการอบรมอาจารย์ปีละ 2 ครั้ง ครั้งละไม่น้อยกว่า 10 คน นับได้ว่าเป็นปัญหาต่อคุณภาพการศึกษา ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะแล้ว แต่มหาวิทยาลัยไม่สามารถรักษาให้อาจารย์คงอยู่กับมหาวิทยาลัยไปได้ตลอด และยังเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ และทำให้ขาดบุคลากรที่ทรงคุณค่า ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องดำรงรักษาให้เกิดการคงอยู่ของบุคลากรโดยการดูแลรักษาให้ดีที่สุดโดยการพัฒนาเขาเหล่านั้นจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการมีการลาออกอยู่ทุกภาคการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน มีผลกระทบต่อนักศึกษา และมีผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหา รวมทั้งการฝึกอบรมในแต่ละภาคการศึกษา ทั้งนี้บุคลากรสายวิชาการจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อมหาวิทยาลัยและเพื่อรักษามหาวิทยาลัยให้คงอยู่กับมหาวิทยาลัยด้วยความพึงพอใจ และความผูกพันกับองค์กร ดังนั้นผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการคงอยู่ในงานของบุคลากร โดยประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการคงอยู่ของบุคลากรของ (Taunton, Krampitz, and Wood, 1989) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory Model Retention) ว่ามีปัจจัยทั้งหมด 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านองค์กร และด้านผู้บริหาร รวมทั้งได้ศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากร งานวิจัยนี้ได้ นำ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน มาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากร กรณีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีของ (Allen, and Meyer, 1990) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันในบรรทัดฐาน ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงาน ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎี (Herzberg, 1959) มาใช้ในการประเมินวัดระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและใช้ Google Form

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 2,507 คน

การสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 323 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejciei, and Morgan,1970) และสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ร่างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

2. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ได้ค่า เท่ากับ 1 ทุกข้อ

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาค่าอำนาจการจำแนก ได้ค่าอำนาจการจำแนก อยู่ระหว่าง .226-.869 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .965

4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์ และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อ ด้านบรรทัดฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Likert, 1967)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ด้านบุคลากร ด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านองค์กร และด้านผู้บริหาร ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปส่งให้กับมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและใช้ Google Form

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์

2. วิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้เกณฑ์การแปลผลในการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1993)

4. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาวิจัย และ การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความรู้สึกรัก	4.47	.437	มาก	1
2. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	3.58	.843	มาก	3
3. ด้านความผูกพันบรรทัดฐาน	4.02	.404	มาก	2
รวม	4.03	.436	มาก	

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ
จำแนกเป็นรายด้าน

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .436) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า และอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .437) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .404) และด้านความผูกพันต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .843) ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	4.21	.426	มาก	1
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.90	.617	มาก	2
รวม	4.02	.490	มาก	

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายวิชาการ
จำแนกเป็นรายด้าน

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D. = .490) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.21$, S.D. = .426) ส่วนด้านปัจจัยค่าจ้าง มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.90$, S.D. = .617)

การคงอยู่ของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.ด้านบุคลากร	3.68	.535	มาก	4
2.ด้านงานที่ปฏิบัติ	3.90	.477	มาก	1
3.ด้านองค์กร	3.69	.722	มาก	3
4.ด้านผู้บริหาร	3.78	.947	มาก	2
รวม	3.75	.556	มาก	

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ โดยรวมและรายด้าน

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีการคงอยู่ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.75$, S.D. = .556) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีการคงอยู่ของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.90$, S.D. = .477) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.78$, S.D. = .947) และด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.69$, S.D. = .722)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

ตัวแปร	การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.567	.170	-	3.334**	.001
ด้านความรู้สึก (X ₁)	.090	.037	.071	2.397*	.017
ด้านความผูกพันต่อเนื้อ (X ₂)	.099	.022	.150	4.453**	.000
ด้านความผูกพันบรรทัดฐาน (X ₃)	-.251	.042	-.183	-5.992**	.000
ด้านปัจจัยจูงใจ (X ₄)	.146	.041	.112	3.593**	.000
ปัจจัยค่าจ้าง (X ₅)	.725	.032	.804	22.977**	.000

R =.912 R Square = .831 Adjusted R² = .829 SE (est.) = .23035

F = 312.457** Sig = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ด้วยวิธี Enter

จากตาราง 4 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัย 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก (X₁) ด้านความผูกพันต่อเนือง (X₂) ด้านความผูกพันบรรทัดฐาน (X₃) ด้านปัจจัยจิตใจ (X₄) และด้านปัจจัยค่าจุน (X₅) โดยที่ด้านความรู้สึก (X₁) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .071 ด้านความผูกพันบรรทัดฐาน (X₃) มีอิทธิพลเชิงลบต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ -.183 ส่วนด้านความผูกพันต่อเนือง (X₂) ด้านปัจจัยจิตใจ (X₄) และด้านปัจจัยค่าจุน (X₅) มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .150, .112 และ .804 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .829 แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการได้ร้อยละ 82.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .23035

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี เป็นปัจจัยที่ดี ทั้ง 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับค่าอิทธิพลการถดถอย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยค่าจุน (X₅, = .804) ด้านความผูกพันบรรทัดฐาน (X₃, =-.180) ด้านความผูกพันต่อเนือง (X₂, =.150) ด้านปัจจัยจิตใจ (X₄, =.112) และด้านความรู้สึก (X₁, =.071) ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

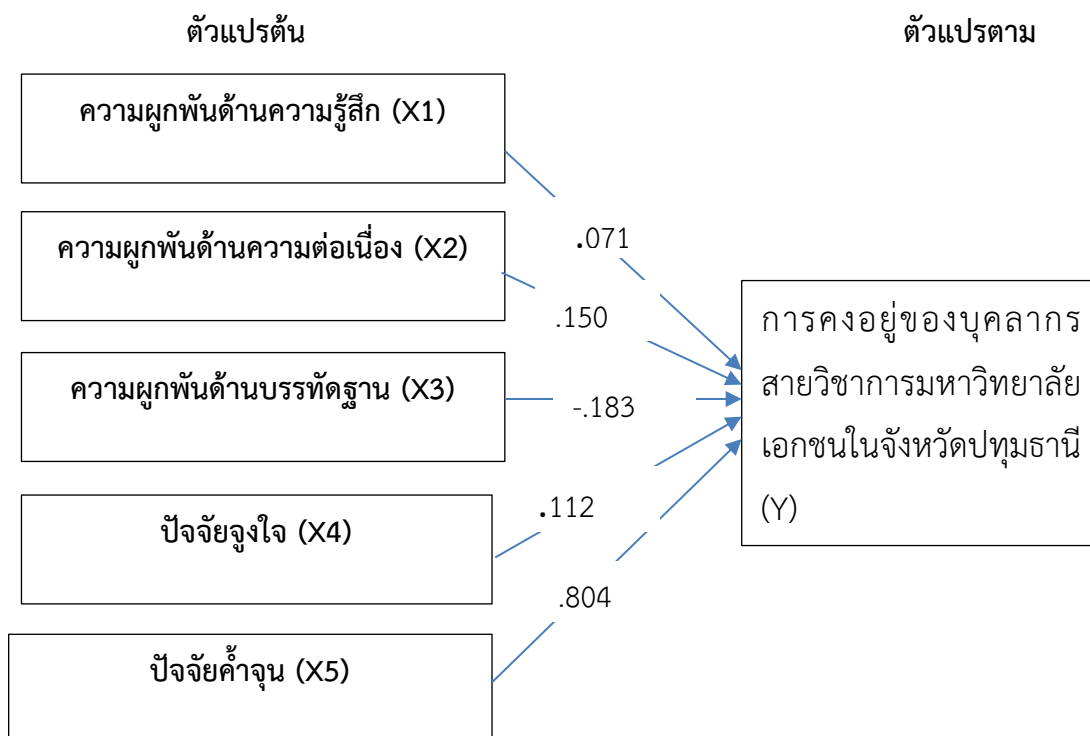
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .567 + .725X_5 - .251X_3 + .146X_4 + .099X_2 + .090X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .804X_5 - .183X_3 + .150X_2 + .112X_4 + .071X_1$$

และสามารถนำเสนอเป็นแผนภาพประกอบได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ค่าน้ำหนักอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ

จากภาพประกอบ 1 พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (X₁) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (X₂) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (X₃) ปัจจัยจูงใจ (X₄) และปัจจัยค้ำจุน (X₅) มีค่าอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน เท่ากับ .071, .150, -.183, .112 และ .804 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า ค่าความผูกพันด้านความรู้สึก (X₁) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (X₂) ปัจจัยจูงใจ (X₄) และปัจจัยค้ำจุน (X₅) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน เพิ่มขึ้น .071, .150, .112 และ .804 หน่วย ตามลำดับ เมื่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (X₃) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี (Y) ลดลง .183 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอลำดับของการอภิปรายผลตามลำดับของวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการมีความรู้สึกส่วนตัวที่ดีต่อองค์กร มีความผูกพันที่ต่อเนื่อง จนเกิดเป็นบรรทัดฐานขององค์กร แสดงว่า องค์กรได้สร้างความประทับใจให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคง

อยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chantawaro, 2018) เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายวิชาการ เต็มใจที่จะช่วยเหลือมหาวิทยาลัยทุกอย่างเต็มความสามารถ ภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัย เต็มใจที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และยินดีเสียสละเวลาทำงานนอกเวลางานให้กับมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของบุคลากรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chantawaro, 2018) เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายวิชาการไม่เปลี่ยนงานเพราะค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้ดึงดูดใจ บุคลากรที่ขยันได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนในการทำงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม แต่มหาวิทยาลัยควรจ่ายค่าตอบแทนให้คุ้มค่ากับภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันบรรทัดฐาน ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเสียสละเวลาให้กับมหาวิทยาลัยโดยไม่หวังผลตอบแทน ปฏิบัติตนตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย มีความเป็นอิสระในการทำงาน การทำงานที่มีส่วนร่วมของบุคลากร บุคลากรมีความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน ทำให้บุคลากรจึงทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยได้นานขึ้น มหาวิทยาลัยพิจารณาความดีความชอบโดยใช้หลักประสิทธิภาพงานและมหาวิทยาลัยไม่ควรคัดเลือกบุคลากรที่เป็นญาติกันเข้ามาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้สร้างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนให้กับบุคลากร จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

2.1 บุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มี

โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานจนสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการกระงานด้านการเรียนการสอนที่เหมาะสม ได้รับการช่วยเหลือ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย มีความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก

2.2 บุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ผู้บริหารกระจายงาน มอบหมายหน้าที่ มีความเสมอภาค ผู้บริหารกระจายงาน มอบหมายหน้าที่ มีความเหมาะสมกับบุคคล ผู้บริหารกับบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ผู้บริหารมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ บุคลากรได้รับการกระงานที่เหมาะสมกับเงินเดือนและตำแหน่งในปัจจุบัน และบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย มีความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก

3. การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความคิดที่ดีต่อมหาวิทยาลัย มีความชอบในงานที่ปฏิบัติ ศรัทธาในองค์กร และผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรอยู่กับมหาวิทยาลัยให้นานที่สุด

3.1 การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนในการทำงานของบุคลากร มีความคาดหวังที่จะทำงานในตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการให้นานที่สุด ไม่คิดที่จะไปหางาน มีความสุขในการทำงานและมีความหวังในการความเจริญก้าวหน้า และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ของบุคลากรด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chantawaro, 2018) เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อการคงอยู่ของอาหารเรือพระจุลจอมเกล้า ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ของบุคลากรด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ (Phoangphaew, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ของบุคลากรด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก

3.2 การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการด้านงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่ยากเลือกที่จะประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพอาจารย์ มีความรักในอาชีพอาจารย์ มีความสุขที่ได้ทำงานที่มีความ

เป็นอิสระทางวิชาการ และมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาลในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ของบุคลากรด้านงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chantawaro, 2018) เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ของบุคลากรด้านงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3.3 การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตามความสามารถ มีความยุติธรรมต่ออาจารย์ ประเมินผลงานประจำปีของอาจารย์ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยคณะกรรมการ และส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยควรคำนึงถึง คือ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาลในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ของบุคลากรด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก

3.4 การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หัวหน้างานส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ สอนงานให้กับบุคลากร หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สร้างขั้นตอนการทำงานที่ดี ทำให้ทำงานสะดวก คล่องตัว สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับบุคลากร ความเป็นประชาธิปไตย และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาลในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ของบุคลากรด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chantawaro, 2018) ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ของบุคลากรด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.01 มี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับค่าอิทธิพล จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยค่าจ้าง (X_5 , $\beta=.804$) ด้านความผูกพันบรรทัดฐาน (X_3 , $\beta=-.180$) ด้านความผูกพันต่อเนื้อ (X_2 , $\beta=.150$) และด้านปัจจัยจูงใจ (X_4 , $\beta=.112$) และมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรู้สึก (X_1 , $\beta=.071$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก จึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวมีค่าอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Komonsanao, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาลในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Treeprasittichai, 2013) เรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการศึกษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยของนิศาชล ภูมิพื้นผล เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน :กรณีศึกษา บริษัท เอลแมกซ์ แมชินนารี จำกัด ผลการวิจัย

พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ (Phoangphaew, 2018) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่

สรุป

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .436) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .437) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .404) และด้านความผูกพันต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .843)

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .490) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านปัจจัยจูงใจมีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .426) และด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .617)

3. บุคลากรสายวิชาการ มีการคงอยู่ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .556) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีการคงอยู่ของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .477) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .947) และด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .722)

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี มี 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับค่าอิทธิพล จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยค้ำจุน (X_5 , $\beta = .804$) ด้านความผูกพันบรรทัดฐาน (X_3 , $\beta = -.180$) ด้านความผูกพันต่อเนื่อง (X_2 , $\beta = .150$) ด้านปัจจัยจูงใจ (X_4 , $\beta = .112$) และด้านความรู้สึกรัก (X_1 , $\beta = .071$)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง พบว่า รายการค่าตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่บุคลากรได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยเอกชนควรนำไปพิจารณา เพื่อเป็นการรักษาคณะที่มีคุณภาพเอาไว้

1.2. การคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ ด้านองค์กร พบว่า มหาวิทยาลัยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรนำเรื่องนี้มาพิจารณาในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

- 2.1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการคงอยู่ของบุคลากรที่จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
- 2.2. ควรทำวิจัยกับประเด็นของธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากร
- 2.3. ควรทำวิจัยในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง เกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance And normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Best, J.W. (1993). *Research in Education*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Chantawaro, S. (2018). *Retention Factors on Organizational Commitment of Phra Chulachomklao*. (Master's Thesis). National Institute of Development Administration. Bangkok.
- Grantton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for the 'Volunteer' Employee. *European Management Journal*, 21(1), 1-10.
- Herzberg (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Komonsanoa, K. (2018). *Factors Affecting to Government Employee Gen Y Retention with the Autonomous University in Southern Thailand*. (Doctoral Dissertation). Prince of Songkla University. Songkla .
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. *American Psychological Association*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, In Reading in Fishbein*. New York: Wiley & Son.
- Phoangphaew, P. (2018). *Factors Related to Job Retention Among the Construction Workers in a Building Construction Company in Bangkok*. (Master's Thesis). Burapha University. Chonburi.
- Pimthong, S. (2014). *Antecedent Factors Correlated with the Organizational Retention of the University Academic Staffs*. (Research Report). Srinakharinwirot University: Bangkok.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., & Woods, C.Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff, Part 2. *Journal of Nursing Administration*, 19(4), 15-9.

- Treeprasitchai, T. (2013). *Factors Affecting Employee Retention of Five-star Hotels in Bangkok*. (Master's Thesis). Bangkok University. Bangkok.
- Wattthanabut, B. (2018). Knowledge exchange and transformational leadership style for team improvement. *Utopíay Praxis Latinoamericana*, 24(6), 207-214.