

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรสายวิชาการของ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย*

Factors Related to the Retention in the Private University of Academic Personnel in the Upper Northern Thailand

พิมพ์วัลลพ ศรีบุญ^{1**}

¹สาขาวิชาบริหารศาสตร์ (การบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน) วิทยาลัยบริหารศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้
เลขที่ 63 หมู่ 4 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ และ 2) ศึกษาความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจิตวิทยาทั้งหมด 8 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบ การเห็นคุณค่าในงาน และความพึงพอใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ส่วนอีก 2 ปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในรายได้และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงของบุคลากร และการศึกษาความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือของประเทศไทยที่มีขนาดกลางถึงขนาดเล็ก ควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการที่ถือว่าเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนความมีคุณภาพของมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ

มหาวิทยาลัยเอกชน บุคลากรสายวิชาการ ความตั้งใจ

* เรียบเรียงจากคู่มือวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือของประเทศไทย”

** ผู้เขียนหลัก

อีเมล: phimwalan2211@gmail.com



Abstract

The purposes of this study “Factors Related to the Retention in the Private University of Academic Personnel in the Upper Northern Thailand” were to; 1) study the factors related to performance in the private university of academic personnel 2) study the performance intention in the private university of academic personnel in the Upper Northern Thailand.

The study result reveal that the factors related to performance in the private university was generally at a high level. Psychological factors which found at a high level were provided with organization commitment, work environment satisfaction, university relationship, job responsibility satisfaction, job appreciation, and welfare benefits. And were 2 factors which found at medium level were provided with satisfaction of compensation, and conformation of reference group. The study result of the performance intention in the private university of academic personnel was generally at a high level. Guideline for the private university in the Upper Northern Thailand should be a priority in Human Resource Management, Especially with academic personnel that the main persons of the quality in university.

Keywords

Private University, Academic Personnel, Intention

บทนำ

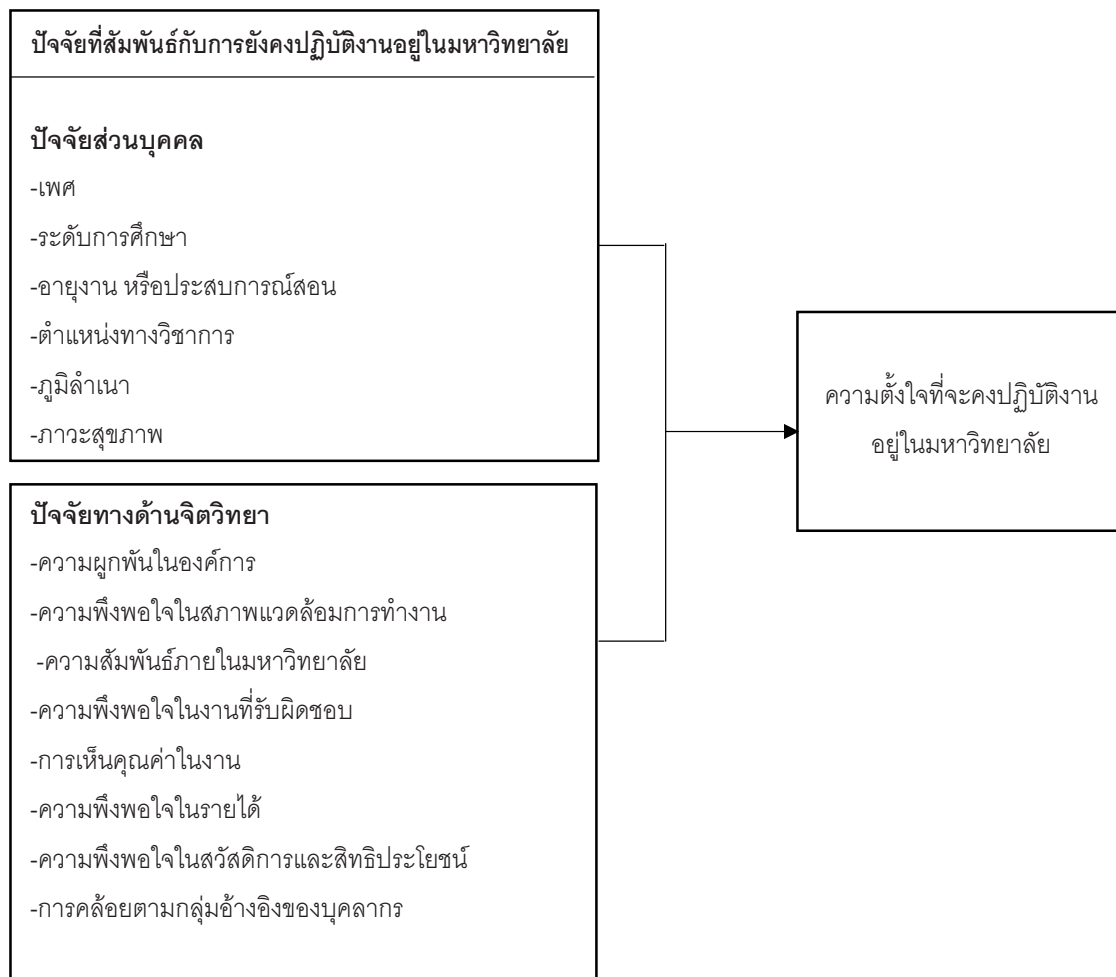
“การศึกษา” เป็นตัวขับเคลื่อนและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ มุ่งพัฒนาความเจริญงอกงามทางสติปัญญาของเยาวชน สร้างสรรค์กำลังคนในระดับวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การศึกษาในระดับ “อุดมศึกษา” นั้น ประเทศไทยนอกจากจะมีมหาวิทยาลัยของรัฐแล้ว ยังมีมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งเป็นสถาบันที่มีส่วนสำคัญในการสร้างทรัพยากรบุคคลเพื่อออกมารับใช้ประเทศชาติ ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละแห่งเปิดหลักสูตรตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาเอกในหลากหลายสาขาวิชา เพื่อผลิตบัณฑิตที่เป็นกำลังแรงงานออกสู่ท้องตลาดอย่างกว้างขวาง ในประเด็นเรื่องการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเอกชนให้มีคุณภาพและมาตรฐานเทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยของรัฐนั้น เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของผู้คนในวงการการศึกษาตั้งแต่เริ่มมีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาเอกชนเป็นต้นมา เนื่องจากสภาพโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐนั้นมีความแตกต่างกัน อาทิ ประเด็นเกี่ยวกับทุนที่ใช้ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเอกชน ทุนที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากเจ้าของมหาวิทยาลัย ส่วนมหาวิทยาลัยของรัฐทุนในการบริหารจัดการจะมาจากงบประมาณของรัฐ หรือประเด็นเรื่องของผลกำไรหรือความคุ้มค่าในการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยเอกชนคำนึงถึงผลกำไรหรือความคุ้มค่าในการจัดการเรียนการสอนมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ ฯลฯ เป็นต้น

สภาพการณ์ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเอกชนนั้นต้องมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย และต้องช่วยเหลือตัวเองมากขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยของรัฐหลายแห่งเพิ่มจำนวนรับเข้าของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชามากขึ้น ตามกรอบแผนอุดมศึกษาฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 – พ.ศ. 2547 โดยการสร้างความเข้มแข็งให้แก่มหาวิทยาลัยของรัฐหรือการเป็นมหาวิทยาลัยอิสระหรือในกำกับของรัฐ (Public Autonomous University) เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยการขยายสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของสังคม และยกระดับการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา การวิจัย และการให้บริการวิชาการ (เบญจา มังคละพุกษ์, 2552) ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่กำลังตกอยู่ในกระแสทุนนิยมเชิงพาณิชย์ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องแสวงหาแนวทางในการปรับตัวให้เหมาะสม คำถามคือ มหาวิทยาลัยจะใช้กลยุทธ์ใดในการบริหารจัดการตนเองในสภาพที่กระแสทุนนิยมกำลังไหลบ่าเข้ามาทุกมิติของสังคม แต่เราก็ปฏิเสธประเด็นเรื่องของคุณภาพทางการศึกษาทิ้งไปเสียมิได้ เพราะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา กระแสทุนนิยมเชิงพาณิชย์นั้นส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับปัญหาเรื่องของบุคลากรที่มหาวิทยาลัยไม่สามารถรักษา “คนดี มีความสามารถ” เอาไว้ได้ ปัญหาเรื่องเงินหรืองบประมาณที่มีจำกัด ส่งผลต่อความผิดเคืองในการบริหารจัดการภายใน รวมถึงค่าตอบแทนของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่ในปัจจุบันอยู่ในอัตราที่ต่ำกว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยของรัฐ (สืบเนื่องจากนโยบายภาครัฐในการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับบุคลากรภาครัฐในปี พ.ศ. 2556 เป็นต้นมา) และปัญหาเรื่องลักษณะงานที่เป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากปัญหาด้านบุคลากรและงบประมาณหรือค่าตอบแทน โดยบุคลากรมีการเข้าออกงานบ่อย เป็นผลให้การทำงานไม่เกิดความต่อเนื่องเพราะมีการสับเปลี่ยนตัวผู้ปฏิบัติงานบ่อย ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่สัมพันธ์กับยังคงปฏิบัติงานอยู่ รวมถึงการศึกษาความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปรัชญา แนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การดำรงรักษานักวิชาการในองค์กร ทฤษฎีทางจิตสังคม รวมถึงทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์ประจำที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น และมหาวิทยาลัยเนชั่น มีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งสิ้น 578 คน จากนั้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 4 มหาวิทยาลัย รวม 226 คน จากนั้นนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้ 226 คน นี้ ทำการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนในแต่ละมหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, ม.ป.ป.) โดยได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนดังนี้ มหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 121 คน มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ จำนวน 43 คน มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จำนวน 37 คน และมหาวิทยาลัยเนชั่น จำนวน 25 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ทาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับการธำรงรักษานุคลากรในองค์การจากนักวิชาการหลากหลายท่าน เพื่อหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ เนื่องจากผู้วิจัยเชื่อว่าบุคลากรสายวิชาการ จะตัดสินใจในการทำงานต่อหรือลาออกนั้น น่าจะมีปัจจัยหลักๆ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัย ด้านจิตวิทยา ที่จะเป็นตัวแปรในการประเมินความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานต่อไปในมหาวิทยาลัยเอกชน ผสมกับทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม ได้แก่ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ของฟิชไบน์และไอเซ็นต์ (Fishbein & Ajzen, 1980 อ้างถึงใน บุญส่ง วงศ์คำ, 2542, 40-48) ซึ่งประเด็น การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ภูมิลำเนา และภาวะสุขภาพ ปัจจัย ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ ภายในมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ การเห็นคุณค่าในงาน ความพึงพอใจในรายได้ ความพึงพอใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ Pearson Chi-Square

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่และการศึกษาความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงาน อยู่ในมหาวิทยาลัยของบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 189 คน จากจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 83.63 โดยการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัย ทางด้านจิตวิทยา



ตารางที่ 1

ค่าความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	66	34.9
หญิง	123	65.1
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	0	0.0
26-30 ปี	25	13.2
31-35 ปี	50	26.5
36-40 ปี	46	24.3
41-45 ปี	25	13.2
46-50 ปี	25	13.2
51-55 ปี	13	6.9
55 ปีขึ้นไป	5	2.6
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	8	4.2
ปริญญาโท	161	85.2
ปริญญาเอก	20	10.6
ตำแหน่งวิชาการ		
อาจารย์	176	93.1
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	13	6.9
อายุงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	50	26.5
1-3 ปี	26	13.7
4-6 ปี	33	17.5
7-9 ปี	20	10.6
10 ปีขึ้นไป	60	31.7
ภูมิลำเนา		
ภาคเหนือ (*เชียงใหม่, เชียงราย, น่าน, พะเยา, แพร่, ลำปาง, ลำพูน, อุตรดิตถ์)	118	90.1
ภาคกลาง (*กรุงเทพฯ, นครสวรรค์, พิจิตร)	11	8.4
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (*ศรีสะเกษ, อุบลราชธานี)	2	1.5
ภาวะสุขภาพ		
ไม่มีโรคประจำตัว	107	81.7
มีโรคประจำตัว	24	18.3

ตารางที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 เพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 โดยมีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมาคือ อายุ 36-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตำแหน่งวิชาการส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 93.1 และเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 อายุงานส่วนใหญ่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาอายุงาน ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 ภาวะสุขภาพส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 และมีโรคประจำตัว จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้วยหรือความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความผูกพันในองค์กร	3.98	0.66	มาก
2. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	0.66	มาก
3. ความสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัย	3.85	0.84	มาก
4. ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ	3.84	0.70	มาก
5. การเห็นคุณค่าในงาน	3.90	0.66	มาก
6. ความพึงพอใจในรายได้	2.91	0.94	ปานกลาง
7. ความพึงพอใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3.53	0.92	มาก
8. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงของบุคลากร	3.24	0.75	ปานกลาง
ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาโดยรวม	3.60	0.60	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความ หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความ หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความ หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความ หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความ หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านการเห็นคุณค่าในงานกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความ หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในรายได้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความ หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความ หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความ หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ของกลุ่มตัวอย่าง

ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านมีความสุขในการทำงานที่นี่	4.13	0.92	มาก
2. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะมาทำงานทุกวัน	3.87	1.06	มาก
3. ท่านอยากฝากอนาคตการทำงานที่เหลือไว้กับมหาวิทยาลัยนี้	3.84	1.17	มาก
4. ท่านอยากมาทำงานเสมอ แม้ไม่สบาย	3.77	1.25	มาก
5. ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.95	มากที่สุด
6. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	4.08	0.95	มาก
7. งานที่ท่านอยู่ทำให้ชีวิตของท่านลงตัว	3.80	1.12	มาก
8. ท่านพอใจกับการขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง	2.87	1.37	ปานกลาง
9. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	2.99	1.25	ปานกลาง
10. มหาวิทยาลัยตอบแทนผู้ที่มีความทุ่มเทด้วยดีเสมอมา	3.44	1.33	มาก
11. มหาวิทยาลัยให้โอกาสท่านได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.97	1.07	มาก
12. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้รับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญ	3.87	1.06	มาก
13. ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งที่ดีของท่าน	3.79	1.19	มาก
14. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี	3.74	1.24	มาก
15. ท่านรู้สึกสบายใจที่มีเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นอยู่	3.79	1.06	มาก
16. ท่านไม่อยากจากเพื่อนร่วมงานไปไหน	3.35	1.24	ปานกลาง
17. มหาวิทยาลัยตอบแทนท่านคุ้มค่ากับที่ได้ลงแรงไป	3.01	1.24	ปานกลาง
18. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยพิจารณาค่าตอบแทนจากผลงานอย่างแท้จริง	3.19	1.35	ปานกลาง
19. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ จากมหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วน	3.52	1.16	มาก
20. สำหรับที่นี่ เสี่ยงหรือขอคิดเห็นของบุคลากรมีความสำคัญเสมอ	3.32	1.15	ปานกลาง
21. ท่านมั่นใจในกระบวนการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยว่าได้ผ่านการพิจารณาอย่างดีแล้วมีความน่าเชื่อถือ	3.44	1.17	มาก
ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานโดยรวม	3.62	0.83	มาก

การวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายของ

กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากที่สุด การมีความสุขในการทำงานที่นี้ รู้สึกกระตือรือร้นที่จะมาทำงานทุกวัน อยากฝากอนาคตการทำงานที่เหลือไว้กับมหาวิทยาลัยนี้ อยากมาทำงานเสมอ แม้ไม่สบาย การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่ทำอยู่ทำให้ชีวิตลงตัว มหาวิทยาลัยตอบแทนผู้ที่มีความทุ่มเทด้วยดีเสมอมา มหาวิทยาลัยให้โอกาสได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญ ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งที่ดี ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี รู้สึกสบายใจที่มีเพื่อนร่วมงานอย่างที่เป็นอยู่ ได้รับสวัสดิการต่างๆ จากมหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วน มั่นใจในกระบวนการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ว่าได้ผ่านการพิจารณาเป็นอย่างดีแล้วมีความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4

ค่าร้อยละและค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย กับเพศ

เพศ	ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย		Pearson chi-square P = 0.005*
	จำนวน	ร้อยละ	
ชาย	66	34.92	
หญิง	123	65.08	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การทดสอบ Pearson chi-square พบว่า ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า P = 0.005

ตารางที่ 5

ค่าร้อยละและค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย กับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย		Pearson chi-square P = 0.000*
	จำนวน	ร้อยละ	
ปริญญาตรี	8	4.23	
ปริญญาโท	161	85.19	
ปริญญาเอก	20	10.58	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การทดสอบ Pearson chi-square พบว่า ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า P = 0.000

ตารางที่ 6

ค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย กับอายุงาน

อายุงาน	ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย		Pearson chi-square P = 0.001*
	จำนวน	ร้อยละ	
ไม่เกิน 1 ปี	18	9.52	
1-3 ปี	38	20.10	
4-6 ปี	47	24.87	
7-9 ปี	26	13.76	
10 ปีขึ้นไป	60	31.75	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การทดสอบ Pearson chi-square พบว่า ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับอายุงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า P = 0.001

ตารางที่ 7

ค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย กับตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย		Pearson chi-square P = 0.012*
	จำนวน	ร้อยละ	
อาจารย์	176	93.12	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	13	6.88	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 การทดสอบ Pearson chi-square พบว่า ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า P = 0.012

ตารางที่ 8

ค่าร้อยละและค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยกับภูมิลาเนา

ภูมิลาเนา	ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย		Pearson chi-square P = 0.001*
	จำนวน	ร้อยละ	
ภาคเหนือ	147	77.78	
ภาคกลาง	27	14.29	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11	5.82	
ภาคตะวันออก	4	2.12	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 จากการทดสอบ Pearson chi-square พบว่า ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับภูมิลาเนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า P = 0.001

ตารางที่ 9

ค่าร้อยละและค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยกับภาวะสุขภาพ

ภาวะสุขภาพ	ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย		Pearson chi-square P = 0.000*
	จำนวน	ร้อยละ	
ไม่มีโรคประจำตัว	164	86.77	
มีโรคประจำตัว	25	13.23	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 การทดสอบ Pearson chi-square พบว่า ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า P = 0.000

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษสามารถอภิปรายผลการศึกษาโดยใช้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ในภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยที่เป็นปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในรายได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ซึ่งเกือบจะทุกข้อคำถามในข้อย่อย ผลการศึกษา ออกมาว่าอยู่ในระดับปานกลางเบี่ยงเบนไปทางน้อย และในข้อย่อยที่เป็นเรื่องของ



การให้รางวัลเป็นเงินพิเศษ เช่น โบนัสสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น การมีรายได้เสริมอย่างสม่ำเสมอจากการสอนภาคพิเศษในมหาวิทยาลัย และการมีรายได้เสริมอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการสอน เช่น เงินค่าหัวและนำนักศึกษาที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับหลักในการจ่ายค่าตอบแทนของ อนิวัช แก้วจำนง (2552) ที่กล่าวว่า นักการจัดการทรัพยากรมนุษย์พึงระลึกเสมอว่า การจัดการค่าตอบแทนที่ประสบผลสำเร็จต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ จึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและประสิทธิภาพในการจัดการ โดยหลักการจ่ายค่าตอบแทนที่นักการจัดการทรัพยากรมนุษย์นำไปใช้ในปัจจุบัน ต้องยึดหลักความพึงพอใจต่อการดำรงชีพได้อย่างภาคภูมิใจ เป็นหลักการแรกที่ต้องคำนึง องค์การจะต้องสำรวจค่าตอบแทนที่องค์การคู่แข่งจ่ายให้กับบุคคลในองค์การเป็นระยะๆ ประการที่สอง หลักความยุติธรรม เป็นหลักในการจ่ายค่าตอบแทนที่องค์การต้องคำนึงถึง เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนมีส่วนช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอยู่ร่วมกับองค์การได้นานที่สุด ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนแต่ละตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกันหรือเรียกว่า “หลักความเสมอภาค (Equity)” ประการที่สาม หลักความสามารถส่วนบุคคล เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถของแต่ละบุคคล ในตำแหน่งหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ ความสามารถของพนักงานอาจขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ประการที่สี่ หลักความสามารถในการจ่ายขององค์การ สุดท้ายต้องคำนึงถึงความสามารถขององค์การได้ว่าในแต่ละปีมีผลประกอบการเป็นอย่างไรเพียงพอที่จะจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้กับพนักงานหรือไม่ เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นต้นทุนประเภทหนึ่ง จึงต้องคิดอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และประการที่ห้า หลักการแข่งขันกับองค์การอื่นๆ เนื่องจากองค์การต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถสูง จึงต้องกำหนดค่าตอบแทนที่สร้างความดึงดูดในตลาดแรงงาน จึงจะทำให้สามารถแข่งขันได้ และนอกจากนั้น สมคิด บางโม (2551, 156 -157) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการธำรงรักษาบุคลากรว่า การธำรงรักษานอกจากจะให้เงินเดือนและค่าจ้างแล้ว ยังต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญอีก 5 ประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ สิ่งของ ค่าชมเชย การเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษ โบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นในบริษัท ประการที่สอง สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นวัตถุ ได้แก่ ให้โอกาสมีชื่อเสียง อำนาจประจำตัวมากขึ้น ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสทางการศึกษา ประการที่สาม สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุอย่างอื่นที่แสดงถึงความดีความชอบ การให้สวัสดิการต่างๆ ตามความจำเป็น ประการที่สี่ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น บรรยากาศในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความสามัคคี มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ทั้งทางด้านสังคมเศรษฐกิจ และการศึกษา และประการที่ห้า การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความรัก และความผูกพันกับองค์การ ที่เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างชื่อเสียงกำไรให้แก่องค์การ เมื่อองค์การมีความมั่นคงพนักงานจะยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

จะเห็นได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยทางด้านจิตวิทยาอื่นๆ เช่น ความผูกพันในองค์การ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัย การเห็นคุณค่าในงาน และ

ความพึงพอใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ส่งผลต่อการเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรสายวิชาการในระดับความพึงพอใจมาก ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่า บุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์ประจำพึงพอใจในทุกๆ ด้านยกเว้นด้านรายได้ที่มหาวิทยาลัยมอบให้พวกเขาซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการทบทวนเรื่องของรายได้หรือค่าตอบแทนที่ทางมหาวิทยาลัยจัดสรรให้บุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้สามารถจูงใจและแข่งขันกับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในระดับเดียวกันได้ ซึ่งการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย และนอกจากนั้นจากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยกับตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลทุกตัวแปร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ภูมิลำเนา และภาวะสุขภาพ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย ซึ่งคุณูปการนี้พบเรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการธำรงรักษามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือของประเทศไทย” มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษามหาวิทยาลัยที่เป็นบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชนโดยเฉพาะ ซึ่งมีความแตกต่างจากบุคลากรสายวิชาการที่อยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐโดยสิ้นเชิง

สรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความหรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยกับตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ Pearson chi-square พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลทุกตัวแปร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ภูมิลำเนา และภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ควรมีการทบทวนเรื่องของรายได้หรือค่าตอบแทนที่ทางมหาวิทยาลัยจัดสรรให้บุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้สามารถจูงใจและแข่งขันกับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้

2. มหาวิทยาลัยเอกชนควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ ไม่ว่าจะเป็น เพศ ระดับการศึกษา อายุงานหรือประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งทางวิชาการ ภูมิลำเนา และภาวะสุขภาพ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไปในมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในภูมิภาคอื่นๆ ด้วยเพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกันได้อย่างชัดเจน
2. หากเป็นไปได้ ควรศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนโดยการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยเอกชนออกเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เพื่อง่ายต่อการศึกษาทำความเข้าใจบริบทที่สำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- บุญส่ง วงศ์คำ. (2542). การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับเจตนาในการเรียนสาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของนักศึกษาในกลุ่มสถาบันราชภัฏอีสานเหนือตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล.
- วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจามังคละพฤษ. (2552). บทบาทมหาวิทยาลัยเอกชนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2557, จาก <http://qa.krirk.ac.th/sites/default/files>.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิทย์พัฒนา.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (ม.ป.ป.). ระบบฐานข้อมูลประกันคุณภาพ ปี พ.ศ. 2554-2557. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.cheqa.mua.go.th/>.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นำศิลป์โฆษณา.