



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวาย  
ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย  
**Factors Affecting to Government Employee Gen Y Retention with  
the Autonomous University in Southern Thailand**

กัณฑ์ท โกมลเสนาะ  
**Kantithad Komonsanoa**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Public Administration  
Prince of Songkla University**

**2562**

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวาย  
ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย  
**Factors Affecting to Government Employee Gen Y Retention with  
the Autonomous University in Southern Thailand**

กัณฑ์ทัต โกมลเสนาะ  
**Kantithad Komonsanoa**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Public Administration  
Prince of Songkla University**

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์    บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอรัล  
ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

ผู้เขียน            นายกันต์ทิต โกมลเสนาะ

สาขาวิชา        รัฐประศาสนศาสตร์

---

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพร ทองชะโชค)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....  
(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งสว่าง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี  
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ .....

(นายกัณฑ์ทัต โกมลเสนาะ)

นักศึกษา

(4)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ .....

(นายกันต์หัต โทมลเสนาะ)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอ เรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย
ผู้เขียน	นายกันติทัต โกมลเสนาะ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นจำนวน 239 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างมีระบบ โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างออกตามวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย จากนั้นเรียงลำดับบัญชีรายชื่อของพนักงาน หาช่วงของการเลือกตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีจับฉลากเลขด้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าเท่ากับ .0.95 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = .599) (2) ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.56, S.D. = .696) (3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.50, S.D. = .803) (4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.40, S.D. = .527) (5) การคงอยู่ในงาน โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.63, S.D. = 0.741) ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย คือ ความผูกพันต่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายการคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 50.6 ( $R^2 = .506$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

<b>Thesis Title</b>	Factors Affecting to Government Employee Gen Y Retention with the Autonomous University in Southern Thailand
<b>Author</b>	Mr. Kantithad Komonsanoa
<b>Major Program</b>	Public Administration
<b>Academic Year</b>	2018

### ABSTRACT

This research is a quantitative research. The objective is to study factors affecting to government employee Gen Y retention with The autonomous university in southern thailand sample group is 239 university employees selected by systematic random sampling. The instrument used in the research a factors affecting questionnaire for retention. By dividing the number of samples according to the university campus Then sort the list of employees. Find the range of sample selection And using simple random Research tools Questionnaire of factors affecting job retention Content validation from 3 experts The reliability of Cronbach's alpha coefficient is .095. Quantitative data analysis by using statistics to find percentage, mean, standard deviation Multiple regression analysis The results of the study showed that (1) commitment to the organization is at a high level ( $\bar{X} = 4.01$ , SD = .599) (2) job satisfaction at a high level ( $\bar{X} = 3.56$ , SD = .696) (3) Perceived Organization Support at a high level ( $\bar{X} = 3.50$ , SD = .803) (4) work life balance at a moderate level ( $\bar{X} = 3.40$ , SD = .527) (5) job retention at a high level ( $\bar{X} = 3.63$ , SD = 0.741). The variables that affecting to government employee Gen Y retention with The autonomous university in southern thailand is the commitment to the organization. With statistical significance at 0.001. work life balance With statistical significance at 0.01, which can explain job retention at 50.6 percent ( $R^2 = .506$ ) with statistical significance at 0.001

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากบุคคล และหน่วยงานต่างๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าและวิจัย ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมให้ความรู้ทั้งในด้านวิชาการ และการดำเนินชีวิต ตลอดจนกำลังใจต่างๆ จนทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้ให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการทำโครงการวิจัย อีกทั้งกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพร ทองชะโชค รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิอีกหลายท่านที่ได้กล่าวนามในที่นี้ ที่ได้แสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อผู้วิจัย

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ให้แนวคิดและแนวทางต่างๆ ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณสถาบันแห่งนี้ ได้ปลูกฝังทัศนคติ ความรู้ ให้ผู้วิจัย และหล่อหลอมให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีคุณค่าต่อผู้วิจัยและต่อสังคม รวมไปถึงเจ้าหน้าที่หลักสูตรทุกท่าน ที่ช่วยในการอำนวยความสะดวกในกิจต่างๆ และขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่นิด ศิริัมพร โกมลเสนาะ ที่เป็นกำลังใจสำคัญให้ผู้วิจัยมาตลอดมา ท้ายที่สุดขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ชมรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และเพื่อนๆ ทุกคน ที่คอยให้ความสนับสนุน และให้กำลังใจตลอดเวลา ทำให้ผู้วิจัย มีความมานะ บากบั่น ตลอดระยะเวลาศึกษา

กัณติทัต โกมลเสนาะ



## สารบัญ

สารบัญ.....	หน้า
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	6
สมมติฐาน.....	6
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดการคงอยู่ในงาน.....	11
แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร.....	20
แนวคิดความพึงพอใจในงาน.....	24
แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	35
แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
ทฤษฎี เจนเนอเรชั่น (Generation Theory).....	48
มหาวิทยาลัยนอกระบบ.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	79

## สารบัญ(ต่อ)

สารบัญ	หน้า
แบบแผนการวิจัย.....	81
เครื่องมือในการวิจัย.....	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	87
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้.....	88
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 1.....	93
ผลการวิเคราะห์ ระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 2.....	95
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตอนที่ 3.....	105
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตอนที่ 3.1.....	105
การทดสอบสมมติฐาน ตอนที่ 3.2.....	107
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	111
สรุปผลการวิจัย.....	112
อภิปรายผล.....	114
ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก.....	139
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	139
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล/หนังสือรับรองจริยธรรม.....	145
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	152
ประวัติผู้เขียน.....	156

## รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่.....	18
2	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3	เปรียบเทียบอายุ Generation.....	51
4	ลำดับเหตุการณ์การจัดตั้งมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.....	72
5	การวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	73
6	ประชากรที่ใช้วิจัย.....	80
7	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	81
8	ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	91
9	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	93
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม..	95
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	96
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	98
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	100
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	103
15	การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	105
16	การวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เงินเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย.....	107
17	สรุปผลทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย.....	109

## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory).....	30
2 ตรามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.....	54
3 สำรวจบริเวณที่จะก่อตั้งมหาวิทยาลัย.....	55
4 คณะกรรมการพัฒนาภาคใต้.....	56
5 ตึกฝึกทงวิทยาเขตหาดใหญ่.....	59
6 ตราประจำมหาวิทยาลัยทักษิณ.....	65
7 ตราประจำมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.....	68
8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	78
9 รูปสมการทำนายการคงอยู่ในงาน.....	121

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

โดยทั่วไปทุกองค์กรล้วนมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้สามารถดำรงอยู่ได้และประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการลงทุน การตลาด หรือแม้แต่การจัดการที่ดี แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่สุดคือบุคลากร เพราะเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ขับเคลื่อนสิ่งต่างๆ ให้กับองค์กรและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นประเด็นแรกๆ ที่จะต้องให้ความสำคัญคือบุคลากรในองค์กร และในปัจจุบันองค์กรก็ได้มีการเปลี่ยนผ่านของบุคลากรในแต่ละยุคในแต่ละสมัยหรือที่นิยมเรียกว่ากลุ่มเจนเนอเรชัน (Generation) โดยในแต่ละกลุ่มเจนเนอเรชันจะมีพฤติกรรมทำงาน ความคิด ความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่ง Generation Theory เป็นทฤษฎีที่คิดค้นโดย นักสังคมวิทยา Karl Mannheim ในปี 1923 (“Karl Mannheim, Das Problem der Generationen, 1928”, 2011) สภาพแวดล้อมด้านประวัติศาสตร์ และเหตุการณ์ทางสังคมที่สำคัญ มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติของเยาวชนในขณะนั้น (Raunio, 2014) และ Strauss และ Howe ได้แบ่งยุค Generation สำหรับคนรุ่นใหม่ที่เกิดมาทุกช่วง 20 ปี ไว้ดังนี้คือ Baby Boom Generation คือผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ (1943–1960) Generation X คือผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ (1961–1981) Millennial Generation คือผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ (1982–2000) Homeland Generation คือผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ (2001 present) (Brett & Kate McKay, 2012) อย่างไรก็ตาม ทฤษฎี Generation ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เนื่องจากสามารถใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการอธิบายได้ เพราะทัศนคติจะนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต (Tomorrow Today Ltd, 2008)

ในปัจจุบันองค์กรกำลังก้าวเข้าสู่ยุคของ เจนเนอเรชันวายซึ่งพนักงานในกลุ่มนี้ จะเข้าสู่องค์กรในสัดส่วนที่มากขึ้น พนักงานรุ่นใหม่ที่กำลังทยอยเข้ามาทำงาน ตามการปรับเปลี่ยนตามโครงสร้างสังคมการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เจนเนอเรชันวายซึ่งเกิดในช่วง พ.ศ. 2524-2543 ปัจจุบันบุคคลกลุ่มนี้จะอยู่ในกลุ่มของวัยทำงานที่มีอายุ (18-37ปี) และอยู่ในช่วงของพนักงานที่เพิ่งจบจากการศึกษา (Queiri, Fadzilah Wan Yusoff, & Dwaikat, 2015) ลักษณะนิสัยของเจนเนอเรชันวายเกิดมาในโลกของข้อมูลเทคโนโลยี เรียนรู้ได้ดีจากการศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวและภาพ มักเสาะหาความ

สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต มีแนวโน้มทฤษฎีสูงในเรื่องของวิชาการ มีความมั่นใจและเทคโนโลยีขั้นสูง ต้องการความสะดวกสบายในการทำงาน และโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ มีความทะเยอทะยาน ทำให้มีนิสัยเอาแต่ใจ ไม่ชอบให้คนอื่นมาตำหนิ การอ่านและเขียนน้อยลง และอาจจะถูกมองว่าขาดความเคารพ เนื่องจากเงินเนอเรชั่นวัยมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมบางประเภทของคน Gen อื่น (Reilly, 2012) มีอิสระเสรีในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนต่างเพศ ไม่อดทน มีความคิดนอกกรอบ (Phothidara, 2012) ดังนั้นทำให้กระบวนการบริหารแบบเดิมๆ อาจไม่สามารถนำมาปรับใช้กับกลุ่มเงินเนอเรชั่นใหม่ได้ทั้งหมด

องค์กรโลกกำลังเผชิญกับต้นทุนการลาออกของพนักงานเงินเนอเรชั่นวัยที่สูงถึง 70 เปอร์เซ็นต์ของการทำงานครั้งแรกภายในรอบสองปี และยังคงกล่าวได้อีกว่าเงินเนอเรชั่นวัยต้องการความไว้วางใจจากหัวหน้า และสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองต่อตนเอง บริษัทต่าง ๆ ต้องเผชิญกับแนวโน้มการเพิ่มสูงขึ้นของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัย (Schawbel, 2011) และยังคงพบอีกว่าปัจจุบันพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรต่าง ๆ เป็นกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยประมาณ ร้อยละ 46 อันเป็นผลมาจากการเกษียณอายุของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นจากยุคเบบี้บูม (Baby Boomer Generation) ทำให้มีความจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ที่ต้องรับพนักงานใหม่เป็นจำนวนมากเพื่อเข้ามาทำงานทดแทน (พิชญ์พิชิตายเชื้อ, 2559) จากผลการสำรวจในปัจจุบันของ TCJ พบว่าปัจจุบันผู้บริหารโลกกลุ่ม Gen-Y ทั่วโลกมีกว่า 2 พันล้านคน คิดเป็นสัดส่วนที่ใหญ่ที่สุดราว 30% ของประชากรโลก ส่วนในไทยประเมินว่ามีถึง 22 ล้านคนซึ่งทั้งหมดกำลังเข้าสู่วันแรงงาน (ทีมข่าว TCJ, 2559)

การทำความเข้าใจและศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเหล่านี้จะกลายมาเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในองค์กรปัจจุบัน และองค์กรจำเป็นต้องรักษาคนกลุ่มนี้เอาไว้ให้ได้เพื่อความอยู่รอดของบริษัท จากการสังเกตจะพบว่า คนในช่วงวัยเดียวกันเมื่อย้อนหลังไปประมาณสิบกว่าปีที่แล้ว จะมีความอดทนต่อการทำงานมีความผูกพันกับองค์กรสูง ซึ่งจะทำให้เห็นได้ชัดถึงความแตกต่างระหว่างคน เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ กับคนเงินเนอเรชั่นวัยจนเกิดช่องว่างระหว่างเจเนอเรชั่นอย่างชัดเจน และที่สำคัญกลุ่มประชากรหนุ่มสาวนี้กำลังทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานและจะเป็นทรัพยากรบุคคลรุ่นใหม่ ขององค์กรในปัจจุบัน (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556) ผลสำรวจล่าสุดของสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ทัศนคติ ปัจจัย และเงื่อนไข การสร้างครอบครัว และแนวทางการดำเนินชีวิตนั้นแตกต่างจากคนรุ่นก่อนอย่างชัดเจน

คือ มีความทะเยอทะยาน ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการรูปแบบชีวิตที่มีความยืดหยุ่น ต้องการการดำเนินชีวิตที่ท้าทายแสวงหาโอกาสในการทำงาน หรือเดินทางท่องเที่ยวในต่างประเทศ (นิตยาพร, 2561)

แนวโน้มที่สำคัญของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอีกประเด็นหนึ่ง คือการโยกย้ายงานสูง เนื่องจากวิถีชีวิตที่เติบโตมาในยุคดิจิทัล ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น และใช้ข้อมูลเหล่านั้นประกอบการตัดสินใจในการทำงาน ทำให้คนในกลุ่มนี้เป็นคนที่ช่างเลือก มีตัวเลือกในการตัดสินใจทำงานหรือลาออก จากการสำรวจของ ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ หรืออีไอซีกับกลุ่มตัวอย่างราว 7,500 ราย พบว่า กว่าครึ่งของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุ 30-34 ปี เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 2-3 ครั้ง แม้ว่าจะเพิ่งอยู่ในตลาดแรงงานมาไม่ถึงสิบปี ในขณะที่ ครึ่งหนึ่งของกลุ่ม เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่มีอายุ 36-56 ปี และ Baby Boomers ที่อายุ 57-74 ปี ซึ่งอยู่ในตลาดแรงงานมานานกว่าหลายสิบปีกลับยังทำงานอยู่ในที่ทำงานแรกหรือที่ทำงานที่สอง (ทับขวัญ หอมจำปา, 2557) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาว่า การลาออกจากงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเกิดจากปัจจัยอะไรหรือมีสาเหตุจากอะไร ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยป้องกันการลาออกของคนกลุ่มนี้โดยศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน แทนการป้องกันแก้ไขที่ปลายเหตุโดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตซึ่งจะเป็นการป้องกันการลาออกที่ดีที่สุด โดยศึกษากลุ่มประชากรซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ในอดีตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือน ต่อมาปี 2542 รัฐบาลได้มีมติให้จัดจ้างพนักงานทดแทนข้าราชการเพื่อรองรับ การออกนอกระบบ (อัจฉรา หล่อตระกูล, 2557) ในช่วงปี2540-2541 มีมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบ 3 แห่งคือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี นับแต่นั้นเป็นต้นมาการนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบถูกนำเสนออย่างจริงจังและถูกผลักดันอย่างมากในสมัยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี เนื่องจากมหาวิทยาลัยของรัฐเริ่มออกนอกระบบมากขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา มีมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบเพิ่มอีก 7 แห่ง (บุญลาภ ภูสุวรรณ, 2555) โดยการเปลี่ยนสถานภาพกลายเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” เพื่อที่จะมีความเป็นอิสระในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดความคล่องตัวในการจัดการและทำให้เกิดประสิทธิภาพ

สูงสุด และในปี 2551 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้กำหนดตำแหน่ง “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนของการจ้างงานทั้งนี้ระเบียบปฏิบัติงานจะเป็นไปตามการกำหนดของสภามหาวิทยาลัย (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557)

ผลจากการตัดสินใจออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย อาจทำให้เกิดความกังวลต่อพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะมีระเบียบการทำงานในองค์กรเดียวกันแตกต่างกัน ในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินยังไม่สามารถจูงใจที่เพียงพอต่อการรักษาคนดีให้อยู่กับมหาวิทยาลัยได้ ทำให้เกิดสภาพ สมองไหล สวนทางกับหลักการของการออกนอกระบบ รวมไปถึงการจ้างบุคลากรเป็นแบบรายสัญญาซึ่งไม่มีความมั่นคง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546) และจากผลการวิจัยระบุอีกว่าการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับยังขาดความชัดเจน ปัญหาที่พนักงานสะท้อนกลับมาไม่ได้รับการแก้ไข รวมถึงในบางมหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกระหว่างข้าราชการและพนักงานงานมหาวิทยาลัยทำให้อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกว่าเป็นชนชั้นสอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้มีความคิดที่จะลาออกทั้ง ๆ ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าข้าราชการก็ตาม (สุมิตร สุวรรณ และ วีรฉัตร สุบัญญัติ, 2552) จากสถิติการลาออกของมหาวิทยาลัยทักษิณพบว่าในปี 2558 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 18-37 ปี ลาออก 10 คน คิดเป็น 1.3% ของพนักงานทั้งหมด เมื่อเทียบกับการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 38-57 ปี พบว่า ลาออก 4 คน หรือคิดเป็น 0.5 % (ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับสถิติการลาออกของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์พบว่า ในปี 2558 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 18-37 ปี ลาออก 61 คน คิดเป็น 2.3% ของพนักงานทั้งหมด เมื่อเทียบกับการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 38-57 ปี พบว่า ลาออก 15 คน หรือคิดเป็น 0.6 % และในปี 2561 เพียงครึ่งปีแรก มีพนักงานที่มีอายุ 18-37 ปี ลาออกถึง 4 คนคิดเป็น 1.6% ซึ่งสวนทางกับการลาออกพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 38-57 ปีพบว่า ลาออกเพียง 6 คนคิดเป็น 0.2 % (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2561) จากสถิติดังกล่าวจะเห็นว่า อัตราลาออกของเจนเนอเรชันวายมีอัตราลาออกที่เพิ่มขึ้น ที่ทำให้เสียทั้งทรัพยากรบุคคลที่มีค่า และค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือก รวมไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน



ใหม่ นับว่าเป็นปัญหาของการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบซึ่งอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานมีดังนี้ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีนักวิจัยกล่าวถึงมากที่สุดเนื่องจาก ความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน และในท้ายที่สุดจะส่งผลต่อการลาออกจางาน (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557; ศรีณย์ พิมพทอง, 2557; Neog & Barua, 2014) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลพนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งร่างกาย และแรงใจ และต้องการอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งหากพนักงานไม่ได้รับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงานเช่นกัน (วัชรา ขาวผ่อง, 2556; ศรีณย์ พิมพทอง, 2557; ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ, 2554; Marais, 2014) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติต่อองค์กรและยังลดพฤติกรรมทางด้านไม่ดีเช่น การขาดงานและลาออกจางาน (วัชรา ขาวผ่อง, 2556; ศรีณย์ พิมพทอง, 2557; อุษณีย์ รongพินิจ & สุวิมล ว่องวานิช, 2556, Das & Baruah, 2013; Kossivi, Xu, & Kalgora, 2016; Marais, 2014; Rollsjö, 2009) และปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอย่างมากกับเงินเนอเรชั่นวายเนื่องจากลักษณะพฤติกรรมของคนกลุ่มนี้จะมีความต้องการความสมดุลชีวิตกับการทำงาน หากองค์กรไม่สามารถสนับสนุนได้ก็จะส่งผลต่อการลาออก(ถิรัตน์ พิมพภรณ์, 2558; ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557; วัชรา ขาวผ่อง, 2556; วัชรพร เขยสุวรรณ, รุ่งทิพย์ ช้างศิลา, รัชณี สุจิจันทร์รัตน์, & วัลลภา บุญรอด, 2556, Das & Baruah, 2013; Ghansah, 2011, 2011; Kossivi et al., 2016)

สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทยยังมีไม่มาก และหัวข้อในกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายยังเป็นหัวข้อใหม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งคำถามการวิจัย ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินเนอเรชั่นวายเนื่องจากเงินเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่เติบโตมากับเทคโนโลยีทำให้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมีความโดดเด่น และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว งานวิจัยนี้จัดทำเพื่อที่จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุงนโยบายการบริหารงานให้ทันสมัยให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ทำให้สามารถรักษา และดึงศักยภาพของประชากรกลุ่มนี้ ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา

คัดเลือก หรือการแก้ปัญหาสมองไหล อีกทั้งยังเป็นการเติมเต็มความรู้เรื่องความต้องการ ความคาดหวัง ของประชากรกลุ่มนี้อีกด้วย และยังเพิ่มประสิทธิภาพสร้างการแข่งขันสู่ระดับประเทศและระดับโลก อันจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการพัฒนากระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ สถาบันอุดมศึกษาที่จะช่วยลดอัตราการลาออกของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับการคงอยู่ในงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวาย ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

## 3. สมมติฐาน

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่น ยายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

3.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่น ยายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

3.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

3.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

#### 4. ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

4.1 ทราบระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความสำคัญของตัวแปร

4.2 ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาที่จะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบอธิบายอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย โดยศึกษาจากข้อมูลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้มีประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย มีประชากรทั้งหมด 3,630 คน และกลุ่มตัวอย่าง 340 คน โดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ (Hair, et al. 2010)เป็นจำนวน 340 คน

4.3 ขอบเขตด้านเวลา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเดือน สิงหาคม – ธันวาคม 2561 วิเคราะห์ข้อมูลในเดือนมกราคม 2562

4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

4.5 ขอบเขตด้านตัวแปร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านการคงอยู่ในงานกับองค์กร

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 Generation Y หรือเจนเนอเรชันวายหมายถึง กลุ่มคนเกิดในช่วง พ.ศ.2524-2543 มีอายุระหว่าง18-37 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เติบโตมากับเทคโนโลยีทำให้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมีความโดดเด่น และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความต้องการและความคาดหวังในงานที่แตกต่างจาก Generation รุ่นอื่น และมีลักษณะนิสัยและพฤติกรรม มีความสามารถเรียนรู้สูง มีความมั่นใจในตัวเอง มีความคิดนอกกรอบ ต้องการความรวดเร็วในการประสบความสำเร็จ เป็นข้อดีและมีข้อเสีย มีนิสัยเอาแต่ใจไม่ต้องการให้คนอื่นมาดำเนิน ไม่มีความอดทน และถูกมองว่าขาดความเคารพ เนื่องจากเจนเนอเรชันวายมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมบางประเภทของคน Generation อื่น ทำให้เกิดความขัดแย้งได้

6.2 มหาวิทยาลัยในกำกับ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการบริหารจัดการเป็นอิสระแยกจากระบบราชการ แต่ยังสามารถได้รับเงินอุดหนุนบางส่วนจากภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

6.3 พนักงานมหาวิทยาลัย หรือ พนักงานเงินรายได้ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำ ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ที่มีอายุระหว่าง 18-37ปี

6.4 การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรและยังคงต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน และไม่เปลี่ยนอาชีพหรือลาออกจากงานไปจนเกษียณ ซึ่งการตัดสินใจทั้งหมดเป็นไปตามสมัครใจของพนักงาน

6.5 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ส่งผลในด้านพฤติกรรมมีความเต็มใจ และทุ่มเทอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

6.6 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือการแสดงออกทางอารมณ์ที่มีทั้งด้านบวก และด้านลบ ซึ่งการแสดงออกถึงความพึงพอใจจะพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร ค่าตอบแทนโอกาสก้าวหน้า

6.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิต และการทำงาน ให้มีส่วนที่เหมาะสมกับ ครอบครัว สังคม และตนเอง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจส่วนบุคคล

6.8 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิดหรือทัศนคติของพนักงานที่รับรู้เกี่ยวกับการที่องค์กรมีส่วนช่วยเหลือและเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร

6.9 คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตำแหน่ง ประเภทของงาน

## บทที่ 2

### เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ จะเป็นการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อกำหนดรูปแบบของ โมเดลสมการ โครงสร้างการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัย พบว่าการคงอยู่ในงานเป็นหัวข้อที่มีมานานและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรเป็นเรื่องยาก ด้วยลักษณะนิสัยของคนที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนตามลักษณะนิสัยคน และการศึกษาการคงอยู่ในงานในประเทศยังเป็นเฉพาะกลุ่มที่ยังไม่มีความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง และยังพบอีกว่ามีปัจจัยจำนวนมากที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยนำเสนอเนื้อหาในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการคงอยู่ในงาน
2. แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดความพึงพอใจในงาน
4. แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
5. แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. Generation theory
8. มหาวิทยาลัยนอกระบบ

## 1. แนวคิดการคงอยู่ในงาน

แนวคิดการคงอยู่ในงานกับองค์กรเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับความสมัครใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปและยังคงต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งในตอนนี้จะกล่าวถึงประเด็นสำคัญประกอบด้วย ความหมายของการคงอยู่ในงาน ความสำคัญการคงอยู่ในงาน แนวคิดที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน การวัดการคงอยู่ในงาน กรอบแนวความคิดการคงอยู่ในงาน

### 1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงาน หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากองค์กร และคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ การชำระรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร หรือ การรักษาให้คนเก่งเหล่านี้อยู่ในองค์กรจึงนับว่าเป็นงานที่ท้าทายและมีคุณค่าต่อองค์กร (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557)

การคงอยู่ในงาน หมายถึง ความคิดและความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงาน หรือวางแผนที่จะยังคงอยู่ทำงานกับองค์กรไปจนกระทั่งเกษียณอายุ และไม่ ลาออกหรือเปลี่ยนงานเมื่อพบว่ามีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557)

การคงอยู่ในงาน หมายถึง เจตนาของพนักงานในการวางแผนที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในองค์กรที่ตนสังกัด (ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์, 2558)

การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าทำงานกับองค์กรแล้วไม่คิดจะเปลี่ยนอาชีพ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการทำงานด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ในหน่วยงานนั้นให้นานที่สุดพร้อมที่จะทำงาน นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน(พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์, 2559)

การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่หน่วยงานเดิม โดยไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่ตนเองทำและวางแผนที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดไป (เพียงใจ เวชวงษ์, 2555)

การคงอยู่ในงานกับองค์กร หมายถึง ความสมัครใจของพนักงานที่ต้องการจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากองค์กรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้ากับพนักงานในระยะยาวทำให้เกิดความพึงพอใจ และยังอธิบายอีกว่า การคงอยู่ในงานกับองค์กร คือการป้องกันการสูญเสียพนักงานที่มีศักยภาพจากการลาออก และความสามารถในการทำกำไรขององค์กร (Alnaqbi, 2011)

การคงอยู่ในงาน หมายถึง พนักงานที่มีความสามารถอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลา นานกว่า องค์กรอื่น นอกจากนี้ยังหมายถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกับองค์กรแห่งใดแห่งหนึ่งอย่างต่อเนื่อง (Lam, Law, Loo, Ng, & Ooi, 2015)

สรุปการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรและยังคงต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน และไม่เปลี่ยนอาชีพหรือลาออกจากงาน ไปจนเกษียณ ซึ่งการตัดสินใจทั้งหมดเป็นไปตามสมัครใจของพนักงาน

## 1.2 ความสำคัญการคงอยู่ในงาน

ในการดำเนินงานขององค์กรต้องมีต้นทุนการจ้างงานและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงาน ดังนั้นการที่องค์กรรักษาพนักงานที่มีอยู่หรือการเก็บรักษาพนักงาน จะทำให้องค์กรสามารถรักษาเงินลงทุนขององค์กรที่ต้องเสียไปสำหรับการพัฒนาพนักงานใหม่ และยังมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อีกมากมายตามมา ในกระบวนการสรรหาพนักงานใหม่ นอกจากนั้นการเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากความรู้และทักษะของพนักงานเป็นส่วนสำคัญของความสามารถของบริษัท ในการประหยัดงบประมาณ การเก็บรักษาพนักงานจึงกลายเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับองค์กร เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานเป็นระยะ ๆ (Alnaqbi, 2011) การที่จะธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ ต้องทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำในองค์กร การจะธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ ผู้บริหารต้องมีความเชื่อว่าพนักงานที่อยู่ในองค์กร ล้วนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่มีส่วนช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานภาคภูมิใจ และนำศักยภาพของตนเองใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์, 2559) การรักษาพนักงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมเนื่องจากองค์กรสามารถใช้เวลาใน



กระบวนการผลิตและใช้เวลาในการฝึกอบรมน้อยลง ทำให้องค์กรมีผลกำไรเพิ่มมากขึ้นและลดต้นทุนในด้านต่างๆ(Tiwari, 2015)

### 1.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

#### 1.3.1 แนวคิดการคงอยู่ในงานของ Taunton, Krampitz and Woods

แนวคิดโดย Taunton, Krampitz and Woods, 1989 ซึ่งอธิบายการคงอยู่ในงานในบริบทของการคงอยู่ในงานของพนักงานในองค์กร ไว้ 4 ด้านคือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การได้โอกาสการเปลี่ยนงาน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและภาวะครอบครัว
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วมในงาน การติดต่อ สื่อสาร
- 3) ปัจจัยด้านองค์กร/นโยบาย ได้แก่ ค่าตอบแทนความยุติธรรมในการปฏิบัติงานและโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง/ความก้าวหน้า
- 4) ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ได้แก่ แรงจูงใจในการจัดการ อำนาจแบบของภาวะผู้นำ (Taunton, Krampitz and Woods, 1989)

สรุป แนวคิดของ Taunton, Krampitz and Woods ได้มีนักวิจัยหลายท่านเช่นนิตยา วันทยานันท์ (2556) พิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ (2554) และ นวียา ผ่องพรรณ (2557) ถิศจิตต์ พิมพ์ภรณ์ (2558) นำมาอธิบายการคงอยู่ในงาน เนื่องจากปัจจัยทั้ง 4 ด้านจะแสดงถึงความพึงพอใจในงานของบุคคล ทำให้มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

#### 1.3.2 แนวคิดการคงอยู่ในงานของ Das และ Baruah

การคงอยู่ในงาน เป็นผลจากความพึงพอใจในงาน ซึ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 9 ปัจจัย

##### 1. ค่าตอบแทนกับการคงอยู่ในงาน

การเพิ่มค่าตอบแทนมีผลกระทบเชิงลบต่อการลาออก แม้ว่าค่าตอบแทนไม่ได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการลาออก แต่ค่าตอบแทนสามารถทำหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญในการลดการลาออก

## 2. รางวัลและการยอมรับ

รางวัลเป็นสิ่งที่องค์กรเสนอให้กับพนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานและผลงาน เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สมาชิกในทีม เพื่อนร่วมงานและลูกค้าเป็นสิ่งที่เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นรางวัลเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากจะสร้างความประทับใจที่ยาวนานกับพนักงานซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร

## 3. การส่งเสริมและความก้าวหน้าในงาน

การส่งเสริมและความก้าวหน้าในงานจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งจะช่วยในการรักษาพนักงาน การวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาอาชีพของพนักงานมักเป็นสิ่งที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งพนักงานที่มีความสามารถจำเป็นต้องรักษาให้คงอยู่กับองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

## 4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ในปัจจุบันพนักงานมีข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจที่สำคัญทั้งหมด ดังนั้นการตัดสินใจของพนักงานในทุกระดับ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ในการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจช่วยในการสร้างความรู้สึกของความเป็นเจ้าของซึ่งจะช่วยในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่ถูกต้องและมีส่วนช่วยในการสร้าง ความสัมพันธ์กับหัวหน้า

## 5. ความสมดุลในชีวิตการทำงานกับการเก็บรักษาพนักงาน

ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีความสำคัญ และมีผลต่อการรักษา ในการวิจัยเชิงประจักษ์พบว่าความเครียดและความต้องการในการทำงานในชีวิตส่วนตัว (เช่นทำงานในช่วงวันหยุดคืน สัปดาห์) ส่งผลให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของพนักงาน

## 6. สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเก็บรักษาพนักงาน

พนักงานได้รับประโยชน์จากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ให้ความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กรที่มีนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ดีจะตอบสนองและรักษาพนักงานโดยการให้ความเป็นส่วนตัวและดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่ม ระดับแรงจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์กรในระยะยาว

## 7. การฝึกอบรมและพัฒนาและการเก็บข้อมูลพนักงาน

หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการรักษาพนักงานคือการลงทุนในการฝึกอบรมพนักงานและการพัฒนาอาชีพ องค์กรมักลงทุนในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานเหล่านั้นที่พวกเขาคาดหวังว่าจะกลับมาและให้ผลตอบแทนจากการลงทุน องค์กรต่างๆสามารถรักษาความเป็นผู้นำการแข่งขันนี้ได้โดยการให้พนักงานได้รับการฝึกฝนอย่างดีในด้านเทคโนโลยีล่าสุด

## 8. ภาวะผู้นำกับการรักษาพนักงาน

การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รูปแบบการเป็นผู้นำอาจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานในเชิงบวกและความพึงพอใจในงานอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก

## 9. ความมั่นคงในงานกับการเก็บรักษาพนักงาน

ความมั่นคงของงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรสูง และความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อการรักษาพนักงานในองค์กร ความไม่พอใจงานนั้นเป็นผลจากความไม่มั่นคงในงาน (Das & Baruah, 2013)

### 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านบุคลากร และด้านองค์กร

#### 1. ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ อายุ เวลาในการทำงาน เซวน์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ รายได้ ภูมิฐานะ แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน ความรับผิดชอบต่อเครือญาติภรรยาครอบครัวและการสนับสนุนของครอบครัว ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการคงอยู่ในงาน และคงอยู่ในองค์กร

1.2 ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ โครงสร้างของงาน ความจำเป็นของงาน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ความรับผิดชอบการให้อิสระในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวการยืดหยุ่นของงาน ปัจจัยเหล่านี้ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีการคงอยู่ในงาน

1.3 ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วยขนาดขององค์กร สถานที่ตั้งที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับผลงาน ผลประโยชน์สวัสดิการ การได้รับความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่องการได้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสารความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

1.4 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยความมุ่งมั่น ของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แรงจูงใจในการบริหาร รูปแบบความเป็นผู้นำ การรับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม การสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ และความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

## 2. ด้านองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

2.1 ด้านคุณลักษณะขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่หรือจะไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเด่นชัด มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงานจะทำให้การลาออกลดลง ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การบริหารจัดการขององค์กร ความมั่นคงในงาน

2.2 ด้านลักษณะงานและการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ได้แก่ การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว

2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ถ้าองค์กรมีการพัฒนาทางอาชีพจะทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะผู้มีอายุต่ำกว่า 35 ปีเป็นผู้

ที่มีความต้องการพัฒนาทักษะเป็นการสนับสนุนที่เหนือกว่าค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ได้แก่ การพัฒนาทางอาชีพ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4 ด้านการให้รางวัล เป็นรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ส่วนผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในงานจะต้องมีการแข่งขัน ในเรื่องค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในงาน ได้แก่ การแข่งขันในเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลงานและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ

2.5 ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงาน ผู้บริหารต้องจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศอายุและบุคลิกภาพของบุคลากร ผู้บริหารที่มีความยุติธรรมในการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยืดหยุ่นในงาน และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะเป็นผลทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น การได้รับการนิเทศ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในทางบวกจะช่วยให้คงอยู่ในองค์กร(นิตยา วันทยานันท์, 2556)

การวิจัยของ Alnaqbi ชี้ให้เห็นว่าองค์กรต่างๆใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการรักษาพนักงาน เช่น ค่าตอบแทน การฝึกอบรมและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นการช่วยรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้มากขึ้น(Alnaqbi, 2011)และยังขึ้นอยู่กับทักษะการจัดการของผู้บังคับบัญชา / ความเป็นผู้นำและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Tiwari, 2015)รวมถึงปัจจัยสำคัญบางอย่างที่ควรได้รับการจัดการถูกต้องเช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทน, กลยุทธ์นโยบาย คุณภาพชีวิตกับการทำงานทำงานชีวิต(Lam et al., 2015)

ตาราง 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่

ผู้ศึกษา	ศิริพงษ์ ศุภนทร วัฒนกิจ	ธีระวุฒิ ศรีประสิทธิ์รัชย์	ศรัณย์ พิมพ์ทอง	กิตติรัตน์ พิมพ์ภรณ์	วัชรภา ขาวผ่อง	วัชรภาพร เขษสุวรรณ	อุษณีย์ รongพิณิจ	Marié-Henriette Marais	Åsa Rollsjö	Bodjrenou Kossivi	Bidisha Lahkar Das	Sandhya	EDWARD GHANSAH	DORICE ALEX MTOI	Nicholas W. Thompson	รวม
ปี	2554	2557	2557	2558	2556	2556	2556	2014	2009	2016	2013	2011	2011	2013	2011	
ผลตอบแทน	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
ความสัมพันธ์ในการทำงาน	✓							✓	✓	✓	✓					5
ลักษณะงาน	✓				✓	✓		✓								4
ความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓		✓		✓								6
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓					✓				✓				5
การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน		✓						✓		✓	✓				✓	5
ลักษณะการบริหาร		✓							✓							2
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน		✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓		✓	9
การสนับสนุนจากองค์กร			✓		✓		✓	✓	✓	✓						6
นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์		✓	✓		✓		✓		✓						✓	6
โอกาสก้าวหน้า					✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
การได้รับการยอมรับ					✓			✓						✓		3
ความมีอิสระในการทำงาน					✓		✓	✓		✓						4
บรรยากาศองค์กร/ สภาพแวดล้อมการทำงาน					✓	✓			✓	✓	✓			✓		6

จากตาราง 1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ Retention จากแนวคิดหลายๆ ท่าน สามารถที่จะสรุปผลได้ดังนี้

- |   |                        |
|---|------------------------|
| 1. ผลตอบแทน   | ได้กล่าวถึงไว้ 12 ท่าน |
| 2. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน/โอกาสก้าวหน้า  | ได้กล่าวถึงไว้ 9 ท่าน  |
| 3. การสนับสนุนจากองค์กร/บรรยากาศองค์กร/สภาพแวดล้อมการทำงาน<br>นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์/ความผูกพันต่อองค์กร | ได้กล่าวถึงไว้ 6 ท่าน  |
| 4. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน/ความสัมพันธ์ในการทำงาน<br>/ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                              | ได้กล่าวถึงไว้ 5 ท่าน  |
| 5. ลักษณะงาน/ความมีอิสระในการทำงาน  | ได้กล่าวถึงไว้ 4 ท่าน  |

### 1.5 การวัดการคงอยู่ในงาน

การวัดการคงอยู่ในงานมีนักวิชาการหลายท่านได้ ใช้การวัดที่ดัดแปลงจากงานวิจัยของต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคำถามที่ถามถึงความต้องการ หรือทัศนคติของพนักงานที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป โดยวัดจากระยะเวลาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด และความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ เมื่อพบว่าตนเองมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (จิรัชชา เจียวกัก, 2556) (วรรณิ วิริยะกังสานนท์, 2556) (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557)(วัชรา ขาวผ่อง, 2556) (พิมณพัฒน์ แจ่มเขตต์, 2559) (ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ, 2554) (Alnaqbi, 2011) (Ching, 2012) ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดการคงอยู่ในงานของ ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ (2554) ที่แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 โดยวัดจากคำถาม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และปรับข้อความ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของการคงอยู่ในงาน

## 2. แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารต่างให้ความสำคัญ เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการดำรงอยู่ รวมถึงการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพยายามที่จะทำการศึกษา และแสวงหาวิธีการที่จะรักษาบุคลากรให้ดำรงความเป็นสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวควบคู่กันไปด้วย ซึ่งในส่วนนี้จะกล่าวถึงประเด็นสำคัญประกอบด้วย ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร กรอบแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังสอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีของ The Meso Paradigm ที่แบ่งปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่อยู่ในระดับ (Micro) เป็นปัจจัยระดับบุคคลที่จะคงอยู่ในงาน(ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2555)

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมในองค์กร จึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ และตัดสินใจเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป(ปกรณั ลิม โยธิน, 2555)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงต่อองค์กรในเชิงบวกเต็มใจและอุทิศตนในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีความกลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร คนอื่นๆ มีความมุ่งมั่น แน่วแน่ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ในสองประเด็นคือ ความผูกพันทางอารมณ์ และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม(เบญจวรรณ ศฤงคาร และจุฑา เทียนไทย, 2556)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่บุคคลมีให้กับองค์กรที่ตนเองอยู่ โดยมีการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อยากที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีกับองค์กรที่ตนเองอยู่ (ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554)



ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในเชิงบวก โดยการแสดงออกมาในรูปแบบของ การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุดทั้งในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และผู้ปฏิบัติงานยังต้องการคงอยู่ในงานกับองค์กรนั้นด้วยความจงรัก รักดี ไม่อยากโยกย้ายหรือลาออกไปจากองค์กร(วรางคณา ชูเชิครัตนา, 2558)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (วรรณิภา นิลวรรณ, 2554)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง รูปแบบการแสดงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎระเบียบขององค์กรเพียงอย่างเดียวแต่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับองค์กร คือบุคคลเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (Mowday, Steers, & Porter, 1979)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นของพนักงานที่จะช่วยในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เป็นการตอบสนองทางอารมณ์ที่สามารถวัดได้จากพฤติกรรมพฤติกรรมความเชื่อและทัศนคติของผู้คน John Meyer และ Nancy Allen (1997 อ้างถึงใน Starnes, n.d.)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร Buchanan. (1974 อ้างถึงใน พงศกร เผ่าไพโรจนกร, 2546)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรและเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป (กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559)

สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ส่งผลในด้านพฤติกรรมมีความเต็มใจ และทุ่มเทอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

## 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นส่วนขับเคลื่อนองค์กรดังนั้น องค์กรควรให้ความสนใจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะส่งผลพนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งร่างกาย และแรงใจ เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร(ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) โดยความผูกพันต่อองค์กร เป็นเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วรรณิภา นิลวรรณ, 2554)

## 2.3 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสามารถนิยามได้ 2 ความหมายคือ

1. ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติส่วนบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปรวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมี ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานกับองค์กร รวมไปถึงเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร(วรรณิภา นิลวรรณ, 2554)

แนวคิดที่ครอบคลุมด้าน พฤติกรรมและเจตคติ โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์จะต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

2) ด้านความต่อเนื่อง (Continuance) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากผลประโยชน์ที่ได้รับแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งการคงอยู่ในงานเกิดจากการได้รับ ประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์

3) ด้านบรรทัดฐานสังคม (Normative) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบภาระผูกพัน หรือค่านิยมที่ถูกปลูกฝังมาให้ตอบสนองบุญคุณองค์กร Meyer and Allen (1991 อ้างถึงใน Khalip & Noraazian, 2016)

นอกจากนี้ยังมีแนวคิด ที่แบ่งองค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย

1) ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมที่ มีต่อองค์กรของพนักงาน

2) ความเชื่อมโยงกับองค์กร โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร Buchanan (1974 อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559)

สรุป จากการทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แนวคิดของ Meyer and Allen มีความครอบคลุมมากที่สุด ทั้งในด้านของทัศนคติ และพฤติกรรม

### 3. แนวคิดความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจในงานที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางที่สุดได้เสนอโดย Locke (1976) ซึ่งเป็นผู้กำหนดความพึงพอใจในงานเป็น "อารมณ์ที่น่าพึงพอใจหรือเป็นบวกที่เกิดจากการประเมินผลงานหรือประสบการณ์การทำงาน" ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรม องค์ประกอบทางอารมณ์หมายถึง ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความเบื่อ ความวิตกกังวล การรับรู้และความตื่นเต้น องค์ประกอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานคือ ความเชื่อเกี่ยวกับงานของตนเองไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่น่าขบถ ความต้องการ ความท้าทายทางจิตใจ และการให้รางวัล Bernstein & Nash (2008 อ้างถึงใน Weaver, n.d.)

ได้จากความพอใจในงานเป็นแนวคิดที่เป็นนามธรรม แต่เป็นจริงในทุกแง่มุมของชีวิตการทำงาน มันกำหนดความร่วมมือของคนงานในองค์กร ความพึงพอใจในงานไม่สามารถแยกออกจากชีวิตของตัวเองได้เพราะเกี่ยวข้องกับมนุษย์เงื่อนไขและดังกล่าวข้างต้นมันสะท้อนให้เห็นถึงการตัดสินใจทั้งหมดที่สำคัญคือ สิ่งของแต่ละคนต้องการและความสำคัญของสิ่งที่ต้องการและสิ่งที่พนักงานได้รับ (Unutmaz, 2014) นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับแนวคิด The Meso Paradigm ที่มองว่าความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญด้านบุคคล ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน(ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2555)

#### 3.1 ความหมายความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานซึ่งได้แก่ สภาพการทำงานดี สบายงาม ระบบงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดี จะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมที่ดีทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน (ปริญญา สัตยธรรม, 2550)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน สามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน (Intrinsic Job Satisfaction) และความพึงพอใจภายนอกงาน (Extrinsic Job Satisfaction) โดยความพึงพอใจภายในลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่และการใช้ศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จ ได้แก่ การใช้ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสในการทำเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระ โอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมโนธรรม และความพึงพอใจภายนอกงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ การบริหารนโยบายของโรงแรม หัวหน้างาน รายได้ ปริมาณงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน(ปกรณ์ ลิมโยธิน, 2555)

ความพึงพอใจในงาน คือความรู้สึกทางอารมณ์ ทศนคติที่ดีหรือด้านบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต(วัชรรา ขาวผ่อง, 2556)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และทัศนคติในทางบวกเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จะส่งผลให้ทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบภายนอก ที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น (ปริทัศน์ คล่องดี และกาญจน์ระวี อนันตอัครกุล, 2558)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติที่ดีหรือการแสดงออกทางอารมณ์ของพนักงานที่เกิดจากการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมในงาน และความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Weaver, n.d.)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีกับการทำงาน มีทั้งทัศนคติที่ดีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และทัศนคติที่ไม่ดีส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน Kalleberg & Moorman (1993 อ้างถึงใน Dugguh & Dennis, 2014)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานด้านต่างๆ โดยแบ่งความพึงพอใจในงานเป็น 7 ด้านคือ

1. ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ที่บุคคลรับผิดชอบ
2. ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผู้ที่มีบทบาทในการควบคุมดูแลในการทำงาน
3. ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการยอมรับและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี
4. ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความเจริญหรือการได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน
5. ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความปลอดภัยและความมั่นคงขององค์กรที่ให้ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานในองค์กรนั้น
6. ความพึงพอใจในด้านรายได้ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงาน
7. ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการให้ความช่วยเหลือหรือการตอบแทนการทำงานในองค์กรแก่พนักงาน(พิชญ์สิทธิ์ เสถียรังษี, 2551)

สรุปความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะหรือการแสดงออกทางอารมณ์ที่มีทั้งด้านบวก และด้านลบ ซึ่งการแสดงออกถึงความพึงพอใจจะพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

### 3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

Hoppock 1935 ได้ดำเนินการศึกษาความพึงพอใจในงานที่ได้รับผลกระทบจากทั้งลักษณะของงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ ระบุถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจำนวนมากรวมถึงจำนวนสถานภาพทางสังคมที่ได้รับจากการทำงานการมีอิสระในงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Bowling & Cucina, 2015) ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานสูงกว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความต้องการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (สายบัว บุญหมื่น, นภาพร ชันชนภา, มนตรี พิริยะกุล, และประยงค์ มีใจซื่อ, 2557) ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต(วัชรรา ขาวผ่อง, 2556) และส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความต้องการลาออก (ฉันทะ จันทะเสนา, 2558)

### 3.3 ปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานเงินเนอเรชั่นวัยให้คงอยู่ในองค์กร

Rollsjö ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานเงินเนอเรชั่นวัยให้คงอยู่ในองค์กรได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

#### 1. ชุดค่าตอบแทน

ชุดค่าตอบแทนประกอบด้วยเงินรางวัลเช่นเงินเดือนและผลประโยชน์เช่น ประกันสุขภาพ ซึ่งมีอิทธิพลต่อเงินเนอเรชั่นวัยทั้งเงินเดือนพื้นฐานและผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าส่วนต่างๆของชุดค่าตอบแทนจะไม่กระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นหรือคงอยู่ในองค์กรที่พวกเขาไม่ชอบ อย่างไรก็ตามชุดค่าตอบแทนสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน นี่คือเหตุผลที่ชุดค่าตอบแทนเป็นส่วนสำคัญเมื่อกล่าวถึงการรักษานักงานไว้ ซึ่งวัดได้จากสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนของDessler (1997)มีความครอบคลุมประเด็นสำคัญมากที่สุด และมีความสอดคล้องกับการกำหนดค่าตอบแทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(“ที่มาของระบบพนักงานราชการ | สำนักงาน ก.พ. (OCSC),”ม.ป.ป) จึงขอยกรูปแบบความเป็นธรรม 4 ประการในการจ่ายค่าตอบแทน 4 ประการ คือ 1.

ความเป็นธรรมภายนอก(External Equity) 2.ความเป็นธรรมภายใน(Internal Equity) 3.ความเป็นธรรมสำหรับบุคคล(Individual Equity) 4.ความเป็นธรรมของกระบวนการ(Procedural Equity) Dessler (1997 อ้างถึงใน ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์, 2558)

## 2. ความก้าวหน้าในอาชีพ

เจนเนอเรชั่นวายอยากได้รับโอกาสในการเติบโตที่หลากหลายในงานของพวกเขา องค์กรสามารถรองรับสิ่งนี้ได้โดยนำเสนอแนวทางต่างๆเช่นการฝึกอบรมและการให้คำปรึกษา วิธีหนึ่งที่สำคัญที่จะเติบโตคือ การพัฒนาอาชีพ เมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรอาจจะกล่าวถึงการเลื่อนขั้นขององค์กร แต่การพัฒนาอาชีพอาจหมายถึงการย้ายการทำงานไปตำแหน่งอื่นๆในองค์กรเพื่อลองสิ่งใหม่ ๆ หรือแม้กระทั่งการลดตำแหน่งด้วยความตั้งใจที่จะย้ายไปทำงานวัดได้จากตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร 1) การพัฒนารายบุคคล หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะและปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร โดยการฝึกอบรมซึ่งจะได้ผลในระยะสั้น 2) การพัฒนาอาชีพ หมายถึง การวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของ ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต ซึ่งจะได้ผลระยะยาว 3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการมุ่งปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อรับรองหรือประกันความสามารถของบุคลากรว่าจะมีความรู้ ทักษะ มีแรงจูงใจ ที่จะสนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ 4) การพัฒนาองค์กร หมายถึง การแก้ไขปัญหาขององค์กร การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการบริหารงาน ภาวะผู้นำ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland & Ann Maycunich Gilly (1989 อ้างถึงใน ศรีรัตน์ ไร่ไพศรี และ วราภรณ์ จิรชนาวุฒิ, 2555)

## 3. การสอนงานจากหัวหน้างาน

การได้รับข้อเสนอแนะการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานทุกคนอย่างไรก็ตามเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการการสอนงานมากกว่า Generation ก่อนหน้านี้ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน และเพื่อให้การเก็บรักษาพนักงาน คำแนะนำและข้อเสนอแนะจากการทำงานมีความสำคัญสำหรับองค์กร



ในการปรับปรุงการทำงานและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่การตอบรับและการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

#### 4.สภาพแวดล้อมการทำงาน

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าสนใจกลายเป็นสิ่งสำคัญมากในการดึงดูดและรักษาพนักงานไว้ องค์กรจำเป็นต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นที่น่าพอใจ เพื่อที่จะรักษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวายสภาพแวดล้อมประกอบด้วย สภาพแวดล้อมสามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆภายในที่ทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานประกอบด้วย แสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ที่มีการจัดอย่างเป็นระเบียบ สะอาดปราศจากกลิ่นรบกวนหรือเสียงที่ทำให้เกิดความรำคาญ สภาพอากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่างๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ สะดวกแก่การใช้งานและเพียงพอกับความต้องการ รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่จะปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และช่วยลดระดับความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานได้อย่างสร้างสรรค์

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีที่บุคคลในองค์กรมีต่อกัน ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม พนักงานจะมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีความพึงพอใจและมีความสุขที่อยู่ร่วมกันในองค์กร มีความรู้สึกปลอดภัย ได้รับการยอมรับจากสังคม กล้าแสดงความคิดเห็นกล้าที่จะผลิตผลงานที่สร้างสรรค์ในการทำงานใหม่ๆ มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เมื่อมีปัญหาอุปสรรคคนในหน่วยงานจะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และให้โอกาสได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

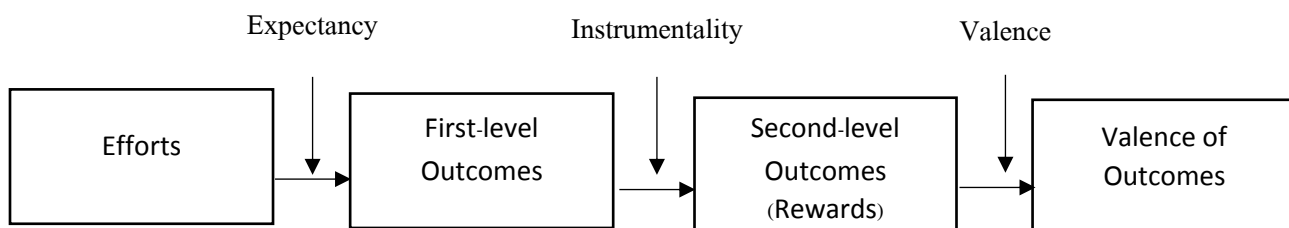
3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้ และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน การตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้มีการขวนขวาย ศึกษาและเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ มีความพึงพอใจในงานของตนเอง มีความไว้วางใจและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศแบบประชาธิปไตยจะยึดหลักเกณฑ์ที่ สมเหตุสมผล และนำเหตุผลนั้นไปใช้ในกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในการ ปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทั้งในด้านความคิด สถิติปัญญาและการกระทำต่างๆ (ศิวพร โปทยานนท์, 2554)

### 5. หัวหน้าที่ดี

เช่นเดียวกับพนักงานทุกรุ่นเจนเนอเรชันวายต้องการหัวหน้าที่ดี หมายถึงหัวหน้าที่เป็นคนดี มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขันและ สามารถใช้เวลากับช่วงและหลังวันทำงาน ไม่มีทฤษฎีเกี่ยวกับการ บริหารจัดการว่าจะกลายเป็นคนดีได้อย่างไรเพราะอาจจะไม่ใช่ลักษณะการบริหารที่เฉพาะเจาะจง แต่ ทฤษฎียืนยันว่าวิธีที่ดีที่สุดในการเรียนรู้ว่าจัดการตัวเองในสถานการณ์การบริหารคือการเรียนรู้จาก ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จ (Rollsjö, 2009)

## 3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

### 3.4.1 Vroom's Expectancy Theory



ภาพประกอบ 1 Vroom's Expectancy Theory (Mttoti, 2013)

Expectancy เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม (Effort) กับศักยภาพที่จะทำให้บรรลุ เป้าหมาย (Performance) การใส่ความพยายามลงไปในงานนั้นจะทำให้พนักงานมีศักยภาพเพียงพอที่จะ

ทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแปร Expectancy จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ศักยภาพที่คนนั้นมืออยู่จริง ความมั่นใจในตัวเองของคนนั้น และเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจสรุปได้ว่า หากต้องการให้ Expectancy มีค่าสูงจะต้องเพิ่มศักยภาพให้กับคนนั้น อาจโดยการใช้วิธี Training หรือ Coaching เพิ่มความมั่นใจให้กับคนนั้น โดยการสนับสนุนจากผู้นำ และตั้งเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่ไกลเกินไป

Instrumentality เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการบรรลุเป้าหมายกับผลที่จะได้รับจากการบรรลุเป้าหมายนั้น ผลที่จะได้รับในที่นี้อาจมาในรูปของรางวัล เป็นเงินหรือสิ่งของ หรืออาจเป็นความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง ซึ่งปัจจัยที่จะมีผลต่อ Instrumentality คือ ความมั่นใจว่าเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความมั่นใจในตัวผู้นำ ว่ามีความยุติธรรมและเชื่อถือได้ และความมั่นใจนี้จะเพิ่มมากขึ้นหากองค์กรมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน และมีการประกาศเป็นนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน

Valence คือ คุณค่าของผลลัพธ์ที่จะได้รับที่มีต่อคนที่เราต้องการจูงใจ ซึ่งอาจมีค่าเป็น บวกหรือลบหรือไม่มีผลก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่า ผลลัพธ์นั้นเป็นที่ต้องการของคนนั้นหรือไม่ ผลลัพธ์ที่เป็นที่ต้องการจะมีค่าเป็นบวกหมายความว่าโดยภาพรวมจะทำให้คนมีแรงจูงใจที่จะทำงาน แต่หากคนรู้สึกเฉยๆ ต่อผลลัพธ์นั้นจะไม่มีค่าก็จะทำให้แรงจูงใจที่จะทำงานกลายเป็น 0 และหากคนไม่อยากจะรับผลลัพธ์นั้นเลยจนต้องพยายามที่จะไม่ได้รับผลลัพธ์ ก็จะทำให้แรงจูงใจกลายเป็นติดลบ หรือแปลว่าคนจะพยายามทำในสิ่งที่ตรงข้ามเพื่อให้ตัวเองไม่ได้ต้องได้รับผลลัพธ์นั้น (Vroom, 1967)

ทฤษฎีนี้สามารถคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำเกี่ยวกับผลในระดับ (Expectancy) และ (Instrumentality) เพื่อลดโอกาสในการลาออกของพนักงานได้ โดยการคำนวณที่แม่นยำก่อนที่พนักงานจะเข้ามาทำงานในองค์กร แต่ระดับ (Valence) หากองค์กรมีการจัดการที่ดีเกี่ยวกับคุณค่าของงานที่จะทำให้จูงใจพนักงานในทางบวก ก็จะสามารถลดโอกาสในการลาออกได้ (Mttoti, 2013)

### 3.3.2 ทฤษฎีของมาสโลว์

ลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow คือทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เสนอโดย Abraham Maslow ในปี 2486 'ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์' ได้กำหนดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์และเชื่อว่าเป็น

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งแสดงลำดับชั้นของความต้องการ มาสโลว์ได้พัฒนารูปแบบความต้องการตั้งแต่วิธีระดับต่ำไปจนระดับสูง เช่น ความต้องการทางสรีรวิทยาและความปลอดภัยต้องได้รับการตอบสนองความต้องการก่อนที่จะมีความต้องการระดับสูงขึ้น เมื่อความต้องการส่วนใหญ่เป็นที่พอใจแล้วจะไม่มีแรงจูงใจและความต้องการที่สูงขึ้นถัดไปเกิดขึ้น

ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสันนิษฐานว่าบุคคลมีแรงจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองโดยทฤษฎีของ Maslow มีลำดับชั้นของความต้องการของมนุษย์ 5 ประการคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย: ความต้องการของบุคคลสำหรับอาหารเครื่องดื่มที่พักพิง ความพึงพอใจทางเพศและความต้องการทางกายภาพอื่น ๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย: ความต้องการของบุคคลเพื่อความปลอดภัยและการป้องกันจากความเสียหายทางร่างกายและอารมณ์

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ: ความต้องการของคนที่มีความรักการยอมรับความเป็นมิตรและความเป็นมิตร

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง: ความต้องการของบุคคลสำหรับปัจจัยภายในเช่นความเคารพในตนเองความเป็นอิสระและความสำเร็จและปัจจัยภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง: ความต้องการของบุคคลที่จะกลายเป็นสิ่งที่เขาหรือเธอสามารถที่จะเป็น (Steers & Porter, 1987)

ข้อสังเกต ทฤษฎีนี้อาจจะมีปัญหาบางอย่าง คือ ขาดโครงสร้างลำดับชั้นของความต้องการเนื่องจากทฤษฎี Maslow เสนอโดยธรรมชาติทุกคนต้องตอบสนองความต้องการของเขาแต่ในบางครั้งคำสั่งดังกล่าวอาจไม่สอดคล้องกับลำดับชั้นที่จำเป็นของ Maslow บางคนอาจถูกกลืนความต้องการลดลง บางคนเห็นว่าความนับถือตนเองมีความสำคัญมากกว่าความต้องการของสังคม

### 3.3.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

ทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน โดย Frederick Herzberg (1950) ได้ทำการศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานที่จะหาหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน จน

เข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้สามารถรักษาไว้ได้โดยลดความไม่พอใจ และเพิ่มความพึงพอใจ

#### แบ่งออกได้ 2 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในด้านดีและมีผลต่อความพึงพอใจทางบวก คือ ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องงานที่กระทบชีวิตส่วนบุคคล

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยในทางป้องกันความไม่พึงพอใจ คือ ปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ แต่สามารถป้องกันความไม่พึงพอใจได้ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ ดังนั้นความพึงพอใจสามารถสรุปได้ดังนี้

#### ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จ เมื่อได้ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี โดยใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเองและการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทําให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

#### ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา ซึ่งหากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร ก็จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน นอกจากนั้นยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร (วันชัย ศกุนตนาค, 2555)

สรุปทฤษฎี Herzberg ได้ว่าแรงจูงใจเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกิดจากความรู้สึกส่วนบุคคลต่องานที่ทำ และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึก ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

#### 4. แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การให้ความสำคัญกับชีวิตด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไปอาจก่อให้เกิดความเครียดโดยไม่รู้ตัว ไม่ว่าจะเป็นความเครียดจากการทำงานหนักเกินไป สุขภาพที่ถดถอย ความท้อแท้จากการไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต หรือการขาดความก้าวหน้า ดังนั้นการให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะเป็นคำตอบที่ทำให้รักษามูลค่ากรให้คงอยู่ได้อีกหนึ่งประการ ซึ่งในส่วนนี้จะกล่าวถึงประเด็นสำคัญประกอบด้วย ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสำคัญความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กรอบแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

#### 4.1 ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆของพนักงาน ในเรื่องต่างๆของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดี แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องแบ่งส่วนละเท่าๆกัน ดังนั้นความสมดุลของแต่ละบุคคลจึงไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพ ของบทบาทนั้นๆ และส่วนที่สำคัญคือสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้นได้หรือไม่เพียงใด(จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวกับการทำงาน ซึ่งมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัว(วัชร ขาวผ่อง, 2556)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล คือไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานที่มากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจที่จะต้องอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน(ถิตรีณ์ พิมพาภรณ์, 2558)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ(ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ซึ่งองค์กรต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเองเพราะจะทำให้เกิดความพึงพอใจ (ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2549)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมของแต่ละบุคคลให้มีความพอเหมาะพอดี ซึ่งไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไป



กับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนแตกต่างกัน แต่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้นว่าจะให้เวลากับด้านใดมากกว่าด้านใด(หทัยทิพย์ ลิวสงวนกุลธร, 2555)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ดูแลคนในครอบครัว หรือมีเวลาทำกิจกรรมต่างๆ กับครอบครัวจนเกิดความพึงพอใจในความเหมาะสมระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Rollsjö, 2009)

จากความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กล่าวโดยสรุป ได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับ ครอบครัว สังคม และตนเอง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจส่วนบุคคล

#### 4.2 ความสำคัญความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลในชีวิตการทำงานกำลังทวีความสำคัญมากขึ้นต่อพนักงานและมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานที่จะอยู่ในองค์กร ปัจจุบันพนักงานต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานซึ่งทำให้พวกเขาสามารถดูแลทั้งชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงานได้อย่างมีความสุข(Kossivi et al., 2016) ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังส่งผลให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ตนเองสนใจ นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังช่วยลดความขัดแย้งระหว่างพนักงานกลุ่มที่ต่าง Generation กันเช่น กลุ่ม Baby Boom และเจนเนอเรชั่นวายเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสุขให้กับสมาชิกในครอบครัวนอกจากผลประโยชน์ต่อพนักงานแล้วความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังช่วยในการปรับปรุงการสื่อสาร การประสานงานแรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถในการทำงานของพนักงานดีขึ้นเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพองค์กร(จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554)นอกจากนั้นในการวิจัยเชิงประจักษ์ของ Hyman ในสหราชอาณาจักรพบว่า การแทรกแซงของความต้องการในการทำงานในชีวิตส่วนตัวทำงานใน(ช่วงปลายสัปดาห์) ส่งผลให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของพนักงาน Hyman et al. (2003 อ้างถึงใน Das & Baruah, 2013) และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดการคงอยู่ในงานของ Kossivi (2016) ความสมดุลในชีวิตการทำงานกำลังค่อยๆ ทวีความสำคัญมากขึ้นสำหรับพนักงานและมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานที่จะอยู่ในองค์กร พนักงานทุกคนล้วนมีความยืดหยุ่นในการทำงานทำให้

พวกเขาต้องดูแลทั้งชีวิตส่วนตัวและอาชีพ (Kossivi et al., 2016) เพราะฉะนั้นผลของการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถกล่าว คือการทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานลดลง ทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน ความเหนื่อยล้าและความเครียดการทำงานมีโอกาสดึงดูดความผิดพลาดและเกิดอุบัติเหตุในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงการลาออกหรือเปลี่ยนงาน

### 4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายมีความสนใจในการปรับสมดุลชีวิตส่วนตัวการทำงานและครอบครัวมากกว่ากลุ่มคนรุ่นอื่นๆ ซึ่งหมายความว่าให้ความสำคัญระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน บุคคลเหล่านี้มีความสนใจความยืดหยุ่นในการทำงานด้วยแสดงให้เห็นว่าเป็นปัจจัยสร้างแรงบันดาลใจที่สำคัญที่ทำให้มีการคงอยู่ในงาน (Marais, 2014) การขาดความสมดุลของงานทำให้ความเครียดเพิ่มมากขึ้น ความพึงพอใจน้อยลงและพนักงานมักจะไม่ได้แสดงออกถึงความผูกพันกับองค์กรจะทำให้เกิดความคิดที่จะลาออก ซึ่งความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กรได้มากเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวและสร้างประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น (Ghansah, 2011) ซึ่งพบปัจจัยสำคัญได้ 9 ประการ ดังนี้ 1. ความยืดหยุ่นของชั่วโมงการทำงาน 2. การลา 3. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 4. การอำนวยความสะดวกในการเดินทาง 5. การอำนวยความสะดวกในการทำงาน 6. โอกาสในการทำงานและการพัฒนาตนเอง 7. รูปแบบการจ้างงาน 8. วัฒนธรรมและระเบียบปฏิบัติขององค์กร 9. กำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นนโยบายขององค์กร (จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554)

นอกจากนั้น Merrill & Merrill (2003) อธิบายองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการทำงาน หมายถึง ความสมดุลที่ได้รับจากการทำงานทั้งสิ่งที่เป็นกายภาพ เช่น การอำนวยความสะดวกในการทำงาน รูปแบบการทำงาน ภาระงาน นโยบายขององค์กร และด้านจิตใจคือความรู้สึกว่าได้รับความสมดุลจากการทำงาน เช่น ความกดดันในการทำงาน ความเร่งรีบ

2. ด้านครอบครัว หมายถึง ความสมดุลของการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว เนื่องจากการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงาน และรวมไปถึงสวัสดิการที่ทำให้สามารถดูแลครอบครัวได้

3. ด้านเวลาเวลา หมายถึง เกี่ยวเนื่องกับความยืดหยุ่นในการทำงาน วันหยุด การทำงานนอกเวลา ซึ่งเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่นๆของชีวิต

4. ด้านการเงิน หมายถึง ความสมดุลด้านนี้ทำให้คนดำรงชีวิตอยู่ได้ในปัจจุบันและอนาคต และเกี่ยวข้องกับ การทำงาน ครอบครัว และเวลา

5. ด้านสติปัญญา หมายถึง คนต้องการการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตและทำให้เกิดความพึงพอใจ Merrill & Merrill (2003 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555)

สรุปจากการทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าความยืดหยุ่นในการทำงานส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จึงขอยกปัจจัย 5 ด้านของ Merrill & Merrill (2003) ซึ่งมีความครอบคลุมประเด็นสำคัญเช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน และประเด็นอื่นๆ เป็นกรอบแนวคิด

## 5. แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

พื้นฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือ การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เมื่อบุคคลได้รับอะไรกับตนเอง ก็จะตอบแทนคืนเขาด้วยเช่นกัน เมื่อองค์กรหยิบยื่นผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้แก่บุคลากร จะเป็นการสร้างความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และพนักงานจะหาทางตอบแทนคืน โดยอาจจะเป็นพฤติกรรมการทำงานเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนของงานในหน้าที่ หรืองานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งในส่วนนี้จะกล่าวถึงประเด็นสำคัญประกอบด้วย ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

กรอบแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Eisenberger, 2017) และยังคงคล้องกับแนวคิด The Meso Paradigm ที่มองว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญด้านองค์กรที่สามารถสร้างความพึงพอใจในงานแก่พนักงานตลอดจนส่งผลให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับแต่ละองค์กรอย่างเต็มความสามารถได้ในระยะยาว (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2555)

### 5.1 ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support; POS) โดย Eisenberger และคณะ (1984) ความหมายว่า เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับขอบเขตที่องค์กรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Eisenberger, 2017)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน มีนโยบายที่สนับสนุนการทำงานและพร้อมที่จะช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ (ประเวช ชุ่มเกษร กุลกิจ, 2554)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร เมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ที่เป็นไปในทิศทางบวก บุคลากรก็จะตอบแทนกลับคืนให้แก่ องค์กรในทางบวกด้วยเช่นเดียวกัน โดยอาจจะเป็นไปในรูปแบบของการทุ่มเทแรงกายแรงใจ ทำงานให้แก่องค์กรให้ประสบความสำเร็จ สนับสนุน และส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ (มุทিকা สุภรณ์, 2558)

สรุปความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิดหรือทัศนคติของพนักงานที่รับรู้เกี่ยวกับการที่องค์กรมีส่วนช่วยเหลือและเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในดานบวกและด้านลบต่อองค์กร

## 5.2 ความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กรที่จะทำให้พนักงานรับรู้ว่างค์กรสนับสนุนเป็นเรื่องที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจและเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลงาน นอกจากนี้ยังเพิ่มความผูกพันของพนักงาน ทำให้ให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และยังลดพฤติกรรมทางด้านไม่ดีเช่น การขาดงานและลาออกจากงาน (Eisenberger, 2017)

การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลให้เกิดการรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ต้องตอบแทนในทุกๆทางอย่างเต็มความสามารถ การรับรู้การสนับสนุนทางอารมณ์ จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมาย

2. อารมณ์ในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่ออารมณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและสภาพอารมณ์ที่ดี เพิ่มความพึงพอใจในงาน สภาพอารมณ์ทางบวกต่างจากความพึงพอใจในงานตรงที่เป็นสภาวะทางอารมณ์โดยทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการเพิ่มสภาวะทางอารมณ์ที่ดี

3. การคงอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการของ พนักงานในการคงอยู่ในงาน เพราะพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะคงอยู่ในองค์กร (Rhoades & Eisenberger, 2002)

ดังนั้นการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร และมีผลดีต่อตัวพนักงานเองเช่น ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น มีความรู้สึกด้านอารมณ์ทางบวกมากขึ้น ผลดีต่อองค์กรเช่น ความผูกพันด้านอารมณ์เพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และลดการลาออกจากงานได้ ประโยชน์ของการสนับสนุนจากองค์กรคือ ทำให้เกิดความชัดเจนในการพยากรณ์และสามารถ

ตรวจสอบได้ ทั้งในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลและผลที่ตามมาของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557)

### 5.3 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่

1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้าน กระบวนการยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่างค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม และเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ นโยบายที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน

1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ช่วยเหลือและสนับสนุนและดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน รวมไปถึงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

1.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงาน (Organizational Reward and Job Condition) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่างค์กรแสดงการยอมรับและเห็นความสำคัญของพนักงาน โดยให้ผลตอบแทนและ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานตามกระบวนการอย่างเหมาะสม รวมถึงให้โอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Rhoades & Eisenberger, 2002)

วิธีการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยได้นำคำถามของ อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Rhoades & Eisenberger (2002) โดยทำการวัดจาก 3 ตัวชี้วัดคือ ด้านความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงาน (อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559)

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของพนักงานสามารถสรุปเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผู้แต่ง	วิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ปัจจัยเชิงเหตุที่ เกี่ยวข้องกับการคง อยู่ในงานของ พนักงาน	ศรัณย์ พิมพ์ทอง	เป็นงานวิจัยเชิง โมเดลโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิง เหตุ โดยกลุ่ม ตัวอย่างเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยสาย วิชาการใน มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 596 คน สุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามประเภทของ มหาวิทยาลัย เก็บ รวบรวมข้อมูลโดย ใช้แบบวัดชนิดมาตร ประเมินค่าในการวัด	ผลการวิจัยพบว่า โมเดลโครงสร้างมี ความกลมกลืนเชิงประจักษ์ ตัวแปร ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรง ต่อความผูกพันต่อองค์กร และทั้งตัว แปรความพึงพอใจในงานและความ ผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อ การคงอยู่ในงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ นอกจากนี้ พนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มี การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร และแนวทางปฏิบัติในด้านทรัพยากร มนุษย์จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม มากจะมีความพึงพอใจในงานและมี ความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย โดยตัว แปรเชิงเหตุในโมเดล สามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย วิชาการได้ ร้อยละ 39

ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผู้แต่ง	วิธีวิจัย	ผลการวิจัย
อิทธิพลของ คุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่มีต่อการ คงอยู่ในงาน ผ่าน ความผูกพันใน อาชีพของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษา ในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง	ถิตรีทัศน์ พิมพ์ ภรณ์	การวิจัยครั้งนี้ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยเชิง ปริมาณ โดยใช้ แบบสอบถามกับ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาใน กำกับของรัฐแห่ง หนึ่ง จำนวน 155 คน โดยใช้ค่า สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์ อิทธิพลของตัวแปร ด้วยการถดถอยเชิง พหุ	ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลชีวิตกับ การทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันใน อาชีพ อีกทั้งความสมดุลชีวิตกับการ ทำงาน ค่าตอบแทนและและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน สำหรับการทดสอบตัวแปรกลาง พบว่า ความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรกลางที่ มีอิทธิพล ระหว่างความสมดุลชีวิตกับ การทำงาน และค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ต่อการคงอยู่ในงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
การคงอยู่ในงาน ของพยาบาล วิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในหอ ผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาล ร้อยเอ็ด	เพียงใจ เวชวงศ์	เป็นการศึกษาเชิง พรรณนาลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง โดยเป็น พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่หอ ผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลร้อยเอ็ด จำนวน 12 ราย เก็บ ข้อมูล ด้วย วิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดย การจัดกลุ่มเนื้อหา	ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นสำคัญในการ คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หอ ผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลร้อยเอ็ดมี 4 ประการคือ 1) ความรู้สึกมีคุณค่าหรือ ภาคภูมิใจ 2) ผลตอบแทนที่มีคุณค่าทาง จิตใจ 3) ความสัมพันธ์ในทีมพยาบาล และ 4) ลักษณะงานที่มีความเฉพาะ



ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผู้แต่ง	วิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ปัจจัยที่ทำให้เกิด การคงอยู่ในงาน ของพยาบาล วิชาชีพ ใน โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิม พระเกียรติ จังหวัด ปทุมธานี	พิมณพัฒน์ แฉล้ม เขตต์	ในโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ใช้ แบบสอบถามในการ เก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ที่ ปฏิบัติงานอยู่เฉลิม พระเกียรติ จำนวน 300 คน โดยใช้ เครื่องมือทางสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การ วิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ ในการวิเคราะห์	พบว่า 1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มี ผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์อันดับหนึ่ง คือด้านความผูกพันต่อองค์กร อันดับ รองลงมา คือปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูง ใจตามลำดับ2) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพ และ ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์และสมการถดถอย พหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจใน งานที่แตกต่างกันและ ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์และสมการถดถอย พหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการคงอยู่ในงาน

ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผู้แต่ง	วิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลกับความคงทนในการทำงานของพนักงานในองค์กร: การสำรวจการศึกษาที่ดำเนินการในสหรัฐอเมริกาบริบทมิเรตส์	WALEED ALNAQB I	ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามในระยะแรก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 รายได้รับการตอบแบบสอบถาม 154 ฉบับคิดเป็นอัตราตอบสนอง 51.33% ในระยะที่สองการสัมภาษณ์เชิงลึกกับอดีตพนักงาน 50 คน จากรัฐชาร์จาห์ได้ ในระยะสามมีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้เชี่ยวชาญด้าน HR 7 รายและในเมืองชาร์จาห์ และระยะที่สี่ใช้โฟกัส กลุ่ม	ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และสวัสดิการ นอกจากนี้ ยังพบว่าการขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจและรูปแบบการบริหารจัดการผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในภายในองค์กร ซึ่งมีข้อบ่งชี้ว่าพนักงานไม่ชอบความเป็นผู้นำแบบรวมศูนย์ และสิ่งนี้มีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในภายในองค์กรนอกจากนี้พนักงานยังต้องการการรับรู้การสนับสนุนด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแผนกทรัพยากรบุคคลในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถ

ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผู้แต่ง	วิธีวิจัย	ผลการวิจัย
การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของพนักงานพยาบาลในเขตกลางวันเลย (Klang Valley) ประเทศมาเลเซีย	LAM CHEE LIANG,L AW SIEW FOON ,LOO	กลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลในเขต Klang Valley จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลด้าน ฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และการสร้างสภาพแวดล้อมมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเก็บรักษาและการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการของชาวไอร์แลนด์	YOO JIA, NG WAN YIN ,OOI SOO LING Ishani Tiwari	และ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น ใช้วิธีเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลทางออนไลน์ยังกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้คำถามปลายเปิดจำนวน42ข้อ	ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนา,ความสมดุลในชีวิตการทำงานและนโยบายการตอบแทน รวมไปถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ปัจจัยเหล่านี้ให้กับพนักงานทำให้เกิดความต้องการลาออกสูงขึ้น
การศึกษาการกำหนดปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่	Bodjrenou Kossivi, Ming Xu1, Bomboma Kalgora	เป็นงานวิจัยเชิงไม่ประจักษ์เป็นการวิจัยที่หาความรู้ความจริงจากข้อมูลเอกสารและวรรณกรรม และการทบทวนผลการศึกษาวิจัย	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ โอกาสในการก้าวหน้า ,การชดเชย, ความสมดุลชีวิตการทำงาน, ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา,สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การสนับสนุนทางสังคม, ความเป็นอิสระ, การฝึกอบรมและการพัฒนา

ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผู้แต่ง	วิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ปัจจัยที่สามารถสูง ในพนักงานเจน เนอเรชั่นวายให้คง อยู่ในองค์กร	Åsa Rollsjö	ใช้วิธีการวิจัยแบบ การสังเกตการณ์ จาก องค์กรwsp flack + kurtz inc. โดยมี จุดประสงค์คือการ นำเสนอการอภิปราย เกี่ยวกับสภาวะ แวดล้อมขององค์กร ที่ดึงดูดและรักษา พนักงาน Generation Y	ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าเจนเนอเรชั่นวาย ต้องการสิ่งต่างๆจากองค์กร คือ 1).ชุด ค่าตอบแทน 2) โอกาสในการเติบโต 3) คำแนะนำและข้อเสนอแนะจากการ ทำงาน 4)สภาพแวดล้อมการทำงาน 5. หัวหน้าที่ดี เป็น 5 เงื่อนไขขององค์กรที่ สามารถดึงดูดและรักษาพนักงานเจน เนอเรชั่นวายเหล่านี้ไว้ได้

## 7. ทฤษฎี เจนเนอเรชั่น (Generation Theory)

ทฤษฎี Generation โดย Karl Mannheim 1923 ตีพิมพ์งานชื่อ "The Problem of Generations" อธิบายว่า สภาพแวดล้อมทางประวัติศาสตร์และสังคมที่มีเหตุการณ์สำคัญใหญ่ๆ มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติของเยาวชนในขณะนั้น (Raunio, 2014) ทำให้กลุ่มคนที่ได้รับประสบการณ์เดียวกัน มีรูปแบบความคิดที่คล้ายกัน ดังนั้น ทฤษฎีของ Mannheim ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายความสำคัญของเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์วัฒนธรรมและการเมืองในช่วงปลายทศวรรษที่ 1950 และต้นทศวรรษที่ 1960 โดยศึกษาจาก Baby Boom Generation ซึ่งมีเหตุการณ์ความไม่เสมอภาคในสังคมอเมริกัน ได้ก่อให้เกิดความเชื่อส่วนรวมว่าความไม่เท่าเทียมเหล่านี้จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงโดยการเคลื่อนไหวส่วนบุคคลและส่วนรวม จนนำไปสู่การเคลื่อนไหวทางสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกา ("Theory of generations," 2016)

ทฤษฎี Strauss-Howe generational โดย Strauss และ Howe ซึ่งได้นำ Generation theory ของ Mannheim มาอธิบายประวัติศาสตร์อเมริกันออกเป็นช่วงทุก 20 ปี เพื่อคาดการณ์การพัฒนาอัตลักษณ์

และหน้าที่ในสังคม โดยเชื่อมโยงกับบริบทของเหตุการณ์ในขณะนั้น และได้เขียนในหัวข้อ Generational: Strauss ในขณะนั้นเป็นช่วงที่เกิดสงครามเวียดนาม มีผลต่อ Baby Boomers นอกจากนี้ Strauss และ Howe ได้กล่าวถึงช่องว่างระหว่างเด็กยุค Baby Boomers กับยุคของพ่อแม่ ซึ่งทฤษฎีได้รับการยอมรับอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรได้ ประกอบกับการได้รับความสนใจเกี่ยวกับศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ทฤษฎีดังกล่าวได้เชื่อมโยงกับเหตุการณ์สำคัญ ที่กำหนดอัตลักษณ์ที่สำคัญของกลุ่มคนต่างๆ ในศตวรรษที่ผ่านมา เช่น ภาวะซึมเศร้าและสงครามโลกครั้งที่สองสำหรับคนรุ่นหลังสงคราม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของปี 1950-1960 และสงครามเวียดนามสำหรับ Generation Baby Boomers, ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจของยุค 70 สำหรับ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และการสร้างอินเทอร์เน็ตสำหรับเจเนอเรชันวาย Moscardo & Benckendorff, (2010 อ้างถึงใน Raunio, 2014)

### 7.1 การแบ่งกลุ่ม Generation

Strauss และ Howe แบ่งช่วงประมาณ 20 ปีหรือประมาณหนึ่งช่วงอายุของชีวิตวัยเด็ก วัยทำงาน และวัยชรา และมีการระบุอายุที่ชัดเจนตั้งแต่วันเกิดปีแรกจนถึงช่วงสุดท้าย ไปด้วยนี้ Baby Boom Generation (1943–1960) Generation X (1961–1981) Generation Y (1981–2000) Homeland Generation (2001–present) (“Strauss–Howe generational theory - Wikipedia,” n.d.) มีหลักฐานจากการวิจัยพบว่าการแบ่งช่วงของพฤติกรรมกลุ่มเป็นที่ยอมรับทางวิทยาศาสตร์ นักวิชาการสมัยใหม่จึงมีความพยายามในการอธิบายทัศนคติ คุณค่าและพฤติกรรมพื้นฐานสำหรับการกระทำร่วมกัน จึงนำไปสู่การศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มคน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลตลอดชีวิต (TomorrowToday Ltd, 2008)

Generation GI หรือ "WWII Generation" เกิดระหว่างปี 1922-1943 มีจำนวนสมาชิก 52 ล้านคน หรือเรียกว่า "GI Generation" หรือ "Silent Generation" มีเหตุการณ์ทหารผ่านศึกจากสงครามโลกครั้งที่ 2 รอดชีวิตจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ ปัจจุบันคนกลุ่มนี้เป็นปู่ตาชาย มีลักษณะนิสัยรักชาติ และเสียสละเป็นจุดเด่น มีความภักดีต่อนายจ้างและอยู่กับ บริษัทต่างๆ ตลอดระยะเวลาของการทำงาน มีนิสัยประหยัดโดยธรรมชาติและต้องการให้บุตรหลานของตน เพลิดเพลินไปกับเสรีภาพที่ตนเองไม่เคยมี ค่านิยมหลักของทหารผ่านศึก คือ การเสียสละ ทำงานหนัก การปฏิบัติตาม และเคารพผู้มีอำนาจ มีความอดทนในหน้าที่และยึดมั่นในกฎระเบียบ

Boomers หรือ Baby Boomers เกิดระหว่าง ค.ศ. (1943–1960) สมาชิกของกลุ่มนี้มี 73.2 ล้านคน ซึ่งเกิดในทศวรรษที่ 40 และ 50 ในยุคของเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ เป็นรุ่นที่ต่อสู้และต่อต้านสงครามเวียดนาม และมีภัยคุกคามจากยาเสพติด ปัจจุบัน Baby Boomer Generation มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูงในองค์กร Nelson (2007 อ้างถึงใน Du Preez, 2015) มีลักษณะนิสัยมองโลกในแง่ดี สนใจการมีส่วนร่วมของประชาชน สนใจสิทธิพลเมืองและความหลากหลายของความคิด ต้องการค้นหาประสบการณ์ทุกอย่างและค้นหาความพึงพอใจสูงสุดของตนเอง มีความตั้งใจทำงาน ให้ความสำคัญกับการดูแลอนาคตของลูก กลุ่มคนเหล่านี้เป็นผู้นำในครอบครัว (Claps, 2010)

เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์ เกิดระหว่าง ค.ศ. 1961-1981 มีสมาชิกของกลุ่มนี้มากกว่า 70 ล้านคน เกิดในยุคความไม่มั่นคงทางการเงิน ครอบครัวยุคนี้และสังคมไม่ปลอดภัย เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในครอบครัวมีพ่อและแม่หรือมีเพียงผู้ปกครองเพียงรายเดียวเนื่องจากอัตราการหย่าร้างเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องพึ่งพาตนเองตั้งแต่อายุน้อย ส่งผลให้มีลักษณะนิสัย ซื่อสัตย์มุ่งมั่นและถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมก็จะทำผลงานที่ท้าทายได้ พนักงานเหล่านี้ใช้ทีมงานและเพื่อนร่วมงานสร้างสัมพันธ์และสนับสนุนความพยายามของตนเอง ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวและการทำงาน Smola & Sutton (2002 อ้างถึงใน Du Preez, 2015)

เจนเนอร์ชั่นวายเกิดระหว่าง ค.ศ. 1981- 2000 มีช่วงอายุซึ่งเกิดระหว่างปี 2524-2543 มีอายุระหว่าง 18-37 ปี Howe & Strauss (2007 อ้างถึงใน A. Queiri, Fadzilah Wan Yusoff, & Dwaikat, 2015) เกิดในยุคการก่อการร้าย เทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด (Macky, Gardner, & Forsyth, 2008) จึงทำให้เป็นคนทันสมัย ไม่ตกยุค มีความสามารถในการทำงานด้านนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือทันสมัยได้อย่างคล่องแคล่ว พร้อมทั้งจะเรียนรู้เทคโนโลยี (อมรรัตน์ จันละออ, 2558) จึงมีลักษณะปัจเจกนิยมเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับแรงงานรุ่นก่อนๆ ต้องการสถานที่ทำงานที่ตอบสนองตนได้ มีความคาดหวังจากสถานที่ทำงานสูง ต้องการรางวัลพิเศษและมีระดับของความหลงตัวเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง (A. R. Queiri, Dwaikat, & Yusoff, n.d.)

ตาราง 3 เปรียบเทียบอายุ Generation

Generation	ช่วงปี	อายุปี
Generation GI	1922-1943	75-96
Boomers	1943-1960	58-75
เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์	1961-1981	37-57
เจนเนอร์ชั่นวาย	1981- 2000	18-37

## 7.2 ลักษณะนิสัย และความต้องการ Generation-Y

ลักษณะนิสัยของเจนเนอร์ชั่นวายคือการหาความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต ชอบที่จะทำงานหลายอย่างไปพร้อมๆกันแทนที่จะเน้นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรียนรู้ได้ดีกับสื่อที่เป็นภาพและภาพเคลื่อนไหว มีความมั่นใจในเทคโนโลยีขั้นสูง ต้องการความสะดวกสบายในการทำงาน และโอกาสเติบโตทางวิชาชีพ มีความทะเยอทะยานสูง โดยจะตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้สูงเนื่องจากมีคนรอบตัวคอยสนับสนุน ทำให้มีนิสัยเอาแต่ใจ ไม่ชอบให้คนอื่นมาตำหนิ เติบโตมาพร้อมเทคโนโลยีทำให้การอ่านและเขียนน้อยลงเจนเนอร์ชั่นวายถูกมองว่าขาดความเคารพ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมบางประเภทของคน Generation อื่น (Reilly, 2012) เป็นตัวของตัวเองสูง มีอิสระเสรีในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนต่างเพศ ขาดความอดทน มีความคิดนอกกรอบ แต่มีสมาธิสั้น (Phothidara, 2012)

เจนเนอร์ชั่นวายคาดหวังจากอาชีพของพวกเขาคือ ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต ผลตอบแทนและประโยชน์ โอกาสในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานที่มีความหมายและสภาพแวดล้อมการทำงานเจนเนอร์ชั่นวายมีความคาดหวังของตัวเองสูง ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้นไม่เพียงแต่เฉพาะในงานของพวกเขา แต่ยังต้องการให้งานที่ทำออกมาบรรลุเป้าหมาย ทัศนคติและพันธกิจขององค์กร(Kranenberg, 2014)

ค่านิยมของเจนเนอร์ชั่นวายคือ ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความไว้วางใจกลุ่มคนเดียวกันหรือยอมรับวัฒนธรรมย่อยของกลุ่มตัวเอง และคนกลุ่มนี้กำลังมองหาแนวทางใหม่ๆในการดำเนินชีวิตที่สามารถเดินได้ด้วยตัวเอง เป็นแนวทางที่เชื่อถือได้ เนื่องจากการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เป็น

จำนวนมากทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจคำแนะนำต่าง ๆ ที่มีเข้ามา (McCrindle & others, 2003) และ ยังพบ 6 ปัจจัยที่มีค่ามากกว่าค่าตอบแทนของ เจนเนอเรชันวายคือ เพื่อนร่วมงานที่มีคุณภาพสูง, การเตรียมงานที่ยืดหยุ่น, โอกาสสำหรับความก้าวหน้า, การรับรู้จากผู้บริหารหรือองค์กร, ความก้าวหน้าในงาน, การเข้าถึงประสบการณ์และความท้าทายใหม่ Hewlett et al. (2009 อ้างถึงในKranenberg, 2014)

กล่าวโดยสรุปเจนเนอเรชันวายเกิดในช่วง พ.ศ.2524-2543 มีอายุระหว่าง18-37 ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เติบโตมากับเทคโนโลยีทำให้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมีความโดดเด่น และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความต้องการและความคาดหวังในงานที่แตกต่างจาก Generation รุ่นอื่น อย่างเช่น ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสามารถเรียนรู้สูง มีความมั่นใจในตัวเอง มีความคิดนอกกรอบ ต้องการความรวดเร็วในการประสบความสำเร็จ เป็นข้อดีและมีข้อเสีย มีนิสัยเอาแต่ใจไม่ต้องการให้คนอื่นมาดำเนิน ไม่มีความอดทน และถูกมองว่าขาดความเคารพ เนื่องจากเจนเนอเรชันวายมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมบางประเภทของคน Generation อื่น ทำให้เกิดความขัดแย้งได้

## 8. มหาวิทยาลัยนอกระบบ

### 8.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยนอกระบบ

มหาวิทยาลัยของรัฐ คือสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนและงบประมาณโดยส่วนใหญ่จากภาครัฐ โดยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาเป็นผู้กำกับดูแล การจัดการอุดมศึกษามีมาตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งในขณะนั้นมีอุดมศึกษาที่หลากหลายทั้งโรงเรียนกฎหมาย โรงเรียนแพทย์ และโรงเรียนข้าราชการพลเรือนที่ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของไทย และได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งอื่นๆ ขึ้นอีกในเวลาต่อมา ปี พ.ศ. 2502 มีการโอนมหาวิทยาลัยไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพราะการที่มหาวิทยาลัยแยกกันอยู่ต่างกระทรวงเป็นเรื่องยากในการปกครอง และสร้างมาตรฐานในการศึกษา (อัจฉรา หล่อตระกูล, 2557)



พ.ศ. 2507 มีผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้เชี่ยวชาญมีแนวคิดเกี่ยวกับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยและได้ยื่นหนังสือเกี่ยวกับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยต่อ นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น แต่ก็ไม่ได้รับการเห็นชอบ เพียงแค่มีการจัดตั้ง "ทบวงมหาวิทยาลัย" ขึ้น เพื่อดูแลมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แทน "สำนักนายกรัฐมนตรี" ดังนั้นในยุคนี้ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงได้ย้ายไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยก็ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบของระบบราชการเช่นเดิม ที่ประสบปัญหาเรื่องความล่าช้าเช่นเดิม จึงได้มีความพยายามที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเรื่อยมา

เมื่อปี พ.ศ. 2541 เป็นช่วงที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ซึ่งประเทศไทยกำลังประสบปัญหา และได้มีการขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศโดยการกู้ยืมเงินกับ IMF นโยบายการออกนอกระบบก็ได้เป็นข้อตกลงหนึ่งที่ผูกพันกับสัญญาการกู้ยืมเงินกับ IMF โดยจุดมุ่งหมายเพื่อให้รัฐบาลลดงบประมาณในส่วนราชการของมหาวิทยาลัยที่สามารถเลี้ยงตนเองและบริหารงบประมาณเองได้ ในช่วงปี พ.ศ. 2542 เริ่มมีการเสนอให้มหาวิทยาลัย หรือคณะฯ ที่ตั้งขึ้นใหม่ "ออกนอกระบบ" ราชการ และมีการหยุดรับข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด ตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่ เรียกว่า "พนักงานมหาวิทยาลัย" ซึ่งมีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนเดิม และหากผู้ที่เกษียณราชการไป ให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น (สุภาพร อาจเดช, ม.ป.ป)

ต่อมาในสมัยรัฐบาลทักษิณ ชินวัตร ได้ลงประกาศ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยพระราชบัญญัตินี้ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ทำให้ทบวงมหาวิทยาลัยต้องแปรสภาพเป็นสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา(อจธฯ หล่อตระกูล, 2557) แต่มีการคัดค้านการออกนอกระบบ ดังนั้น จึงยังไม่มี การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบในช่วงนี้

ในสมัยรัฐบาล พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ รัฐมนตรีศึกษาธิการ ก็ได้เสนอ กรม.และ สนช. ให้ผ่านร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของแต่ละมหาวิทยาลัยอีกครั้งจนมาถึงปัจจุบัน(น้ำชาติ ประชาชื่น, 2551)

## 8.2 สภาพการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยออกนอกระบบในภาคใต้

ในภาคใต้มีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่งที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระบบราชการหรือไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยในจำนวนนี้มี 1 แห่งที่เป็นสถาบันในกำกับของรัฐบาลตั้งแต่ก่อตั้ง ส่วนที่เหลือนั้นเป็นสถาบันในกำกับของรัฐบาลโดยการแปรสภาพด้วยผลของกฎหมายจำนวน 2 แห่ง

### 8.2.1 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่แปรสภาพด้วยผลของกฎหมาย

#### 8.2.1.1 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

#### 8.2.1.2 มหาวิทยาลัยทักษิณ

### 8.2.2 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่เริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย

#### 8.2.2.1 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่แปรสภาพด้วยผลของกฎหมายในภาคใต้มีด้วยกัน 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยทักษิณ

#### 8.2.1.1 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ภาพประกอบ 2 ตรามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ในปี พ.ศ. 2505 รัฐบาลมีแผนที่จะพัฒนาภาคใต้จึงได้ได้มอบหมายให้ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยคณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการที่จะจัดให้มีมหาวิทยาลัยในภาคใต้ขึ้นตาม แผนพัฒนาภาคใต้ โดยในช่วงแรกจะจัดตั้งในระดับวิทยาลัย ศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ แล้วต่อไปจึงจะขยายเป็นมหาวิทยาลัย จึง สํารวจบริเวณที่จะก่อตั้งมหาวิทยาลัย โดย ทำการสำรวจที่ทุ่งนเรนทร์ ตำบลบ่อทอง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี แต่การดำเนินงานก็ต้องหยุดลง เพราะไม่ได้รับงบประมาณในปี 2506 ประกอบทั้งมีการเปลี่ยนรัฐบาล และได้มีการตั้งคณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ ชุดใหม่ โดยมี พ.อ.ถนัด คอมันตร์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศในรัฐบาลชุด นั้นเป็นประธานคณะกรรมการ



ภาพประกอบ 3 สํารวจบริเวณที่จะก่อตั้งมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ชุดใหม่ ได้ดำเนินการตามโครงการที่จะจัดให้มีมหาวิทยาลัยในภาคใต้ต่อไปจนถึงปี 2508 คณะรัฐมนตรีก็อนุมัติในหลักการ 2 ประการคือ

1. ให้มีมหาวิทยาลัยภาคใต้ โดยมีศูนย์กลางที่ ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยให้มีคณะวิศวกรรมศาสตร์ขึ้นก่อนและมีโครงการที่จะจัดตั้งคณะวิชาต่างๆ กระจายตามจังหวัดต่างๆ ในภาคใต้ เช่น จะจัดตั้งคณะครุศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์ ที่ตำบลเขาตวม อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จะจัดตั้งคณะ

แพทยศาสตร์ ที่ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา และจะจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์และการ  
 บัญชี ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นต้น

2. ให้มีงบประมาณเพื่อดำเนินการตามข้อ 1 ในปี 2509 เป็นจำนวนเงิน 30 ล้านบาท



ภาพประกอบ 4 คณะกรรมการพัฒนาภาคใต้

เริ่มดำเนินการให้มีการก่อสร้างมหาวิทยาลัยที่ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ในปี  
 พ.ศ. 2509 โดยมุ่งที่จะใช้เป็นอาคารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ก่อน ในขณะที่ดำเนินการก่อสร้างที่  
 จังหวัดปัตตานีนั้น มหาวิทยาลัยยังไม่มีชื่อเป็นทางการจึงใช้ชื่อว่า "มหาวิทยาลัยภาคใต้" ต่อมาผู้บริหาร  
 ของมหาวิทยาลัยเห็นว่า เพื่อให้สถาบันแห่งนี้เป็นศูนย์กลางในด้านจิตใจ ของประชาชนชาวไทย และเพื่อ  
 เป็นสิริมงคลแก่มหาวิทยาลัย ควรได้นำความกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อขอ  
 พระราชทานชื่อ ให้แก่มหาวิทยาลัย

ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานชื่อ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2510 ว่า  
 "มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์" ตามพระนามฐานันดรศักดิ์ของสมเด็จพระราชบิดา เจ้าฟ้ามหิตลลิต  
 เดช กรมหลวงสงขลานครินทร์ (จากพระมหากรุณาธิคุณนี้ มหาวิทยาลัยจึงถือว่าวันที่ 22 กันยายน ของ  
 ทุกปีเป็นวันสำคัญวันหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็น "วันสงขลานครินทร์"

ในปี 2510 มหาวิทยาลัยก็เปิดรับนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นนักศึกษารุ่นแรกของ  
 มหาวิทยาลัย จำนวน 50 คน โดยใช้อาคารเรียนของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัย  
 แพทยศาสตร์ เช่นเดียวกัน ด้านการเรียนการสอนนั้น ศาสตราจารย์ ดร.สตางค์ มงคลสุข ได้เสนอให้ตั้ง

คณะวิทยาศาสตร์ขึ้นมาเพื่อเป็นแกนกลางบริการสอนวิชาพื้นฐาน ทางด้านวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ แก่คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เปิดรับนักศึกษาแล้ว และแก่คณะอื่นๆ ที่จะเปิดรับต่อไป ส่วนวิชาพื้นฐานด้านวิศวกรรมศาสตร์นั้น ได้รับความร่วมมือในการสอน และวัสดุอุปกรณ์การทดลอง จากโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กรุงเทพฯ(นิรันดร์ สุมาลี, 2559)

### วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวิทยาเขตการศึกษาทั้งหมด 5 วิทยาเขต ประกอบด้วย 28 คณะ 2 วิทยาลัยชุมชน และ 3 โครงการจัดตั้ง (โครงการจัดตั้งคณะเทคนิคการแพทย์ ,โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ,โครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์) โดยแบ่งตามวิทยาเขตได้ดังนี้

#### 1. วิทยาเขตปัตตานี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 181 หมู่ที่ 6 ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000 วิทยาเขตปัตตานี เป็นวิทยาเขตแห่งแรกของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นับตั้งแต่มหาวิทยาลัยยังไม่ใช้คำว่าวิทยาเขต ณ ที่แห่งนี้เริ่มจุดเริ่มต้นของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นวิทยาเขตด้านศิลปศาสตร์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)และจัดการวิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงและพัฒนาด้านภาษา วัฒนธรรมและ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ศิลปกรรมศาสตร์ ซึ่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในภาคใต้เริ่มก่อตั้งที่ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ในวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2511 ได้มีพระบรมราชโองการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงกำหนดให้วันที่ 13 มีนาคม ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ เป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาภาคใต้ ตามแผน พัฒนาการศึกษา อันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกัน อย่างสันติสุข และเสมอภาคของประชาชนและเพื่อเป็นแหล่ง บริการ วิชาการชุมชน ทั้งในชนบท และในเมือง

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จัดการศึกษาครอบคลุมทางด้าน สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งวิทยาเขตปัตตานีจัดการศึกษาในลักษณะบูรณาการบนพื้นฐานสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์

พัฒนาองค์ความรู้จากการวิจัยเพื่อการศึกษาและการ พัฒนาสังคมการประสานความร่วมมือการเรียน การสอนให้ การบริการวิชาการแก่สังคม อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม (“มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี,” ม.ป.ป.)

## 2. วิทยาเขตหาดใหญ่

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 15 ต.กาญจนวนิชย์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110 ในระหว่างที่การ ดำเนินการก่อสร้างมหาวิทยาลัยที่ปัตตานีดำเนินการแล้วเสร็จเป็นบางส่วนแล้วนั้น ศาสตราจารย์ ดร. สดรงค์ มงคลสุข และคณะอาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยได้เดินทางไปสำรวจดูแลการก่อสร้าง และ พบว่าบริเวณพื้นที่ดังกล่าว ไม่เหมาะสมที่จะสร้างเป็นอาคารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพราะสภาพ พื้นดินเป็นที่ลุ่มและดินมีความอ่อนมาก ไม่สามารถรองรับน้ำหนักเครื่องจักร หรือรับน้ำหนักอาคาร คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เป็นอาคารใหญ่ๆ ได้ และอีกประการหนึ่ง บริเวณนี้อยู่ติดชายทะเล ความชื้น และไอน้ำจากทะเลจะทำให้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ของคณะ ซึ่งส่วนใหญ่เป็น โลหะและเครื่อง อิเล็กทรอนิกส์เสื่อมสภาพได้ง่าย คณะสำรวจจึงเห็นว่าปัตตานีเหมาะที่จะใช้ เป็นอาคารคณะ ศึกษาศาสตร์ และคณะวิชาทางศิลปศาสตร์มากกว่า ส่วนอาคารของคณะวิศวกรรมศาสตร์นั้น คณะ สำรวจได้พิจารณาหาสถานที่ใหม่ที่มีความเหมาะสม คณะสำรวจเห็นว่าบริเวณที่ตำบลคอหงส์ อำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยมาก คณะสำรวจจึงได้ติดต่อกับ คุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร ซึ่งคุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร ก็ได้บริจาคที่ดินแปลงดังกล่าวเป็น จำนวน 690 ไร่ เพื่อให้จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยต่อไป



ภาพประกอบ 5 ตึกฟักทองวิทยาเขตหาดใหญ่

ในวันที่ 8 เมษายน 2511 ก็มีประกาศแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะวิทยาศาสตร์
3. คณะวิศวกรรมศาสตร์

ในวันที่ 17 เมษายน 2511 แต่งตั้งให้ ฯพณฯ พ.อ. ถนัด คอมันตร์ เป็นอธิการบดี และศาสตราจารย์ ดร.สตางค์ มงคลสุข เป็นรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยก็เปิดรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ รุ่นแรก จำนวน 60 คน เป็นนักศึกษสาขาวิทยาศาสตร์ 35 คน และสาขาศิลปศาสตร์ 25 คน โดยในภาคการศึกษาแรกก็ยังคงใช้อาคารเรียนของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์อยู่ เมื่อการก่อสร้างอาคารที่ปัตตานีแล้วเสร็จเป็นบางส่วน ในภาคการศึกษาที่ 2 คณะอาจารย์และนักศึกษาก็ได้ย้ายมาที่ศูนย์ปัตตานีพร้อมกันในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2511 ส่วนนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ก็ยังคงอาศัยเรียนที่กรุงเทพฯ ต่อไป

สำหรับการก่อสร้างมหาวิทยาลัยที่ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลานั้น เริ่มก่อสร้างในปี 2512 เมื่อการก่อสร้างบางส่วนแล้วเสร็จในปี 2514 วันที่ 5 กรกฎาคม 2514 อาจารย์และนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปีที่ 2, 3 และ 4 ประมาณ 200 คน ก็ย้ายมาอยู่ประจำที่ศูนย์หาดใหญ่ ส่วนนักศึกษาปีที่ 1 ก็ยังคงเรียนที่กรุงเทพฯ และย้ายตามลงมาในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2515

สำหรับนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ซึ่งเริ่มเปิดรับรุ่นแรกในปี 2512 จำนวน 60 คน และบุคลากรหน่วยต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ก็ย้ายมายังศูนย์หาคีใหญ่ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2515เช่นเดียวกัน จึงถือว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ย้ายที่ทำการมาอยู่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างถาวรภายในปี 2515

จากนั้นเป็นต้นมา มหาวิทยาลัยฯ ก็ดำเนินงานมาด้วยความเจริญก้าวหน้า และได้เปิดคณะวิชาต่างๆ จนถึงปัจจุบันมี 35 คณะ/วิทยาลัย ในด้านการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยฯ เปิดสอนสาขาวิชาการต่างๆ จำนวน จำนวน 326 สาขา เป็นการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรและบัณฑิตศึกษา 174 สาขา ปริญญาตรี (4-6 ปี) 152 สาขา (นิรันดร์ สุมาลี, 2559)

### 3. วิทยาเขตภูเก็ต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต, 80 หมู่ 1 ถ.วิชิตสงคราม ต.กะทู้ อ.กะทู้ จ.ภูเก็ต 83120 วิทยาเขตภูเก็ต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ขยายโอกาสทางการศึกษาไปที่จังหวัดภูเก็ต ในปี พ.ศ.2516 ในลักษณะของการให้บริการทางวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

พ.ศ. 2520 ศ.นพ.สวัสดิ์ สุกุลไทย อธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในขณะนั้นได้มีแนวคิดในการขยายการจัดการเรียนการสอนมาที่จังหวัดภูเก็ตในรูปแบบของ " โครงการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต" โดยการจัดการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตร (2 ปี) และงานบริการแก่ชุมชน สาขาที่เปิดสอนในระยะแรกคือ สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว

พ.ศ. 2529 มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต เป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะ และเป็นวิทยาลัยชุมชนแห่งแรกในประเทศไทย

พ.ศ. 2537 เริ่มดำเนินการ โครงการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการ โรงแรมและการท่องเที่ยวขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรระดับปริญญาตรี 4 ปี สาขาวิชาการจัดการโรงแรม โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน มีนักศึกษารุ่นแรก จำนวน 49 คน

พ.ศ. 2538 มหาวิทยาลัยได้เริ่มดำเนินการ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตภูเก็ต โดยการเฉลี่ย อัตรากำลังบางส่วนจากวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต ไปปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาเขต และย้ายที่ตั้งในการ



ดำเนินการมาที่อำเภอกะทู้ ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ประกอบด้วย สำนักงานวิทยาเขตภูเก็ต วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต คณะอุตสาหกรรมบริการ คณะเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม และสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ได้ขยายโอกาสทางการศึกษากว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์จากวิทยาเขตหาดใหญ่ คณะต่างๆ 3 คณะ ได้แก่ คณะบริการและการท่องเที่ยว คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์ และวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต โดยมีสำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตภูเก็ต เป็นหน่วยงานกลางที่บริหารและสนับสนุนการเรียนการสอน ในปีการศึกษา 2553 เป็นหลักสูตรปริญญาตรีและปริญญาโท 13 หลักสูตร ในจำนวนนั้นเป็นหลักสูตรนานาชาติ 6 หลักสูตร มีนักศึกษารวมทั้งสิ้นประมาณ 2,500 คน (“มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต,” 2557)

#### 4. วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานีเป็นวิทยาเขตที่ 4 ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตั้งอยู่ที่ 31 หมู่ 6 ต.มะขามเตี้ย, เมือง, สุราษฎร์ธานี 84000 เนื่องจากมีโครงการที่ต้องการขยายการศึกษามายังจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้เริ่มการจัดตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ คณะทำงานเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ พบว่าจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งสถานศึกษาระดับสูงเพื่อรองรับการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีจึงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

29 มิถุนายน พ.ศ. 2533 มหาวิทยาลัยได้รับอนุมัติจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้ใช้อาคารสโมสรจังหวัดสุราษฎร์ธานีบริเวณศาลาประชาคมเก่าเป็นสำนักงานและสถานที่เรียนชั่วคราว โดยเปิดรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรรุ่นแรกโดยใช้หลักสูตรสาขาวิชาการ โรงแรมและการท่องเที่ยวของวิทยาลัยชุมชนภูเก็ตและจัดให้มีพิธีเปิดอาคารสำนักงานชั่วคราวของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างเป็นทางการในวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2533 ต่อมาสภามหาวิทยาลัยแห่งชาติให้จัดตั้งหน่วยงานที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีในระยะแรก 2 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

และวิทยาลัยชุมชนสุราษฎร์ธานีในปี พ.ศ. 2535 วิทยาเขตสุราษฎร์ธานีดำเนินการเปิดรับนักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรสาขาวิชาเทคโนโลยีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ในปีพ.ศ. 2538 ได้ทำการย้ายสำนักงานจากบริเวณศาลาประชาคมไปอาคารใหม่ ณ เข้าท่าเพชร ตำบลมะขามเตี้ย จนถึงปัจจุบัน (จุฑามาศ เฟื่องฟู, 2558)

## 5. วิทยาเขตตรัง

วิทยาเขตตรังเป็นวิทยาเขตที่ 5 ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตั้งอยู่ที่ 102 หมู่ 6 ตำบลควนปริง อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง 92000 โดยในระยะแรกมหาวิทยาลัยได้ใช้พื้นที่ที่ทางจังหวัดตรังได้มอบที่ดินจำนวน 686 ไร่ 57 ตารางวา ให้แก่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตั้งแต่ปี 2524 เป็นสถานีวิจัยทางการเกษตรของ คณะทรัพยากรธรรมชาติ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในปีพ.ศ.2534 ฯพณฯ ชวน หลีกภัย ในฐานะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดตรังและอุปนายกสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีหนังสือถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องขอให้ขยายวิทยาเขตไปที่จังหวัดตรัง เนื่องจากจังหวัดตรังเป็นจังหวัดที่มีความพร้อมในเรื่องของประชากร และยังเป็นศูนย์กลางของจังหวัดทางภาคใต้ตอนกลาง ประกอบกับจังหวัดตรังยังไม่มีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงได้มีการประชุมปรึกษาหารือ ถึงความเป็นไปได้ในการขยายการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไปที่จังหวัดตรัง ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการขยายการศึกษาไปที่จังหวัดตรัง ในหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ซึ่งเป็นหลักสูตรของคณะวิทยาการจัดการ โดยจัดให้มีการเรียนการสอนในชั้นปีที่ 1-2 ที่จังหวัดตรังในรายวิชาพื้นฐาน และเรียนชั้นปีที่ 3-4 ที่คณะวิทยาการจัดการ วิทยาเขตหาดใหญ่ในรายวิชาเฉพาะสาขา

เริ่มเปิดสอนครั้งแรกในวันที่ 19 สิงหาคม 2534 และทำพิธีเปิดอย่างเป็นทางการในวันที่ 24 สิงหาคม 2534 ในปีพ.ศ. 2540 โครงการขยายการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่จังหวัดตรังได้ปรับเปลี่ยนเป็นโครงการจัดตั้งวิทยาเขตตรังมีสถานะเป็น วิทยาเขตสารสนเทศ และได้ย้ายที่ทำการ มาที่อาคารเอนกประสงค์โครงการจัดตั้งวิทยาเขตตรัง ตำบลควนปริง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2542 ในปีการศึกษา 2546 ได้จัดตั้งคณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ ผลิตภัณฑ์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจ 8 สาขาวิชาคือ สาขาวิชาการจัดการสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการประกันภัย สาขาวิชาระบบสารสนเทศทางการบัญชี สาขาวิชาการบัญชี(ต่อเนื่อง)

สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว และสาขาวิชาการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (“ประวัติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง,” 2555)

### การออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ดำเนินการเรื่องการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับฯ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 โดยเริ่มดำเนินการร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และนำเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาคมของมหาวิทยาลัยอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่กระบวนการร่างพระราชบัญญัติ ฯ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้รับทราบ และการเสนอความเห็นและปรับปรุง ซึ่งกระบวนการของการมีส่วนร่วมดังกล่าวเป็นการรับรู้ร่วมกันในการก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับฯ ตามรูปแบบวิธีการที่พิจารณาความเหมาะสมกับรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขตในอนาคต หลังจากนั้น เราก็ได้มีกระบวนการต่อเนื่องตามลำดับเวลา ดังนี้

1 มิถุนายน 2545 ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในกำกับของรัฐบาล ได้ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

16 กันยายน 2545 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ร่าง พ.ร.บ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ) ต่อทบวงมหาวิทยาลัย (ในขณะนั้น)

สิงหาคม 2548 นำเสนอสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แต่การแก้ไขได้เปลี่ยนแปลงกรอบหลักคิดและเจตนารมณ์ของร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ฉบับเดิมไปค่อนข้างมาก เช่นประเด็นการเป็นมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต

27 ตุลาคม 2549 สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาขอให้มหาวิทยาลัยนำร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอ สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง

2 พฤศจิกายน มหาวิทยาลัยได้นำเสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาในชั้นร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ประชุมมีความเห็นว่ายังไม่มีความชัดเจนในการดำเนินงานหลายประเด็น จึงมีมติให้ชะลอการยื่นชั้นร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไว้ก่อน

4 เมษายน 2556 ที่ประชุมคณะบดี ได้มีมติเห็นชอบให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเตรียมการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยออกไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล โดยให้ดำเนินการร่างพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี

21 มิถุนายน 2559 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.2559 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วเมื่อ วันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2559 และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

### **ความจำเป็นในการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล**

ที่มาของเรื่องนี้มาจากการที่รัฐบาลได้กำหนดเป็นนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด 20 แห่ง ปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐภายในปี พ.ศ. 2545 โดยวัตถุประสงค์ในการปรับเปลี่ยนตาม มี 2 ประเด็นคือ

เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการจึงให้ปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นส่วนราชการ และเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) ที่ให้รัฐบาลไทยกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหาสภาพคล่อง และชดเชยการขาดดุลของงบประมาณรายจ่ายในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 กรอบนโยบายหนึ่งที่ทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้นต้องรับผิดชอบดำเนินการ คือ การพัฒนาให้มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ (Autonomous University) หรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายในปี พ.ศ. 2545 (“พบอธิการบดี ฉบับที่ 3/2556 ‘ม.อ. กับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ’ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,” ม.ป.ป.).

### 8.2.1.2 มหาวิทยาลัยทักษิณ



ภาพประกอบ 6 ตราประจำมหาวิทยาลัยทักษิณ

มหาวิทยาลัยทักษิณมีตรามหาวิทยาลัยเป็นรูปตำราเรียน 3 เล่ม สีเทา (สีประจำมหาวิทยาลัย) สะท้อนปรัชญาของมหาวิทยาลัย “ปัญญา จริยธรรม และการพัฒนา” ล้อมรอบด้วยอักษรสีฟ้า (สีประจำมหาวิทยาลัย) ภาษาไทย “มหาวิทยาลัยทักษิณ” และภาษาอังกฤษ “THAKSIN UNIVERSITY” ซึ่งหมายถึงมหาวิทยาลัยแห่งภาคใต้ ด้านบนเหนือรูปตำราเรียนเป็นมงกุฎสีฟ้า ซึ่งเป็นเครื่องหมายแห่งความเป็นเลิศและเกียรติยศ ด้วยในพ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้ ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ตรงกับวโรกาสอันเป็นมหามงคลสมัยปีกาญจนาภิเษก ในศุภวาระที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชเสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติครบ 50 ปี

#### ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยทักษิณ เลขที่ 140 ถ.กาญจนวณิช ม.4 ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกๆ ในพื้นที่ภาคใต้ ถือกำเนิดขึ้นหลังจากการสถาปนาวิทยาลัยวิชาการศึกษา (College of Education) ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นแทนโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ณ ถนนประสานมิตร อำเภอพระโขนง จังหวัดพระนคร ในพ.ศ. 2497 เพื่อพัฒนาปรัชญาและแนวคิดทางการศึกษาระดับใหม่ให้สอดคล้องผสมผสานสัมพันธ์กับสังคมประชาธิปไตย รวมทั้งการพัฒนาการ

ศึกษาศาสตร์ให้เป็นวิชาชีพที่มีระบบแบบแผนและมีความลุ่มลึกในสังคมไทย พร้อมกับการประสาทปริญญาทางด้านศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้พัฒนาและเจริญก้าวหน้ามาโดยลำดับ พร้อมกับการขยายการจัดการศึกษาไปยังภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ และมีการบริหารงานแบบหลายวิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตปทุมวัน (พ.ศ. 2498) วิทยาเขตบางแสน จังหวัดชลบุรี (พ.ศ. 2498) วิทยาเขตพิษณุโลก (พ.ศ. 2510) วิทยาเขตมหาสารคาม (พ.ศ. 2511) วิทยาเขตสงขลา (พ.ศ. 2511) วิทยาเขตพระนคร (พ.ศ. 2512) และวิทยาเขตพลศึกษา (พ.ศ. 2513) โดยมีวิทยาเขตประสานมิตรเป็นศูนย์กลางการบริหาร

วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา ได้รับการสถาปนาขึ้นอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2511 ณ ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา (ที่ตั้งปัจจุบันของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา) ตามมติสภาวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในการขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษาไปยังพื้นที่ภาคใต้ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2511 จึงถือเป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัยทักษิณ

วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา ได้เปิดการเรียนการสอนเป็นครั้งแรกเมื่อปีการศึกษา 2512 ในหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต เฉพาะหลักสูตร 2 ปี และในปีการศึกษา 2517 จึงเริ่มรับนิสิตเข้าเรียนในหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี และได้ดำเนินการจัดการศึกษาและผลิตบัณฑิตโดยมีความเจริญก้าวหน้ามาอย่างต่อเนื่อง เมื่อวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในพ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา จึงเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภายได้ชื่อ “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา”

ในระหว่างพ.ศ. 2532 – 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา ได้เริ่มวางแผนขยายงานไปยังพื้นที่จังหวัดพัทลุง เนื่องด้วยพื้นที่เดิม ณ ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง สงขลา มีพื้นที่ค่อนข้างจำกัดไม่เพียงพอต่อการรองรับการจัดตั้งคณะใหม่ๆ และการขยายงานในอนาคต โดยคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 ได้มีมติอนุมัติในหลักการให้มหาวิทยาลัยขยายงานไปยังพื้นที่จังหวัดพัทลุง และให้บรรจุโครงการดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ต่อมาเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2535 สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงได้มีมติกำหนดชื่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลาใหม่เป็น “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต

ภาคใต้” ทั้งนี้โดยคำนึงถึงภารกิจของมหาวิทยาลัยอันเกี่ยวเนื่องกับภาคใต้โดยรวม ไม่เฉพาะแต่จังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง

### วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยทักษิณ

วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้ ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรม ในทบวงมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัยทักษิณได้พัฒนาเจริญก้าวหน้ามาโดยลำดับ ในปีการศึกษา 2547 เริ่มเปิดการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการในพื้นที่ของมหาวิทยาลัยที่ตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง และสภามหาวิทยาลัยทักษิณ เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 ได้มีมติให้มหาวิทยาลัยทักษิณมีการบริหารงานแบบ 2 วิทยาเขต ประกอบด้วย

1. วิทยาเขตสงขลา (พื้นที่บ้านอ่าวทราย ตำบลเกาะข่อย ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถาบันทักษิณคดีศึกษา และตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา)
2. วิทยาเขตพัทลุง (พื้นที่ตำบลพนางตุง อำเภอควนขนุน และตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง)

### การออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยทักษิณ

วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 มหาวิทยาลัยทักษิณได้พัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐด้วยการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 และภายใต้ปรัชญาของมหาวิทยาลัย “ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา” (“มหาวิทยาลัยทักษิณ: Thaksin University,” ม.ป.ป.).

#### 8.2.2.1 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่เริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยในภาคใต้มีเพียงแห่งเดียว คือมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



### ภาพประกอบ 7 ตราประจำมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

#### ตราประจำมหาวิทยาลัย

สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ทรงพระราชนานุญาตให้อัญเชิญตราพระนามของพระองค์มาเป็นตรามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยมีตราพระนามเป็นองค์ประกอบหลักอยู่ตรงกลางล้อมรอบด้วยชื่อของมหาวิทยาลัยด้วยตัวอักษรเป็นสีม่วงเข้ม และพื้นเป็นสีม่วงอ่อน พระนามย่อ “จภ” นั้นเป็นสีแสดที่บตรงกลาง ตัวอักษรตัว “จ” และได้ขอพระราชทานกราบทูลสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี เพื่อขอพระราชทานพระอนุญาตตราพระนามฯ เป็นตราประจำมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เมื่อวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2536 สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี พระราชทานพระอนุญาตให้อัญเชิญตราพระนามของพระองค์เป็นตราประจำมหาวิทยาลัย(มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ม.ป.ป.)

#### ประวัติความเป็นมาของโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ตั้งอยู่ที่ 222 ตำบลไทรบุรี อำเภอท่าศาลา จ.นครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ. 2510 เริ่มมีการเรียกร้องให้มีมหาวิทยาลัยที่นครศรีธรรมราชโดยผู้จุดประกายความคิดคือ ครูน้อย อุprmัย อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครศรีธรรมราช อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการและรองประธานสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนเป็นอาจารย์และกรรมการพิเศษในสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งจึงตระหนักถึงความสำคัญของการมีมหาวิทยาลัยและได้เสนอให้รัฐบาลเพื่อพิจารณา ซึ่งเป็นการเรียกร้องก่อนที่ส่วนภูมิภาคอื่นๆ ในประเทศไทยจะมีมหาวิทยาลัยก่อนการก่อตั้งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่จังหวัดสงขลาและปัตตานีด้วยซ้ำ แต่น่าเสียดายที่ไม่สามารถ



ผลักดันให้เป็นจริงได้แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดและคำริของครุฑน้อมยังเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน เช่นเดียวกับคนนครยังมียังมีความหวังเรียกร้องให้มีมหาวิทยาลัยที่เมืองนครศรีธรรมราชเรื่อยมา

การเรียกร้องเพื่อให้มีมหาวิทยาลัยที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ปี พ. ศ. 2518 อาจารย์จรัส โพธิศิริ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครศรีธรรมราชอดีตอาจารย์วิทยาลัยครุฑนครศรีธรรมราชได้สานต่อความคิดของครุฑน้อมด้วยการเตรียมร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่นครศรีธรรมราช

ปี พ.ศ.2522 “มีการเสนอพระราชบัญญัติจัดตั้ง “มหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช” ซึ่งในหลักการเป็นการยกฐานะวิทยาลัยครุฑนครศรีธรรมราชขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยโดยให้เหตุผลประกอบการชี้แจงว่าเนื่องจากประชาชนในภาคใต้โดยเฉพาะชาวจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดใกล้เคียงเห็นความสำคัญของการศึกษาว่าเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของตนเองและสังคมและเนื่องจากจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นศูนย์กลาง 14 จังหวัดภาคใต้ที่มีนักเรียนนักศึกษาจบการศึกษายาสามัญและสาขาอาชีพรวมกันประมาณปีละ 30,000 คนมหาวิทยาลัยที่มีอยู่แล้วไม่สามารถรองรับนักศึกษาได้ทั้งหมดจึงเห็นสมควรขยายการรับนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น ทั้งนี้โดยได้พิจารณาเห็นว่าวิทยาลัยครุฑนครศรีธรรมราชเป็นสถาบันที่มีพื้นฐานทางด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาที่สามารถจะปรับปรุงไปสู่การจัดการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัย ได้จึงเห็นสมควรยกฐานะวิทยาลัยครุฑนครศรีธรรมราชเป็นมหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช”

แต่เมื่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ผ่านการพิจารณาในระดับคณะกรรมการวิสามัญซึ่งได้มีการวินิจฉัยร่างพระราชบัญญัติ มีมติให้ตกไปด้วยเหตุผล 2 ประการ ก็เป็นการตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่รัฐบาลไม่มีงบประมาณการขาดโครงการขาดข้อมูลเพื่อพิจารณา

การเรียกร้องเพื่อให้มีมหาวิทยาลัยที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ปี พ.ศ. 2523 หลังจากพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราชตกไปก็ได้มีการพิจารณาทบทวนเสนอพระราชบัญญัติจัดตั้ง “มหาวิทยาลัยศรีธรรมโศกราช” โดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครศรีธรรมราชและผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราชได้เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 12 มิถุนายนพ. ศ. 2523 โดยมีหลักการว่า ให้โอนวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตเกษตรกรรมนครศรีธรรมราช โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช และวิทยาลัยครุฑนครศรีธรรมราชไปสังกัด

มหาวิทยาลัยศรีธรรมโศกราช ส่วนเหตุผลในการจัดตั้งนั้นระบุว่า เป็นเช่นเดียวกับการเสนอจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช

นอกจากนี้ยังมีการทำโครงการโดยละเอียดแนบไปด้วยซึ่งโครงการดังกล่าวมีสาระสำคัญคือ ไม่ใช่การสร้างมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่แต่เป็นการรวมเอาสถาบันที่มีความพร้อมอยู่แล้วเข้าด้วยกันจากนั้นจึงยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย ส่วนสาขาวิชาที่เปิดสอนก็จะไม่ซ้ำซ้อนกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ เพราะจะเปิดสอนเฉพาะสาขาวิชาที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและความจำเป็นของท้องถิ่นคือในภาคใต้ตอนกลางและภาคใต้ตอนบนเท่านั้น

เพื่อเพิ่มโอกาสความเป็นไปได้ในการเสนอพระราชบัญญัติสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครศรีธรรมราชจึงได้ส่งโครงการและหนังสือขอความสนับสนุนจาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ในสมัยนั้น ซึ่งได้แก่ ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ รวมถึงขอความสนับสนุนจากรองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยวุฒิสมาชิก ตลอดจนสมาชิกสภาผู้แทนทั้งหลาย ซึ่งทุกฝ่ายได้ให้การตอบรับสนับสนุนอย่างดี แต่เนื่องจากสถานการณ์การเมืองไม่เอื้ออำนวย มีการยุบสภาเมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2526 จึงเป็นผลให้ “พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยศรีธรรมโศกราช” ไม่ได้รับการพิจารณา

จนเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2534 การเรียกร้องจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่ยาวนานจึงประสบผลสำเร็จ รัฐบาลได้อนุมัติการจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และในวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานนามว่า “มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์” อันเป็นสร้อยพระนามในสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี

ในวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พุทธศักราช 2535 ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์จึงถือเอาวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2535 เป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัย และให้วันที่ 29 มีนาคมของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2536 สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี พระราชทานพระอนุญาตให้อัญเชิญอักษรย่อ คือ พระนาม จ.ภ. ซึ่งเป็นพระ

นามย่อของพระองค์ มาเป็นตราประจำมหาวิทยาลัย วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2536 จัดตั้งสำนักงานอธิการบดี และหน่วยประสานงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กรุงเทพมหานคร อาคารทววมหาวิทยาลัย ถนนศรีอยุธยา เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

ในวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 สภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล เป็นนายกสภามหาวิทยาลัยท่านแรก และมีศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน ดำรงตำแหน่งรักษาการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และเปิดการเรียนการสอนวันแรกในวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2541 (วัชรฯ หงส์ประภัสร์ และคณะ, 2554)

### **การบริหารงานของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พุทธศักราช 2535 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีรูปแบบเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล” บริหารอิสระจากระบบราชการ มีระบบบริหารงานเป็นของตนเอง โดยจัดพื้นที่ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ ในลักษณะอุทยานการศึกษา และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตเดียว โดยกำหนดให้จัดระบบการศึกษาแบบไตรภาค (Trimester System) โดยหนึ่งปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ภาคการศึกษา มีระบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education) ที่นักศึกษาได้มีการศึกษาทั้งในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีความก้าวหน้า และพัฒนาการอย่างต่อเนื่องตลอดมาจนถึงปัจจุบัน ขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่เยาวชนในภาคใต้ และภูมิภาคต่างๆ พร้อมทั้งดำเนินงานด้านการวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อสนองตอบต่อการแก้ปัญหา และพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม(วัชรฯ หงส์ประภัสร์ และคณะ, 2554)

ตาราง 4 ลำดับเหตุการณ์การจัดตั้งมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

พ.ศ. 2510	ชวานครศรีธรรมราชเริ่มรณรงค์เรียกร้องให้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2522	ส.ส.นครศรีธรรมราชเริ่มเสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2527	ประชาชนรวมตัวกันจัดตั้งคณะกรรมการรณรงค์ให้มีมหาวิทยาลัยที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
13 กันยายน พ.ศ. 2531	คณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดตั้งวิทยาลัยนครศรีธรรมราช สังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศต่อไป
4 เมษายน พ.ศ. 2533	คณะรัฐมนตรียกเลิกมติเดิมและอนุมัติให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยที่จังหวัดนครศรีธรรมราช
20 สิงหาคม พ.ศ. 2534	คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่จังหวัดนครศรีธรรมราช
8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535	พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช พระราชทานชื่อว่า "มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ "
29 มีนาคม พ.ศ. 2535	พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
7 เมษายน พ.ศ. 2535	ประกาศพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พุทธศักราช 2535 ในราชกิจจานุเบกษา
8 เมษายน พ.ศ. 2535	พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พุทธศักราช 2535 มีผลบังคับใช้
8 เมษายน พ.ศ. 2536	สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารีทรงพระราชทานอนุญาตให้อัญเชิญตราพระนามของพระองค์ท่านเป็นตราประจำมหาวิทยาลัย
24 มิถุนายน พ.ศ. 2536	จัดตั้งสำนักงานอธิการบดีและหน่วยประสานงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กรุงเทพมหานคร

ตาราง 4 (ต่อ) ลำดับเหตุการณ์การจัดตั้งมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

10 มกราคม พ.ศ. 2539	รัฐบาลโดยมติคณะรัฐมนตรีอนุมัติโครงการอุทยานการศึกษาเฉลิมพระเกียรติ ในวโรกาสเฉลิมฉลองสิริราชสมบัติ ครบ 50 ปี
21 มกราคม พ.ศ. 2539	พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช พระราชทานชื่อ "อุทยานการศึกษาเฉลิมพระเกียรติ"
29 มีนาคม พ.ศ. 2539	สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารีเสด็จพระดำเนิน เป็นองค์ประธานในพิธีวางศิลาฤกษ์อาคาร มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ณ อำเภอ ท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
1 กรกฎาคม พ.ศ. 2540	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เข้าดำเนินงาน ณ ที่ตั้งมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอ ท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
23 พฤษภาคม พ.ศ. 2541	เปิดดำเนินการรับนักเรียนรุ่นแรกขึ้นทะเบียน

### 8.3 ข้อดีข้อเสียมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ

ตาราง 5 การวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ข้อดีของการเป็นมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ	ข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
1 สถานภาพของมหาวิทยาลัย	1 สถานภาพของมหาวิทยาลัย
1.1 สถานภาพของมหาวิทยาลัยมิได้เป็นส่วน ราชการและเป็นหน่วยงานของรัฐจึงไม่ต้องนำ กฎระเบียบของทางราชการมาใช้ในการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัย	1.1 สถานภาพของมหาวิทยาลัยมาเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมิได้เป็นส่วน ราชการทำให้ส่วนราชการที่เคยมีนิติสัมพันธ์ใน เรื่องต่างๆ ในฐานะที่เคยเป็นส่วนราชการอาจ ปฏิเสธที่จะไม่รับดำเนินการได้ หรืออาจจะต้อง ใช้เวลานานในการติดต่อประสานงาน

ตาราง 5 (ต่อ) การวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.การบริหารงานของมหาวิทยาลัย	2 การบริหารงานของมหาวิทยาลัย
2.1 สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรบริหารสูงสุดสามารถออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่างๆ มาใช้ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยทุกเรื่องจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย เว้นแต่เรื่องที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี	2.1 สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดถึงแม้จะมีอำนาจออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศต่างๆ มาใช้ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแต่เมื่อมหาวิทยาลัยยังเป็นหน่วยงานของรัฐอยู่มติคณะรัฐมนตรีบางเรื่องก็ยังมีผลใช้บังคับทั้งส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ
3 การจัดโครงสร้างในมหาวิทยาลัย	3. การจัด โครงสร้างในมหาวิทยาลัย
3.1 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจแบ่งส่วนงานยูบรวมส่วนงานในมหาวิทยาลัยได้เบ็ดเสร็จโดยจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา	3.1 สภามหาวิทยาลัยมิได้คำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ และเหตุผลทางวิชาการจะทำให้เกิดส่วนงานในมหาวิทยาลัยเกินความจำเป็นจะมีผลกระทบต่องบประมาณด้านบริหาร
3.2 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจกำหนดขอบเขตหน้าที่ขององค์กรที่แบ่งส่วนงานเองได้	
4.การเงิน งบประมาณ ทรัพย์สิน	4.การเงิน งบประมาณ ทรัพย์สิน
4.1เงินงบประมาณที่จะได้รับจัดสรรจากรัฐบาลเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปรายปี ถือว่าเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัยหากมีเงินเหลือจ่ายไม่ต้องส่งคืนรัฐ และสามารถวางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารเงิน เพียงระเบียบเดียวมาจากเงินงบประมาณและเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย	4.1 จะต้องเกี่ยวข้องกับนโยบายบางเรื่องของหน่วยงานตรวจสอบ โดยจะต้องส่งแผนการจัดซื้อจัดจ้างเช่นเดียวกับส่วนราชการ
4.2 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐเป็นรายปี	
สภามหาวิทยาลัยสามารถนำมาจัดสรรใหม่ตามภารกิจและความจำเป็นของมหาวิทยาลัยได้	

ตาราง 5 (ต่อ) การวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4.3สามารถระวางระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุม จำหน่ายพัสดุ และการเช่าระเบียบของมหาวิทยาลัยได้	
5. การบริหารงานบุคคล	5. งานบริหารงานบุคคล
5.1 มหาวิทยาลัยสามารถวางระบบบริหารงานบุคคลเพื่อจูงใจให้คนเข้าสู่ระบบในรักษาคนดีให้อยู่กับองค์กรได้	5.1 บุคลากรยังไม่มีเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคลในบางเรื่อง อาจจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม
5.2สภามหาวิทยาลัยสามารถจัดระบบบริหารงานบุคคล ปรับระบบการบริหารงานบุคคลที่มีในปัจจุบัน ซึ่งมีความหลากหลายให้อยู่ในระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน ทั้งในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ฯลฯ	
5.3 มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างระบบการบริหารงานบุคคลให้มีหลักธรรมาภิบาล	
6. นักศึกษา	6. นักศึกษา
6.1 มหาวิทยาลัยสามารถแสวงหาอะไรได้นอกเหนือจากค่าหน่วยกิตเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของสาขาวิชาได้ค่อนข้างมากยิ่งขึ้น	6.1 ผู้ปกครองและนักศึกษายังมีความเข้าใจว่า ค่าธรรมเนียมการศึกษาของมหาวิทยาลัยจะสูงขึ้น

(โอภาส เขียววิชัย และคณะ, 2558)

#### 8.4 ปัญหาที่พบหลังออกนอกระบบ

จากเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คือ การยุบข้าราชการ และให้สร้างระบบพนักงานมหาวิทยาลัยเองในขณะเดียวกัน การเติบโต การขยายจำนวนนักศึกษามากขึ้น ต้องใช้อาจารย์มากขึ้น อัตราค่าจ้างที่มีอยู่เดิมไม่เพียงพอ ซึ่งรัฐบาลมีการจัดสรรอัตราพนักงานให้มหาวิทยาลัยกลุ่มนี้จำนวนมาก และการจัดสรรเงินอุดหนุนใช้หลักเกณฑ์เดียวกับมหาวิทยาลัยกลุ่มเก่า คือ 1.5 และ 1.7 เพื่อส่งเงินตามกรอบอัตราค่าจ้างที่เพิ่มให้ไปยังมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ด้วย แต่เมื่อจัดสรรงบประมาณตามจริงแล้ว

ไม่ได้ตามนั้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับมหาวิทยาลัยที่มีนักศึกษาจำนวนมากและสามารถบริหารจัดการได้จากอัตรากำลังที่มีอยู่ ก็จะไม่มีปัญหาและเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในยุคหลัง 9 ฉบับ จะเขียนเหมือนกันทุกฉบับ โดยเฉพาะในเรื่องเงินเดือน เมื่อรัฐปรับให้ข้าราชการแล้วให้ปรับให้พนักงานมหาวิทยาลัยด้วย แต่ในความเป็นจริงเมื่อปรับให้ข้าราชการแล้ว ไม่ได้ปรับให้พนักงานมหาวิทยาลัยเลย ทำให้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่ได้รับการสนับสนุนในส่วนนี้ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ของบประมาณในส่วนนี้ให้โดยตลอดแต่ไม่ได้รับการตอบรับ โดยเฉพาะนโยบาย 15,000 บาท ทำให้เกิดกระทบต่อระบบพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเช่นเดียวกัน เนื่องจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นการจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้ามาเป็นอาจารย์ และต้องปรับเงินเดือนในการจ้างให้สูงกว่าข้าราชการ ซึ่งเมื่อรัฐปรับเงินเดือนข้าราชการ มหาวิทยาลัยก็ต้องปรับตามแต่เนื่องจากไม่มีงบประมาณที่จะสนับสนุน แม้กฎหมายจะกำหนดให้รัฐบาลสนับสนุน แต่รัฐบาลก็ไม่ได้สนับสนุนงบประมาณในส่วนนี้ เมื่อมหาวิทยาลัยไปจ้างอาจารย์เหล่านี้จะให้อัตรา 1.5 หรือ 1.7 แต่เมื่อรัฐบาลปรับเงินเดือนข้าราชการแต่เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอ ทำให้กระทบต่ออาจารย์มหาวิทยาลัยเหล่านี้ โดยเฉพาะในการเปิดหลักสูตรต่าง ๆ มหาวิทยาลัยจะต้องดูว่าจะสามารถบริหารจัดการได้หรือไม่

อีกทั้งยังมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักศึกษาที่จบจากมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบ ได้แก่ 1) บุคลากรทั้งปริมาณและคุณภาพ ทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน 2) นักศึกษา ซึ่งเป็นตัวป้อนที่มีความแตกต่างกัน และสถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง 3) งบประมาณที่จัดให้มีความแตกต่างกันระหว่างมหาวิทยาลัยออกนอกระบบและในระบบ 4) โครงสร้างทางกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ที่มีความแตกต่างกัน 5) วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้คุณภาพของนักศึกษา มีความแตกต่างกันมาก

นอกจากนั้นยังรับผลกระทบในเรื่องงบประมาณด้านครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง ซึ่งจะมีการให้มหาวิทยาลัยสมทบด้วย ย่อมจะส่งผลกระทบต่องบประมาณด้านบุคลากรเช่นกัน การเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งตามมติ ครม. มหาวิทยาลัยจะจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานมหาวิทยาลัย 1.7 เท่า หรือ 1.5 เท่าของเงินเดือนเดิม แต่มีหลายมหาวิทยาลัยไม่สามารถให้ในอัตรานั้น เนื่องจากต้องกันเงินบางส่วนไว้เป็นสวัสดิการ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เปลี่ยน

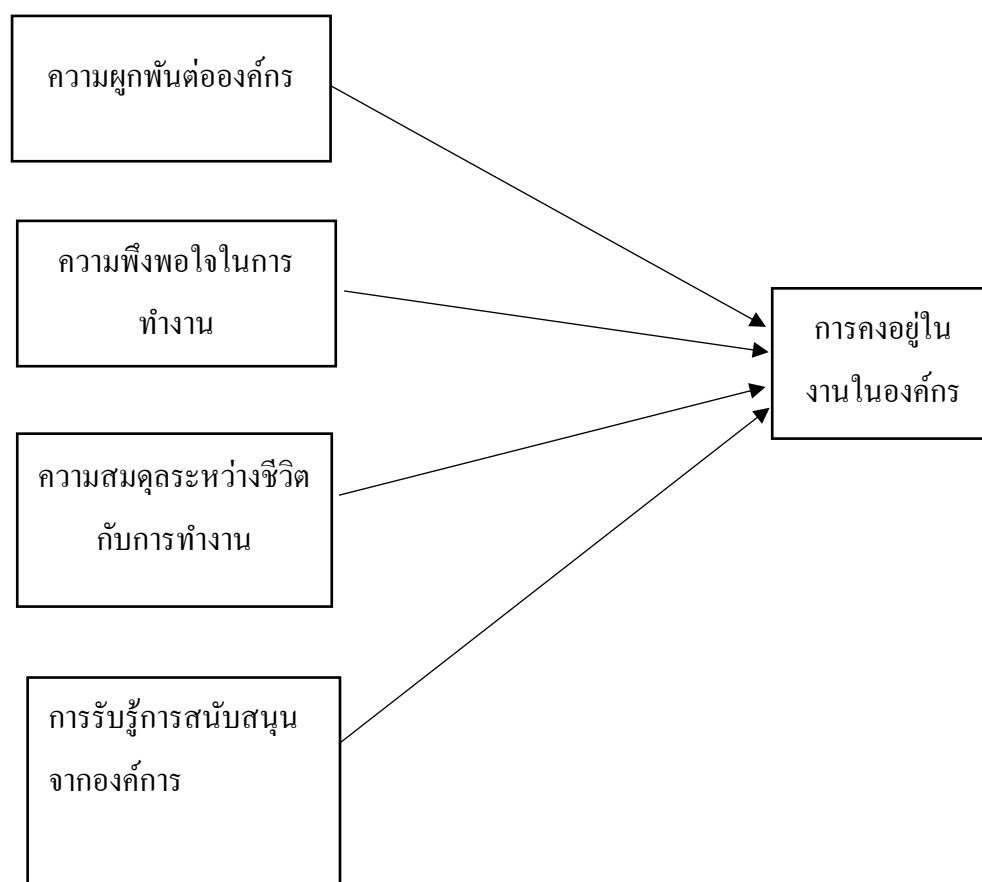


สถานภาพมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งกฎหมายและพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ กำหนดว่าต้องไม่ด้อยกว่าข้าราชการ แต่ในความเป็นจริงแล้วด้อยกว่าค่อนข้างมาก ซึ่งดำเนินการเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แตกต่างกันไป ทำให้มีผลกระทบอย่างสูง การที่รัฐบาลมีนโยบายการปรับเงินเดือนข้าราชการ ไม่รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก

### 8.5 ปัญหาที่มีผลกระทบต่อพนักงานมหาวิทยาลัย

1. ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนตามมติ ครม. ปี 2542 ที่ให้ 1.5 หรือ 1.7 เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการแรกบรรจุ ซึ่งในการจ้างจะมีความหลากหลายและแตกต่างกัน
2. เรื่องสิทธิและประโยชน์เกี่ยวกับต่าง ๆ ที่น้อยกว่าระบบราชการ เช่น การใช้ระบบประกันสังคม
3. ศักดิ์ศรี ความมั่นคงในอาชีพ เสรีภาพทางวิชาการ มีการกั้นกีดกันในกรณีประเมินผลงาน
4. อาจารย์มหาวิทยาลัยลาออกไปสอบเป็นข้าราชการครู เกิดการเลื่อนไหลผิดแบบ(สุภาพร อาจเดช, ม.ป.ป)

สรุปกรอบแนวความคิดแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน



ภาพประกอบ 8 กรอบแนวความคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

บทนี้จะกล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัยในการศึกษา โดยนำเสนอเป็น 5 หัวข้อตามลำดับ คือ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ศึกษา แบบแผนการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย และเพื่อสร้างสมการทำนายการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม สอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

#### 1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวาย(อายุระหว่าง 18-37 ปี ) ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำนวนทั้งสิ้น 3,630 คน

ตาราง 6 ประชากรที่ใช้วิจัย

มหาวิทยาลัย	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2648	72.9
มหาวิทยาลัยทักษิณ	492	13.6
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	490	13.5
รวม	3630	100

ที่มา กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2561)

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ จำนวน 340 คน

## 1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนั้นจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภท ซึ่งมีกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โดยใช้สถิติขั้นสูงที่ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นพื้นฐาน จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร ขนาดตัวอย่าง 10-20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ (Hair, et al. 2010) ผู้วิจัยได้นับจำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลได้ 17 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดจึงแจกแบบสอบถาม ใช้ 20 เท่าของค่าพารามิเตอร์ 17x20 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 340 คน

ตาราง 7 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัย	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่	2295	63.2	245
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี	183	5.0	20
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตภูเก็ต	78	2.1	8
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	69	1.9	7
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตตรัง	23	0.6	2
มหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตสงขลา	270	7.4	29
มหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตพัทลุง	222	6.1	24
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	490	13.5	52
รวม	3630	100	340

ที่มา กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2561)

2. จากการประมาณกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยจำนวน 340 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างมีระบบ โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างออกตามวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย จากนั้นเรียงลำดับบัญชีรายชื่อของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ หาช่วงของการเลือกตัวอย่างโดยใช้ประชากรในแต่ละวิทยาเขต จากนั้นต้องมหาเลขเริ่มต้นอาจใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีจับสลากเลขคี่

## 2. แบบแผนการวิจัย

แบบแผนการวิจัยประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การวิจัยเชิงปริมาณจากการออกแบบสอบถาม เพื่อสร้างโมเดลสมการปัจจัยที่มีอิทธิต่อพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้

2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มาจากเอกสาร และงานวิจัย

### 3. เครื่องมือในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนและการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยเอกสารเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชันวาย

2. กำหนดโครงสร้างและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัวขึ้น

3. สร้างข้อคำถามจากตัวชี้วัดและคัดแปลงมาจากแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมและขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการสอบถามข้อมูลและสภาพความเป็นจริงของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด มหาวิทยาลัยที่ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานเฉลี่ยในองค์กร แบบสอบถาม ตอนนี้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อมูล จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชันวายเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 44 ข้อให้ผู้ตอบเลือกตอบในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุด แบบสอบถามตอนนี้อำเนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยด้านที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 8 ข้อ ซึ่งได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ส่งผลในด้านพฤติกรรมมีความเต็มใจ และทุ่มเทอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ

องค์กร วัดได้จากตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรคือ 1) ด้านอารมณ์ คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร 2) ด้านความต่อเนื่อง คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในงาน 3) ด้านบรรทัดฐานสังคม คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาระผูกพัน หรือค่านิยมที่ถูกปลูกฝังมาให้ตอบแทนบุญคุณองค์กร Meyer and Allen (1991 อ้างถึงใน Khalip & Noraazian, 2016)

ปัจจัยด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงานจำนวน 13 ข้อ ซึ่งได้นิยามความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะหรือการแสดงออกทางอารมณ์ที่มีทั้งด้านบวก และด้านลบ ซึ่งการแสดงออกถึงความพึงพอใจจะพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ วัดได้จากตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน หมายถึง ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน 4 ประการ คือ 1.ความเป็นธรรมภายนอก 2.ความเป็นธรรมภายใน 3.ความเป็นธรรมสำหรับบุคคล 4.ความเป็นธรรมของกระบวนการ 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ วัดได้จาก การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน วัดได้จาก 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ 5) การสอนงานจากหัวหน้างาน (Rollsjö, 2009)

ปัจจัยด้านที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจำนวน 10 ข้อ ซึ่งได้นิยามความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับ ครอบครัว สังคม และตนเอง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจส่วนบุคคลผู้วิจัย ได้นำคำถามของ หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร 2555 ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Merrill & Merrill (2003) วัดได้จากตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร 1) ด้านการทำงาน หมายถึง ความสมดุลที่ได้รับจากการทำงานทั้งสิ่งที่เป็นกายภาพ เช่น การอำนวยความสะดวกในการทำงาน รูปแบบการทำงาน ภาระงาน นโยบายขององค์กร และด้านจิตใจคือความรู้สึกว่าได้รับความสมดุลจากการทำงาน เช่น ความกดดันในการทำงาน ความเร่งรีบ 2) ด้านครอบครัว หมายถึง ความสมดุลของการให้เวลากับครอบครัว เนื่องจากเป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงาน และรวมไปถึงสวัสดิการที่ทำให้สามารถดูแลครอบครัวได้ 3) ด้านเวลาเวลา หมายถึง ความยืดหยุ่นในการทำงาน

วันหยุด การทำงานนอกเวลา 4) ด้านการเงิน หมายถึง ความสมดุลด้านนี้ทำให้คนดำรงชีวิตอยู่ได้ในปัจจุบันและอนาคต และเกี่ยวข้องกับ การทำงาน ครอบครัว และเวลา 5) ด้านสติปัญญา หมายถึง คนต้องการการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตและทำให้เกิดความพึงพอใจ Merrill & Merrill (2003 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555)

ปัจจัยด้านที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจำนวน 6 ข้อ ซึ่งได้นิยามความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิดหรือทัศนคติของพนักงานที่รับรู้เกี่ยวกับการที่องค์กรมีส่วนช่วยเหลือและเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้นำคำถามของ อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Rhoades & Eisenberger, 2002 วัดได้จาก 3 ตัวแปร 1) กระบวนการยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าการจัดสรรทรัพยากรให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม และเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ นโยบายที่ส่งผลต่อพนักงาน 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ช่วยเหลือและสนับสนุนและดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน รวมไปถึงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน 3) รางวัลและเงื่อนไขการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าการแสดงการยอมรับและเห็นความสำคัญของพนักงาน โดยให้ผลตอบแทนและ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานตามกระบวนการอย่างเหมาะสม รวมถึงให้โอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Rhoades & Eisenberger, 2002)

ปัจจัยด้านที่ 5 การคงอยู่ในงาน จำนวน 6 ข้อ ซึ่งได้นิยามความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรและยังคงต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน และไม่เปลี่ยนอาชีพหรือลาออกจากงานไปจนเกษียณ ซึ่งการตัดสินใจทั้งหมดเป็นไปตามสมัครใจของพนักงาน โดยวัดจากระยะเวลาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด และความคิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ เมื่อพบว่าตนเองมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดการคงอยู่ในงานของ(ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ, 2554) ที่แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 โดยวัดจากคำถาม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และปรับข้อความ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของการคงอยู่ในงาน



ลักษณะของคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ คือ

1	หมายถึง	น้อยที่สุด
2	หมายถึง	น้อย
3	หมายถึง	ปานกลาง
4	หมายถึง	มาก
5	หมายถึง	มากที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้านบวกต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 5 ค่าเฉลี่ยดังนี้ (อิศรภรณ์ ริน ไชสง, 2558)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึงมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึงมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึงปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึงน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายถึงน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้านลบต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 5 ค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึงน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึงน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึงปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึงมากที่สุด

นำไปใช้กับด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงานในข้อ 23 ท่านต้องนำงานที่รับผิดชอบกลับไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง และข้อ 26 เวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับจากบ้าน-สถาบัน เป็นเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์

### 3.1 ขั้นตอนการทดสอบเครื่องมือวิจัย

1. นำแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้อง ก่อนโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item – Objective Congruence) ก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

โดยการหาค่า IOC ผู้วิจัยได้นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item – Objective Congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ โดยที่

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ดร.ฤชดา เทพยากุล รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์และ ดร. ฆาณีย์ ช บัญพันธุ์ มาเป็นข้อคำถาม ซึ่งได้ตรวจสอบข้อคำถาม แล้วเห็นว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาและครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมจุดประสงค์ของการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข ทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างวิจัย โดยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 30 คนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือตามสูตรการหาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach) วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝงและโดยรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha ( $\alpha$ ) Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) (อิศรัฎฐ์ รินโรตง, 2558)

โดยใช้สูตร	$\alpha$	=	$\frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$
	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนรายข้อ
	$s_t^2$	แทน	ความแปรปรวนทั้งหมด

4. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ไปหาค่าความเชื่อมั่นสูตรการหาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.95 ซึ่งเป็นค่าที่สูงแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือมาก ค่าที่ได้ควรอยู่ระหว่าง 0.70 – 1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องภายใน และสามารถนำไปใช้ได้ (อิศรัฎฐ์ รินโรตง, 2558)

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. นำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์พร้อมอธิบายรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจและให้กรอกแบบสอบถามและส่งคืนภายในเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้คืนมา จำนวน 239 คน คิดเป็น ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง Berdie et al. (1986) กล่าวว่า อัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้คือร้อยละ 50 อัตราการตอบกลับที่ดีถึงดีมากร้อยละ 60 และ 70 ตาม ลำดับ Berdie et al., (1986 อ้างถึงใน กัญยรัตน์ สมบัติศิริ, 2558) ซึ่งถือว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้มีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ และส่วนที่ 2 ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่หรือจำนวนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

โดยที่ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

(n-1) แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการสร้างสมการที่เหมาะสมในการทำนายการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย (Multiple Regression Analysis)

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เขียนแทนด้วยตัว R ช่วยให้ทราบถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เป็นไปได้สูงสุดระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามนั้น เป็นสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง Y กับคะแนนพยากรณ์ Y ซึ่งเป็น Linear Combination ของกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ x ดังสมการ

$$R = \frac{\sum y\acute{y}}{\sum y^2 + \sum \acute{y}^2}$$

เมื่อ	R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	Y	แทน	คะแนนเบี่ยงเบนเฉลี่ยของตัวแปรตาม
	$\acute{y}$	แทน	คะแนนคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์

โดยหลักการแล้วจะหาค่า R โดยคำนวณคะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตามของสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนแล้วหาสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนพยากรณ์ดังกล่าวกับคะแนนจริงดังนั้น

$$R = r_{y\acute{y}}$$

$R^2$  เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย จะชี้ถึงสัดส่วนที่กลุ่มตัวแปรอิสระสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยค่า R จะมีค่าอยู่ระหว่าง .00 ถึง +1.00 ไม่มีค่าเป็นลบ โดยอาจจะเสนอในรูปแบบร้อยละก็นำไปคูณ 100 ที่สามารถอธิบายกับกลุ่มตัวอย่างได้

สมการพยากรณ์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\acute{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

โดยที่	$\acute{y}$	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
	a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
	X	แทน	ตัวแปรอิสระ
	Y	แทน	ตัวแปรตาม
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

สมการพยากรณ์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\acute{z}_y = \beta_1z_{x1} + \beta_2z_{x2} + \dots + \beta_kz_{xk}$$

โดยที่	$\acute{z}_y$	แทน	คะแนนพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตาม
	$\beta_1$	แทน	ค่าน้ำหนักหรือ เบต้า รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$Z_{x1}$  แทน คะแนนตัวแปรอิสระในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

K แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

สัมประสิทธิ์การถดถอย (b) หรือ  $\beta$  เป็นค่าที่ชี้ถึงว่า เมื่อตัวแปรพยากรณ์ (x) ตัวนั้นเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะทำให้คะแนนตัวแปรตามเปลี่ยนไป b หน่วย

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (อิสรภรณ์ รินโรตง, 2558)

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์
3.  $e_i$  และ  $e_j$  เป็นอิสระต่อกัน โดยค่า Durbin Watson ต้องอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5
4. ตัวแปร X และตัวแปร Y เป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ต้องมีค่ามากกว่า 0.85
5. ค่า VIF > 0.2
6. ค่า Tolerance < 5

ตาราง 8 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ข้อตกลงเบื้องต้น	เงื่อนไข	ค่าที่ยอมรับได้
- ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติ	แจกแจงปกติ	แจกแจงปกติ
- ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์	มีค่าคงที่	มีค่าคงที่
- Durbin Watson	อยู่ระหว่าง	1.5-2.5
- ตัวแปร X และตัวแปร Y เป็นอิสระต่อกัน	<	0.85
- VIF	>	0.2
- Tolerance	<	5

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย และเพื่อสร้างสมการทำนายการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 239 คน โดยสุ่มแบบมีระบบ ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระหว่างเดือนกันยายน 2561–กุมภาพันธ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารเพื่อทำความเข้าใจในเรื่อง ลักษณะนิสัยของเจนเนอเรชั่นวายแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน และสาเหตุของการลาออก แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ในงาน ระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 3.1 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 3.2 การทดสอบสมมุติฐานการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย



### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 9 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	49	20.5
หญิง	190	79.5
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	126	52.7
สมรส	107	44.8
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	6	2.5
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	15.9
ปริญญาตรี	139	58.2
ปริญญาโท	54	22.6
ปริญญาเอก	8	3.3
<b>ภาระงานที่สังกัด</b>		
วิทย์สุขภาพ	93	38.9
วิทย์ทั่วไป	49	20.5
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	74	31
ไม่ตอบแบบสอบถาม	23	9.6
<b>สายงานที่รับผิดชอบ</b>		
สายวิชาการ	35	14.6
สายสนับสนุน	204	85.4

ตาราง 9 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม(ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>มหาวิทยาลัยที่สังกัด</b>		
มหาวิทยาลัยทักษิณ	36	15.1
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	171	71.5
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	32	13.4
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	45	18.8
15,001 – 25,000 บาท	115	48.1
25,001 – 35,000 บาท	57	23.8
35,001 – 45,000 บาท	7	2.9
45,001 บาท ขึ้นไป	15	6.3
อายุการทำงานในองค์กร	$\bar{X} = 6.78$ S.D. = 4.727 Minimum = 1 Maximum = 21	

จากตาราง 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.5) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 52.7) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.2) สังกัดภาระงานสายวิทย์สุขภาพ (ร้อยละ 38.9) ส่วนใหญ่สายงานที่รับผิดชอบ เป็นสายสนับสนุน (ร้อยละ 85.4) สังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ร้อยละ 71.5) ส่วนใหญ่มีรายได้โดยรวมต่อเดือน 15,001 – 25,000บาท (ร้อยละ 48.1) และมีอายุงานเฉลี่ย 6.78 ปี

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ในงาน ระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การคงอยู่ในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- ระดับความตั้งใจที่เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร	4.15	.759	มาก
- ระดับความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในตัวเองที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งและมี ความสำคัญต่อองค์กร	3.88	.856	มาก
- ระดับความรู้สึกว่าองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย	3.66	.922	มาก
- ระดับความตั้งใจที่พยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานทำงานอย่าง เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.62	.900	มาก
- ระดับความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณ	3.46	1.11	มาก
- ระดับความตั้งใจที่จะตอบปฏิเสธหากมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ท่าน ไปร่วมงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.04	1.13	ปานกลาง
<b>ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวม</b>	<b>3.63</b>	<b>.741</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอร์ชั้นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของ  
รัฐในภาคใต้ของประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ยของการคงอยู่ในงานโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ,  
S.D. = 0.741) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความตั้งใจที่เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ย  
มากสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = .759) รองลงมา คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าในตัวเองที่  
ท่านเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .856)  
และความตั้งใจที่จะตอบปฏิเสธหากมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ท่านไปร่วมงาน โดยเสนอค่าตอบแทนที่  
สูงกว่า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 1.13)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านอารมณ์ความรู้สึก</b>			
- ท่านภูมิใจที่จะแสดงตนว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านทำงาน	4.42	.762	มากที่สุด
- ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้านที่ท่านสามารถทำได้	4.38	.682	มากที่สุด
- ท่านเต็มใจที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กร	4.36	.701	มากที่สุด
<b>ด้านอารมณ์ความรู้สึกโดยรวม</b>	<b>4.38</b>	<b>.632</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ด้านบรรทัดฐานสังคม</b>			
- ภาระงานที่ได้รับมอบหมายสามารถสร้างประโยชน์กับสังคมได้	4.11	.792	มาก
- ท่านต้องการตอบแทนองค์กรที่องค์กรได้ดูแลท่าน	4.03	.761	มาก
- ท่านภูมิใจในเป้าหมายขององค์กร	4.01	.728	มาก
<b>ด้านบรรทัดฐานสังคมโดยรวม</b>	<b>4.04</b>	<b>.650</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความผูกพันต่อเนื่อง</b>			
- ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน	3.41	.995	มาก
- ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	3.40	1.02	ปานกลาง
<b>ด้านความผูกพันต่อเนื่องโดยรวม</b>	<b>3.40</b>	<b>.947</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>4.01</b>	<b>.599</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = .599) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = .632) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านความผูกพันต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .947) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านอารมณ์ความรู้สึกในเรื่องของความภูมิใจที่จะแสดงตนว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านทำงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = .762) และด้านความผูกพันต่อเนื่อง ในเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้รับกับความคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 1.02)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึกมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = .632) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ความภูมิใจที่จะแสดงตนว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านทำงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = .762) และ ความเต็มใจที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = .701)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคมมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .650) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายสามารถสร้างประโยชน์กับสังคมได้มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = .792) และ ความภูมิใจในเป้าหมายขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = .728)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .947) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ความภูมิใจที่จะแสดงตนว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านทำงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .995) และค่าตอบแทนที่ได้รับกับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 1.02)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>			
- ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.86	.802	มาก
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวม</b>	<b>3.86</b>	<b>.802</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการสอนงานจากหัวหน้างาน</b>			
- หัวหน้าให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.83	.966	มาก
- ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73	.994	มาก
<b>ด้านการสอนงานจากหัวหน้างานโดยรวม</b>	<b>3.77</b>	<b>.928</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
- องค์กรจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอกับความต้องการ	3.62	.905	มาก
- สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	3.61	1.011	มาก
- องค์กรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	3.59	.917	มาก
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.61</b>	<b>.753</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>			
- หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.73	.950	มาก
- ท่านมีโอกาสได้รู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.58	1.033	มาก
- องค์กรมีระบบการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่ชัดเจนและเหมาะสม	3.33	.984	ปานกลาง
<b>ด้านความก้าวหน้าโดยรวม</b>	<b>3.54</b>	<b>.852</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>			
- เงินเดือนและค่าตอบแทนในตำแหน่งที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นมีความยุติธรรม	3.41	1.022	มาก
- การพิจารณาค่าตอบแทนคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.40	.960	ปานกลาง
- การพิจารณาค่าตอบแทนตำแหน่งเดียวกันในองค์กรมีความเป็นธรรม	3.37	.929	ปานกลาง
- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนมีความโปร่งใสและยุติธรรม	3.36	.947	ปานกลาง
<b>ด้านค่าตอบแทนโดยรวม</b>	<b>3.38</b>	<b>.869</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม</b>	<b>3.56</b>	<b>.696</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอร์ชั้วในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของ รัฐในภาคใต้ของประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = .696) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = .802) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือด้าน ค่าตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .869) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = .802) และด้านความก้าวหน้าในเรื่องของ องค์กรมีระบบการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่ชัดเจนและเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .984)

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = .802)

ความพึงพอใจในงานด้านการสอนงานจากหัวหน้างานมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = .928) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ หัวหน้าให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = .966) และ ผู้บังคับบัญชารับ ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = .994)

ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = .753) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ องค์กรของท่านจัดบริการ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอกับความต้องการ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = .905) และ องค์กรของท่านมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .917)

ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = .852) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อเสนอหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมี คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = .950) และองค์กรมีระบบการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่ชัดเจน และเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .984)

ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .869) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งในข้อเงินเดือนและค่าตอบแทนในตำแหน่งที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นมีความยุติธรรมมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 1.022) และ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนมีความโปร่งใสและยุติธรรมมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .947)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างชีวิตกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความสอดคล้องระหว่างชีวิตกับการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านสติปัญญา</b>			
- งานที่ท่านรับผิดชอบได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ	3.64	.887	มาก
- ทักษะที่ได้จากงานสามารถนำไปใช้ในการจัดการชีวิตส่วนตัวได้ดี	3.57	.871	มาก
<b>ด้านสติปัญญาโดยรวม</b>	<b>3.60</b>	<b>.767</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการเงิน</b>			
- ท่านเห็นด้วยกับการวางแผนการเงินในอนาคต	3.88	.978	มาก
- รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การเดินทางท่องเที่ยว	3.01	1.055	ปานกลาง
<b>ด้านการเงินโดยรวม</b>	<b>3.44</b>	<b>.777</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านเวลา</b>			
- การยืดหยุ่นเวลาทำงานทำให้ท่านจัดการเรื่องส่วนตัวได้ลงตัว	3.42	1.005	มาก
- เวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับจากบ้าน-สถาบัน เป็นเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์	3.37	1.212	ปานกลาง
<b>ด้านเวลาโดยรวม</b>	<b>3.39</b>	<b>.772</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการทำงาน</b>			
- งานของท่านไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.37	1.052	ปานกลาง
- ท่านต้องนำงานที่รับผิดชอบกลับไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง	3.26	1.263	ปานกลาง
<b>ด้านการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.31</b>	<b>.830</b>	<b>ปานกลาง</b>



ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านครอบครัว			
- ท่านมีเวลาพาครอบครัวเดินทางไปพักผ่อนเสมอ	3.31	1.125	ปานกลาง
- ท่านพอใจกับสวัสดิการในการดูแลคนในครอบครัว	3.18	1.100	ปานกลาง
<b>ด้านครอบครัวโดยรวม</b>	<b>3.24</b>	<b>.905</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ระดับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.40</b>	<b>.527</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 13 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ยของความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .527) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสติปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .767) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านครอบครัวมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = .905) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านการเงินในเรื่องของการเห็นด้วยกับการวางแผนการเงินในอนาคตมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .978) และในข้อรายได้เพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การเดินทางท่องเที่ยวมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.01$ , S.D. = 1.055)

ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .767) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ในข้องานที่ท่านรับผิดชอบได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = .887) ทักษะที่ได้จากงานสามารถนำไปใช้ในการจัดการชีวิตส่วนตัวได้ดีมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = .871)

ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .777) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อการเห็นด้วยกับการวางแผนการเงินในอนาคต มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .978) และ รายได้เพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การเดินทางท่องเที่ยวมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.01$ , S.D. = 1.055)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .772) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ การยืดหยุ่นเวลาทำงานทำให้จัดการเรื่องส่วนตัวได้ลงตัว มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 1.005) และเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับจากบ้าน-สถาบัน เป็นเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 1.212)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = .830) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งในข้องานที่ทำไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 1.052) และหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านบ่อยครั้งมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 1.263)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = .905) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งในข้อมีเวลาพาครอบครัวเดินทางไปพักผ่อนเสมอมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 1.125) และพอใจกับสวัสดิการในการดูแลคนในครอบครัวมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 1.100)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงาน</b>			
- ท่านได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.62	.836	มาก
- หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.45	.973	ปานกลาง
<b>ด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>.819</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>			
- ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.54	.973	มาก
- ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.50	.991	มาก
<b>ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>.943</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านกระบวนการยุติธรรม</b>			
- องค์กรให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.46	.868	ปานกลาง
- องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	3.46	.947	ปานกลาง
<b>ด้านกระบวนการยุติธรรมโดยรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>.858</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมเฉลี่ย</b>	<b>3.50</b>	<b>.803</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .803) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = .819) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านกระบวนการยุติธรรมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .858) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงานในเรื่องของได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = .836) และ ในข้อ หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = .973)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงานเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53, S.D. = .819$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.62, S.D. = .836$ ) และ หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.45, S.D. = .973$ )

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52, S.D. = .943$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งในข้อผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.54, S.D. = .973$ ) และผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.50, S.D. = .991$ )

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านกระบวนการยุติธรรมมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46, S.D. = .858$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งในเรื่องของโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.46, S.D. = .868, .947$ )

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

#### ตอนที่ 3.1 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตาราง 15 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

	Commitment	Satisfaction	WLB	POS	Retention	Tolerance	VIF
Commitment	1	.691**	.599**	.609**	.679**	.464	2.154
Satisfaction		1	.610**	.736**	.582**	.353	2.834
POS			1	.598**	.535**	.415	2.407
WLB				1	.556**	.537	1.862
Retention					1		
Durbin-Watson	1.851						

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1. การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น ของสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผู้วิจัยได้ทำ การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1.1 การทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน ระหว่าง  $e_i$  และ  $e_j$  ไม่เกิด Autocorrelation ทดสอบโดยหาค่า Durbin-Watson เมื่อให้การคงอยู่ในงานเป็นตัวแปรตาม เท่ากับ 1.851 ซึ่งค่าที่ยอมรับได้เท่ากับ 1.5-2.5 (อิศรัฎฐ์ รินโรสง, 2558)สรุปว่าไม่เกิด Autocorrelation แสดงว่าข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน

1.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) มีมากพอ ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โดยใช้สถิติขั้นสูงที่ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นพื้นฐาน จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร ขนาดตัวอย่าง 10-20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ (Hair, et al. 2010) ผู้วิจัยได้นับจำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลได้ 17 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดจึง ทั้งนี้หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้คืนมาจำนวน 239 คน เท่ากับ 14 เท่าของพารามิเตอร์ หรือ คิดเป็น ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง Berdie et al. (1986) กล่าวว่า อัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้คือร้อยละ 50 อัตรา การตอบกลับที่ดีถึงดีมากร้อยละ

60 และ 70 ตาม ลำดับ Berdie et al., (1986 อ้างถึงใน กันยารัตน์ สมบัติธีระ, 2558) จึงมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากพอ

1.3 ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ทำการทดสอบโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า  $> .85$  ถือว่าตัวแปรอิสระคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันสูง Munro, (1997 อ้างถึงใน วัชรรา ขาวผ่อง, 2556) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระหว่าง .599 ถึง .651 ความพึงพอใจในงาน .582 ถึง .736 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ระหว่าง .535 ถึง .610 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ระหว่าง .556 ถึง .736 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน กับการคงอยู่ในงานอยู่ระหว่าง .535 ถึง .679 ซึ่งน้อยกว่า .85 แสดงว่าไม่เกิด Multicollinearity

และได้ค่า Tolerance และ VIF เมื่อตัวแปรตามเป็นการคงอยู่ในงาน เท่ากับ .464, .353, .415, .537 ซึ่งค่า Tolerance ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.2 และค่า VIF เท่ากับ 2.154, 2.834, 2.407, 1.862 ซึ่งมีค่า  $< 5$  จึงไม่ เกิด Multicollinearity (อิศริภุญช์ รินไชสง, 2558)

### ตอนที่ 3.2 การทดสอบสมมุติฐานการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

ตาราง 16 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

ตัวแปรทำนาย	b	SE.b	Beta	t
ความพึงพอใจในงาน	.044	.039	.087	1.121
ความผูกพันต่อองค์กร	<b>.442</b>	<b>.065</b>	<b>.462</b>	<b>6.850***</b>
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<b>.108</b>	<b>0.55</b>	<b>.124</b>	<b>1.979**</b>
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.130	.068	.137	1.919
ค่าคงที่	-921	1.576		.584

**R = .712 R<sup>2</sup> = .506 SEE = 3.253 F60.027\*\*\* \* P< .05, \*\*P< .01, \*\*\*P<.001**

จากตาราง 16 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า เมื่อนำตัวแปรเข้าสู่สมการทั้งหมด คือความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธี Enter พบว่า มีค่าคงที่เท่ากับ -.921 มีตัวแปรเพียง 2 ตัวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบเท่ากับ .442 และ .108 ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน พบว่าส่งผลต่อการคงอยู่ในงานมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .462 และ .124 ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 50.6 (R<sup>2</sup>= .506) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากสมมติฐาน

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

$H_0$  : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวาย

$H_1$  : ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวาย

2. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

$H_0$  : ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวาย

$H_1$  : ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวาย

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

$H_0$  : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวาย

$H_1$  : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวาย



4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

$H_0$  : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวาย

$H_1$  : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวาย

ตาราง 17 สรุปผลทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สรุปผลทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย	H1	สถิติที่ใช้
สมมติฐานในการวิจัย 1	ยอมรับ	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานในการวิจัย 2	ปฏิเสธ	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานในการวิจัย 3	ยอมรับ	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานในการวิจัย 4	ปฏิเสธ	Multiple Regression Analysis

สรุปผลทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis สรุปว่ามีตัวแปรอิสระบางตัวที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวายได้ ซึ่งมี 2 ตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวาย มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01 ตามลำดับ และตัวแปรที่นำออกคือ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวาย พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมการในรูปของคะแนนดิบ

$$\text{retention} = -.921 + 0.442 (\text{Commit}) + 0.108 (\text{WLB})$$

### สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{retention}} = + 0.462 Z_{\text{commitment}} + 0.124 Z_{\text{WLB}}$$

หมายเหตุ

Retention = ความต้องการในการคงอยู่ในงาน

Commitment = ความผูกพันต่อองค์กร

WLB = ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นอธิบายอิทธิพล (Correlational and predictive research) ของการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 340 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมีความสมบูรณ์ ผ่านการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติและสามารถนำไปวิเคราะห์ 239 ได้ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความต้องการดำรงอยู่ในองค์กร ประกอบไปด้วย 5 ด้าน 1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 2. ความผูกพันต่อองค์กร 3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 4. ความพึงพอใจในงาน 5. การคงอยู่ในงานลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบเลือกตอบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหารายชื่อมากกว่า 0.5 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

## สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย เป็นเพศ ชาย (ร้อยละ 20.5) เป็นเพศ หญิง (ร้อยละ 79.5) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 44.8) รองลงมา มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 52.7) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.2) ภาระงานที่สังกัด วิทยุสุขภาพ (ร้อยละ 38.9) มนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ร้อยละ 31) วิทยุทั่วไป (ร้อยละ 20.5) มีสายงานที่รับผิดชอบ ส่วนใหญ่เป็นสายงานสนับสนุน (ร้อยละ 85.4) และพนักงานส่วนใหญ่สังกัด มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ร้อยละ 71.5) รองลงมา มหาวิทยาลัยทักษิณ (ร้อยละ 15.1) และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (ร้อยละ 13.4) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ที่ 6.7 ปี และมีรายได้โดยรวมต่อเดือน 15,001- 25,000 บาท (ร้อยละ 48.1) รองลงมา มีรายได้โดยรวมต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท (ร้อยละ 23.8)

2. ความผูกพันต่อองค์กรของการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$  S.D. = 0.599) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = .632) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานสังคม คือความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาระผูกพัน หรือค่านิยมที่ถูกปลูกฝังมาให้ตอบแทนบุญคุณองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .650) และ ด้านความต่อเนื่อง คือความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในงาน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .947)

3. ความพึงพอใจในงานของการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.696) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากที่สุดมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.928) และ

ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจคำตอบแทน คือ ความเป็นธรรมในการจ่ายคำตอบแทน มีคะแนนในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = 0.869)

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย โดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.527) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสติปัญญา หมายถึง คนต้องการการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตและทำให้เกิดความพึงพอใจ มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.767) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านครอบครัว หมายถึง ความสมดุลของการใช้เวลากับครอบครัว เนื่องจากเป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงาน และรวมไปถึงสวัสดิการที่ทำให้สามารถดูแลครอบครัวได้ มีคะแนนในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = 0.905)

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายกับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.803) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญช่วยเหลือและสนับสนุนและดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน รวมไปถึงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานรางวัลและเงื่อนไขการทำงาน มีคะแนนในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.819) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีองค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับพนักงานอย่างยุติธรรมและเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ มีคะแนนในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$  S.D. = 0.858)

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (Beta = .462) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Beta = .124) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50.6 ( $R^2 = .506$ )

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอรัลในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทยผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ว่าเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอรัลในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

1. การศึกษาการคงอยู่ในงานโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.741) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความตั้งใจที่เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยมากสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = .759) รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .856) และความตั้งใจที่จะตอบปฏิเสธหากมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ท่านไปร่วมงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 1.13) ทั้งนี้เนื่องจาก การที่จะทำให้พนักงานมีการคงอยู่ในงาน จะต้องทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความภาคภูมิใจ และนำศักยภาพของตนเองใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะเห็นได้จากความตั้งใจที่เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กรและความรู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งในทางกลับกันค่าตอบแทนยังมีส่วนที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจคงอยู่อย่างมาก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) Alnaqbi (2011) Tiwari, (2015) Lam et al., (2015) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องมีความเชื่อว่าพนักงานที่อยู่ในองค์กร ล้วนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่มีส่วนช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานภาคภูมิใจ และนำศักยภาพของตนเองใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนั้นองค์กรต่างๆ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการรักษาพนักงาน เช่น ค่าตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตกับการทำงานทำงาน

2. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = .599) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึกมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = .632) ทั้งนี้เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลต่อการที่พนักงานจะทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งความผูกพันมาจากทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะเห็นได้จากความภูมิใจที่จะแสดงตนว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านทำงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = .762) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลักทอง (2557); ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคมมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .650) ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานเจนเนอเรชั่นวายจะรู้สึกมีความสุขที่ผลงานของตนเองสามารถสร้างประโยชน์กับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้ ที่ว่ามีความสามารถเรียนรู้สูง มีความมั่นใจในตัวเอง จะเห็นได้จากภาระงานที่ได้รับมอบหมายสามารถสร้างประโยชน์กับสังคมได้มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Buchanan (1974), Meyer and Allen (1991) ที่พบว่าด้านบรรทัดฐานสังคม ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาวะผูกพัน หรือค่านิยมที่ถูกปลูกฝังมาให้ตอบแทนบุญคุณองค์กร ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ที่พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคมของบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย(จำกัด) อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .947) ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ต่อเมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ จะเห็นได้จากคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลางในเรื่องของความคุ้มค่าของภาระงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ที่พบว่า ความผูกพันด้านความผูกพันต่อเนื่องของบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย(จำกัด) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = .696)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = .802) ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผู้ที่มีบทบาทในการควบคุมดูแลในการทำงาน ซึ่งองค์กรให้การยอมรับพนักงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ที่พบว่า พนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 ความพึงพอใจในงานด้านการสอนงานจากหัวหน้างานมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = .928) ทั้งนี้เนื่องจากเจนเนอเรชั่นวายเป็นพนักงานกลุ่มใหม่ที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงาน ซึ่งอาจจะยังไม่มีความต้องการในการทำงาน ทำให้มีความต้องการในการด้านการสอนงานจากหัวหน้างานเป็นพิเศษ จะเห็นได้จาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rollsjö (2009) ที่พบว่า การสอนงานจากหัวหน้างานการได้รับข้อเสนอแนะการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานทุกคน อย่างไรก็ตามเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการการสอนงานมากกว่า Generation ก่อนหน้านี้ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน และเพื่อให้การเก็บรักษาพนักงาน คำแนะนำและข้อเสนอแนะจากการทำงานมีความสำคัญสำหรับองค์กรในการปรับปรุงการทำงานและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่การตอบรับและการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

3.3 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = .753) ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมภายนอก เพราะสิ่งที่ได้รับและถูกเลี้ยงมาในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบันซึ่ง สอดคล้องกับองค์กรมหาวิทยาลัยที่มีสภาพแวดล้อมที่ต้องทันสมัย จะเห็นได้จากองค์กรจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอกับความต้องการมีคะแนนเฉลี่ยมาก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rollsjö (2009) วันชัย สกุนตนา (2555) ที่พบว่า การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าสนใจสิ่งสำคัญมากในการดึงดูดและรักษาพนักงานไว้ เพื่อที่จะรักษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวายสภาพแวดล้อมประกอบด้วยสภาพแวดล้อมสามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

3.4 ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = .852) ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของ



ตนเองอยู่เสมอจะเห็นได้จากพนักงานมีความพึงพอใจในการที่หน่วยงานสนับสนุนให้มีการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ที่พบว่า พนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรา ขาวผ่อง (2556) ที่พบว่า ความ พึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง

3.5 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .869) ทั้งนี้เนื่องจาก ในด้านความพึงพอใจของพนักงานจะมาจากทัศนคติของพนักงาน รวมไปถึง ประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้ประสบพบเจอจากการทำงาน จะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยใน ระดับปานกลางเนื่องจากสภาพการแข่งขันที่สูง และสภาพทางเศรษฐกิจ ประกอบกับทัศนคติของ พนักงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรา ขาวผ่อง (2556) ที่พบว่า ความพึงพอใจใน งาน ด้านค่าตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .527)

4.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญามีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .767) ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานเจนเนอเรชั่นวายคนต้องการการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อ ความก้าวหน้าในชีวิตและทำให้เกิดความพึงพอใจ โอกาสในการทำงานและการพัฒนาตนเอง จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) และสอดคล้องกับพฤติกรรมของเจนเนอเรชั่นวายที่ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ จึง ต้องการพัฒนาทักษะด้านความรู้ มีความสามารถเรียนรู้สูง มีความมั่นใจในตัวเอง มีความคิดนอกกรอบ ต้องการความรวดเร็วในการประสบความสำเร็จต้องการความความก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็ว มี ความกระตือรือร้นไม่เพียงแต่เฉพาะในงานของพวกเขา แต่ยังต้องการให้งานที่ทำออกมาบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรKranenberg (2014) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี แสนวัน (2557) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาของพนักงานในเขต กรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก

4.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = .830) ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานของพนักงานส่วนใหญ่เป็นงานการให้บริการ ที่เป็นสาย สนับสนุนทำให้ไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว และไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ซึ่งจะเห็นได้

จากในข้องานที่ทำให้ไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และท่านต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านบ่อยครั้งมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ในภาพรวมยังมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง เนื่องจากยังมีภาระงานอีกบางส่วนที่ยังกระทบต่อการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จากสายวิชาการ ที่อาจจะต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน การเตรียมแผนการสอน การตรวจข้อสอบ การตรวจงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Merrill & Merrill (2003) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก มีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน และจุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา : โรงพยาบาลวิภาวดี พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง

4.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = .905) ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานเงินเนอเรชั่นวายจะได้รับเวลาในการทำงานที่คล้ายคลึงกับราชการ ซึ่งอาจจะทำให้มีวันหยุดที่สามารถพบปะ ดูแลครอบครัวได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม พนักงานยังรู้สึกว่เวลาที่ได้รับ และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลคนในครอบครัวยังไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของคนเงินเนอเรชั่นวายซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2555) ที่พบว่า ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก ในเรื่องของมีเวลาพาครอบครัวเดินทางไปพักผ่อนมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดในระดับปานกลาง และพอใจกับสวัสดิการในการดูแลคนในครอบครัวมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด

4.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง = ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .777) ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานเงินเนอเรชั่นวายพฤติกรรมที่ทะเยอทะยานสูงโดยจะตั้งเป้าหมายในชีวิตในอนาคต ต้องการความก้าวหน้าที่รวดเร็ว เมื่อองค์กรสนับสนุนให้มีวางแผนการเงินในอนาคต จะเกิดความรู้สึกพอใจและมีความสมดุลในด้านการเงิน ซึ่งในทางตรงกันข้ามพนักงานรู้สึกว่รายได้ที่ได้รับ ไม่เพียงพอต่อการทำกิจกรรมผ่อนคลายเนื่องจาก พนักงานเงินเนอเรชั่นวายมีแนวโน้มที่ใช้จ่ายสูง ยึดติดกับเทคโนโลยี ต้องการความสะดวกสบายในการทำงาน Reilly (2012) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2555) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก มีคะแนนเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .373) และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี แสนวัน (2557) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง

4.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .772) ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานกลุ่มคนเจนเนอเรชันวายมีความสนใจในการปรับสมดุลชีวิตส่วนตัวการทำงานและครอบครัวมากกว่ากลุ่มคนรุ่นอื่นๆ ซึ่งหมายความว่าให้ความสำคัญระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ซึ่งเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่นๆของชีวิต แต่เมื่อพิจารณาพบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาในระดับปานกลาง ซึ่งมองว่าการทำงานกับด้านเวลาเป็นเพียงส่วนประกอบที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ghansah (2011) ที่พบว่าความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กรได้มากเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวและสร้างประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร (2555) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก

#### 5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .803)

5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = .943) ทั้งนี้เนื่องจาก การสนับสนุนและใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน และส่งผลกระทบอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน Eisenberger (2017) การสนับสนุนจากหัวหน้างานจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับพนักงานเจนเนอเรชันวายเพราะถูกเลี้ยงดูมาแบบดูแลเอาใจใส่จากพ่อและแม่ เมื่อองค์กรตอบสนองด้วยการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะทำให้รู้สึกอบอุ่น และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ เต็มโสภินกุล (2560) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง

5.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงาน เฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = .819) ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะนิสัยของพนักงาน ที่มองว่า การได้รับโอกาสในการตัดสินใจในงาน หมายถึง การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับงานเป็นอย่างมาก จะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า ในข้อการได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาวน์ เกรือแก้ว และ

ถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2559) ที่พบว่าด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานและด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

5.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านกระบวนการยุติธรรมมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .858) ทั้งนี้เนื่องจาก กระบวนการขององค์กรมีกฎระเบียบที่ชัดเจน เหมือนราชการและมีวิธีปฏิบัติที่เป็นระบบแบบเดียวกับราชการดังนั้นการเข้าไปมีส่วนร่วม หรือรับฟังความคิดเห็นของพนักงานที่จะมีส่วนเปลี่ยนแปลงหรือ กำหนดแนวทางปฏิบัติใหม่จึงเป็นเรื่องยาก ซึ่งจะสอดคล้องกับผล ที่พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ เต็ม โสภินกุล (2560) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านกระบวนการยุติธรรมของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง

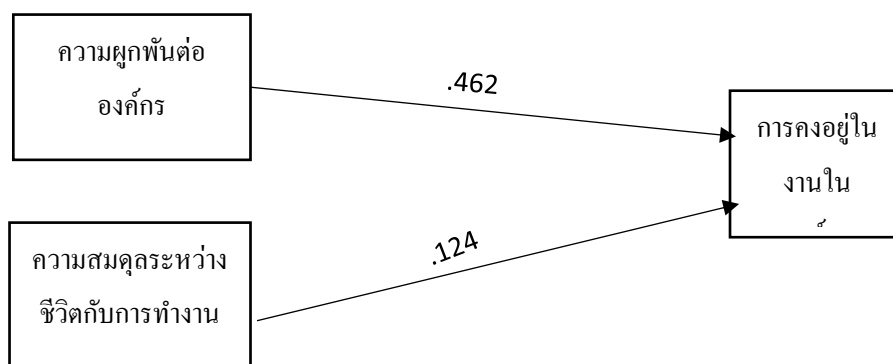
จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทยพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลในด้านบวก ( $\beta = .462$ ) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งหมายความว่า ถ้าความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การคงอยู่ในงานจะเพิ่มขึ้น .462 หน่วย ดังนั้น เมื่อองค์กรได้สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 และ ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2557) Lam et al. (2015) พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลในด้าน บวก ( $\beta = .124$ ) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การคงอยู่ในงานจะเพิ่มขึ้น .124 หน่วย ดังนั้น ซึ่งเมื่อองค์กรได้ให้ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต ในด้านการทำงาน

ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน แต่ถึงอย่างไรก็ตามก็ ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังอยู่ในระดับปานกลาง การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2558) ที่พบว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย

ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทยมี 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Beta = .462) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Beta = .124) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 50.6 ( $R^2 = .506$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 หมายความว่า ถ้าความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การคงอยู่ในงานจะเพิ่ม .462 หน่วย และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การคงอยู่ในงานจะเพิ่ม .124 หน่วย



ภาพประกอบ 9 สรุปสมการทำนายการคงอยู่ในงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย และการอภิปรายผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะทางการวิจัยดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย คือ ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งแสดงว่าหากมหาวิทยาลัย ได้เสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้กับมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายจะทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะนำตัวแปรเหล่านี้เข้าไปสู่กลยุทธ์การบริหารงาน โดยความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของความคิดที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานทั้งในเรื่องของการทำงาน และการคงอยู่ในงาน ผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญเนื่องจากในแต่ละกลุ่มคน หรือ Generation ก็จะมีความคิดต่อองค์กรในรูปแบบที่ต่างกันดังนั้นทำให้การบริหารแบบเดิมๆ ไม่สามารถนำมาใช้หรือให้ครอบคลุมได้เหมือนในอดีต ซึ่งพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชันวายมีความต้องการในด้านอารมณ์ ที่องค์กรต้องส่งเสริมและปรับทัศนคติของพนักงานให้มีความรู้สึกผูกพันที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดความรู้สึกว่าพนักงานได้รับประโยชน์จากการทำงานกับองค์กรมากกว่าเสียผลประโยชน์ และปลูกฝังค่านิยมที่ถูกปลูกฝังมาให้ตอบแทนบุญคุณองค์กร ซึ่งหากพนักงานมีความผูกพันอย่างแท้จริง ส่งผลในด้านพฤติกรรมมีความเต็มใจ และทุ่มเทอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต่อเนื่องในการคงอยู่ในงาน โดยอาจจะใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมกับ พนักงานเจนเนอเรชันวาย 8 ประการ คือ สุขทางกาย หรือ สุขภาพดี โดยการจัดสถานที่ออกกำลังกายให้กับบุคลากร ซึ่งจะดำเนินการเอง หรือร่วมมือกับองค์กรอื่นก็ได้ น้ำใจงาม โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงน้ำใจแก่ผู้ร่วมงาน การไปเยี่ยม หรือไปร่วมงาน การผ่อนคลาย โดยการจัดกิจกรรมสันทนาการประจำปี เช่น งานวันปีใหม่ งานกีฬา เป็นต้น การพัฒนาสมอง หรือ การหาความรู้ โดยการสร้างมุมมอง/ห้องสมุด การสร้าง ระบบสารสนเทศเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงและสืบค้นข้อมูล/ความรู้ ด้านศาสนาและศีลธรรม หรือ ทางสงบ โดย การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้แนวทางในการดำเนินชีวิตที่

สอดคล้องกับหลักศีลธรรม เช่น โครงการศึกษาระยะประยุกต์ การทัศนศึกษาในศาสนสถานที่มีการบรรยายถึงแก่นของคำสอนประกอบ การปลอดหนี้ โดย การจัดโครงการออมเงินในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับช่วงอายุของ บุคลากร การสร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี หรือ ครอบครัวดี โดย การจัดกิจกรรมสำหรับบุตรหลานของบุคลากรในช่วงปิดภาค การศึกษา ความสุขที่เกิดจากสังคม หรือ สังคมดี โดย การจัดโครงการดูแลผู้ด้อยโอกาสในสังคมกลุ่มต่างๆ เช่น การดูแล เด็กที่ด้อยโอกาสในสังคม การดูแลผู้สูงอายุที่ขาดการดูแล เป็นต้น

นอกเหนือจากนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่มีความสำคัญกับพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายคนกลุ่มนี้รักความมีอิสระ ความยืดหยุ่นจากการทำงาน ซึ่งต้องการความเหมาะสมในการใช้เวลากับครอบครัว สังคม และตนเอง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจส่วนบุคคล ดังนั้นองค์กรควรให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน อาจจะปรับเปลี่ยนเวลาในการเข้าออกงานให้มีความเหมาะสม หรือการสะสมชั่วโมงการทำงานเพื่อลาหยุดได้ หรือคำนวณกิจกรรมการทำงานให้เสร็จสิ้นภายในวันทำงานโดยไม่ต้องนำกลับไปทำงานที่บ้าน หรือคำนวณจำนวนงาน กับจำนวนคนทำงานว่ามีความเหมาะสม หรือมีงานโหลดหรือไม่ และจากผลการวิจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านครอบครัวมีน้อยที่สุด ควรจะจัดวันหยุดให้ตรงกับวันวันเสาร์ หรือ วันหยุดนักขัตฤกษ์แบบหมุนเวียน เพื่อให้มีเวลากับครอบครัวมากขึ้น ในด้านนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษจะสังเกตได้จากค่าเฉลี่ยที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากองค์กรสนับสนุนให้กับพนักงานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน และยังสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอีกด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ประชากรจะมีลักษณะงาน และความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมากในแต่ละมหาวิทยาลัยอาจทำให้ลักษณะงานที่ได้ทำไม่เหมือนกัน จึงควรศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัย หรือ แยกสายงานในการวิเคราะห์ เพื่อให้สามารถอธิบายผลได้อย่างชัดเจน เนื่องจากปัจจัยองค์กรจะส่งผลต่อทัศนคติในระดับบุคคลด้วย

2. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย อาจจะนำการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกมาร่วมในการเก็บกับข้อมูลเชิงปริมาณ (Mixed Method Rearch) เพื่อที่จะเพิ่มความเข้าใจถึงแนวคิดและทัศนคติของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อการทำงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. การพัฒนาสมการทำนายอาจจะนำตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของเจนเนอเรชั่นวายอย่างเช่น ความมีอิสระในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาศึกษาเพิ่มเติมและ สร้างสมการทำนายที่เหมาะสมต่อลักษณะนิสัยของคนกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย



### บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เต็ม โสภินกุล. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ  
ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. *วารสารวิทยบริการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, (28), 64–73.
- กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2561). *สถิติการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย*.
- กันยารัตน์ สมบัติธีระ และ ยูพา ถาวรพิทักษ์. (2558). อัตราการตอบกลับแบบสอบถามและปัจจัยที่มี  
ความสัมพันธ์ต่อ อัตราการตอบกลับแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูล โดยการส่ง  
แบบสอบถามทางไปรษณีย์ในงานวิจัย ด้านพยาบาลศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์. *วารสาร  
วิจัย มข. (บศ.)*, 2558(15). สืบค้น จาก  
<https://www.tcithaijo.org/index.php/gskku/article/download/47163/39076/>
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. สืบค้น จาก  
[http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU\\_2016\\_5606035045\\_5169\\_4014.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5606035045_5169_4014.pdf)
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจนเนอเรชั่นวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล.  
*วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* สืบค้น จาก  
[www.re.kps.ku.ac.th/e-journal/index.php/component/k2/item/download/106.html](http://www.re.kps.ku.ac.th/e-journal/index.php/component/k2/item/download/106.html)
- จิรัชยา เจียวก๊ก. (2556). *การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. สงขลานครินทร์*. สืบค้น จาก  
<http://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/9076/1/369913.pdf>
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน : กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี.  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. สืบค้น จาก  
<http://digi.library.tu.ac.th/thesis/ac/0714/approval-biography.pdf>

จุฑามาศ เฟื่องฟู. (2558). 25 ปี ม.อ.สุราษฎร์ฯ. สืบค้น จาก

<https://www.youtube.com/watch?v=sdSWjoCOBHM>

นัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์แห่งหนึ่ง.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้น จาก <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/lib/1019/title-biography.pdf>

นันทะ จันทะเสนา. (2558). แบบจำลองเชิงสาเหตุของความต้องการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏ. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 7(2), 84–95. สืบค้น จาก

[http://journal.pim.ac.th/uploads/content/2015/08/o\\_19st9mh5r78b191f1d4s1dl01c6ti.pdf](http://journal.pim.ac.th/uploads/content/2015/08/o_19st9mh5r78b191f1d4s1dl01c6ti.pdf)

ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่  
มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้น จาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/2804/RMUTT-151680.pdf?sequence=1>

จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์  
แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้น จาก

[http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930024.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930024.pdf)

ถิตรีรัตน์ พิมพาภรณ์. (2558). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่าน  
ความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสาร  
อิเล็กทรอนิกส์การศึกษารัฐทางไกล, 6(1), 114–132.

ทับขวัญ หอมจำปา. (2557). เมื่อ Gen Y ครองตลาดแรงงาน...บริษัทต้องปรับตัวอย่างไร / *Interesting topics / EIC Analysis | Economic Intelligence Center (EIC)* สืบค้น จาก

<https://www.scbeic.com/th/detail/product/472>

ทิมข่าว TCIJ. (2559). *สำรวจ “ความฝัน Gen-Y. สืบค้น* จาก [www.tcijthai.com](http://www.tcijthai.com) website:

<https://www.tcijthai.com/news/2016/06/scoop/6527>

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). *ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรใน*  
*อุตสาหกรรมบริการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้น* จาก

<http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/1173>

นวิยา ผ่องพรรณ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีมและการ*  
*ชำระรักษาบุคลากรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐใน*  
*กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยคริสเตียน. สืบค้น* จาก

<http://library.christian.ac.th/thesis/document/T035904.pdf>

น้ำชาติ ประชาชื่น. (2551). *มหาวิทยาลัยนอกระบบ สืบค้น* จาก

[http://daily.khaosod.co.th/view\\_news.php?newsid=TURONWIZVXdNakEyTURnMU1RPT0=&sectionid=Y25Wd11XbHRiMIJs&day=TWpBd09DMHdPQzB3Tmc9PQ==](http://daily.khaosod.co.th/view_news.php?newsid=TURONWIZVXdNakEyTURnMU1RPT0=&sectionid=Y25Wd11XbHRiMIJs&day=TWpBd09DMHdPQzB3Tmc9PQ==)

นิตยา วันทยานันท์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม*  
*ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้น* จาก

[http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53921095.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53921095.pdf)

นิตยาพร. (2561). *กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้น* จาก

<https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1251>

นิรันดร์ สุมาลี (บ.ก.). (2559). *พิธีพระราชทานปริญญาบัตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. โอ.เอส.พีรี*  
*นติ้ง เฮ้าส์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*

บุญลาภ ภูสุวรรณ. (2555). *มหาวิทยาลัยนอกระบบ จุดเริ่มต้นสู่ปัจจุบัน? สืบค้น* จาก

<https://thaipublica.org/2012/10/autonomous-university1/>

สายบัว บุญหมื่น, นภาพร ชันชนภา, มนต์รี พิริยะกุล, & ประยงค์ มีใจเชื้อ. (2557). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐ. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 7(1). สืบค้น จาก

<http://www.mgts.lpru.ac.th/journal/index.php/mgts/article/view/62>

เบญจวรรณ ศฤงคาร, และจุฑา เทียนไทย. (2556). โมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์กรต่อการได้สิทธิอำนาจเบ็ดเสร็จ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกจากงานของผู้จัดการสาขาธนาคารพาณิชย์ไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (Ph.D. in Social Sciences Journal)*, 3(3), 38–52. สืบค้น จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/phdssj/article/view/71402>

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2555). *ตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้น จาก <http://lib.dtc.ac.th/thesis/0341.pdf>

ประวิติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง(2555). สืบค้น จาก

<http://www.trang.psu.ac.th/index.php/2012-11-19-04-19-16>

ประเวศ ชุ่มเกษรฤทธิกิจ. (2554). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้น จาก <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/lib/1082/01title-illustrations.pdf>

ปริญญา สัตยธรรม. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้น จาก

<http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19320.pdf>

ปรีทัศน์ คล่องดี และกาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 6(2), 62–73. สืบค้น จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/MBASBJ/article/view/6254>

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดค็อกอินดัสทรีส์ประเทศไทย(จำกัด)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้น จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/831/124365.pdf?sequence=1>

ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล. (2561). *สถิติการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยมทกษนิม*.

พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้น จาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Pongsakorn\\_P.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Pongsakorn_P.pdf)

พบอธิการบดี ฉบับที่ 3/2556 “ม.อ. กับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (ม.ป.ป.), สืบค้น จาก <http://www.psu.ac.th/th/node/5129>

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สืบค้น จาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/4555/1/IS-%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%A0%E0%B8%B1%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B9%8C%20%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%A1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9E%E0%B8%A2%E0%B9%8C-MBA-2556.pdf>

พิชญ์พีจี่ สายเชื้อ. (2559). *ปรับขึ้นเงินเดือนปี 60 ไม่หวั่นหวางคงที่อยู่แค่ 5.5% | ฐานเศรษฐกิจ*, 36(3214). สืบค้น จาก <http://www.thansettakij.com/2016/12/01/117129>

พิชญ์สินี เสถียรรังษี. (2551). การศึกษาสาเหตุการตัดสินใจลาออกจากการเป็นพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกและนำเสนอแนวทางในการรักษาบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด (masters). *University of the Thai Chamber of Commerce*. สืบค้น จาก <http://eprints.utcc.ac.th/1875/15/1875fulltext.pdf>

พินิจพัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้น จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/2891/RMUTT-154363.pdf?sequence=1>

เพียงใจ เวชขวงส์. (2555). การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาล ร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้น จาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/52920717/title.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/52920717/title.pdf)

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2549). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน *Work-life balance*. สืบค้น จาก <http://ocscth.blogspot.com/2006/04/work-life-balance-1.html>

ภาวิณี แสนวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้น จาก [http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1859/1/pawinee\\_saen.pdf](http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1859/1/pawinee_saen.pdf)

มหาวิทยาลัยทักษิณ: *Thaksin University*. (ม.ป.ป.). สืบค้น จาก <http://www.tsu.ac.th/about.php>

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (ม.ป.ป.). *สัญลักษณ์*. สืบค้น จาก <https://www.wu.ac.th/th/about/69/สัญลักษณ์>

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. (ม.ป.ป.). สืบค้น จาก <http://www.pn.psu.ac.th/web2555/introduce.php?select=history>

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต. (2557). สืบค้น จาก <http://www.phuket.psu.ac.th/aboutus/about.php?cate=3&language=1>

มุกิตา สุกรณ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลองค์กรกรณีศึกษา การประปานครหลวง. มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้น จาก  
[http://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/328050/e831593bfc60c346ccd054da42f0429f?Resolvement\\_DOI=10.14457/MU.the.2015.50](http://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/328050/e831593bfc60c346ccd054da42f0429f?Resolvement_DOI=10.14457/MU.the.2015.50)

ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจ | สำนักงาน ก.พ. (OCSC). (ม.ป.ป.). , จาก  
<http://www.ocsc.go.th/compensation>

วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้น จาก  
<http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/780/Binder1.pdf?sequence=1>

วรรณิ วีริยะกังสานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยคริสเตียน. สืบค้น จาก  
<http://library.christian.ac.th/thesis/document/T034381.pdf>

วารางคณา ชูเชิครัตนา. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้น จาก  
<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1320/1/varangkana.choo.pdf>

วัชรรา ขาวผ่อง (2556). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้น จาก  
[http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53920648.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53920648.pdf)

วัชรรา หงส์ประภัสร์, บัญชา พงษ์พานิช, อธิการบดีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ไทย ทิพย์สุวรรณกุล, วินัย ประถมพ์กาญจน์, มารวย เมฆานาวกุล, ... จิตพิทักษ์ แซ่ด่าน. (2554). ๑๒ นักษัตรีครั้ง..๑๘ ปี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

วันชัย ศกุนตนาถ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน *Service Desk* ของธนาคารแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้น จาก สืบค้น จาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Wanchai\\_S.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Wanchai_S.pdf)

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 37(142), 16–32.

ศิริรัตน์ ไร่ไพศรี และวารภรณ์ จิรชนาวุฒิ. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (*Career Development*) ของกลุ่มราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักโยธา กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้น จาก <http://www.info.ms.su.ac.th/sums02/PDF01/2555/GB/31.pdf>

ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. (2554). ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์กร : ศึกษา เฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ *Wedding studio* ในเขตกรุงเทพฯ. *ธรรมศาสตร์*. สืบค้น จาก <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/ac/0723/approval-biography.pdf>

สิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร กรณีศึกษาของค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่*. สืบค้น จาก [http://www.sc.mahidol.ac.th/scpn/documents/book/admin\\_model.pdf](http://www.sc.mahidol.ac.th/scpn/documents/book/admin_model.pdf)

สุภาพร อาจเดช. (ม.ป.ป.). *เอกสารประกอบการพิจารณาเรื่อง มหาวิทยาลัยนอกระบบ*. สืบค้น จาก [http://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/education/download/article/article\\_20130320190602.pdf](http://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/education/download/article/article_20130320190602.pdf)

สุมิตร สุวรรณ และ วีรฉัตร สุปัญญา. (2552). *การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- สุเชาวน์ เครือแก้ว, & ถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวพันในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตและจำหน่ายน้ำดื่มแห่งหนึ่ง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 35(6), 191–203.
- หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. *มหาวิทยาลัยหอการค้า*. สืบค้น จาก <http://eprints.utcc.ac.th/2424/1/2424fulltext.pdf>
- อมรรัตน์ จันละออ. (2558). *ทัศนคติของคน Gen Y ที่มีต่อวิถีชีวิตสีเขียว*. มหาวิทยาลัยนเรศวร. สืบค้น จาก [http://www.bec.nu.ac.th/2015/system\\_journal/journal/20160421222703x.pdf](http://www.bec.nu.ac.th/2015/system_journal/journal/20160421222703x.pdf)
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้น จาก <http://www.mcu.ac.th/userfiles/file/thesis/Doctor-of-Philosophy/Public-Administration/57-12-1-012.pdf>
- อัษฎศรี ม่วงคง. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการ และความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าที่มาใช้บริการภัตตาคารลอยน้ำเรื่อริเวอร์ไซด์*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้น จาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Mark/Ubsornsri\\_M.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Mark/Ubsornsri_M.pdf)
- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้น จาก [http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU\\_2016\\_5606035508\\_5168\\_4017.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5606035508_5168_4017.pdf)
- อิศรัฎฐ์ รินโรสง. (2558). *สถิติสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*.
- โอภาส เขียววิชัย, สนิท ขุนดี, ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ, การุณย์ ด่านประดิษฐ์, ไตรภพ สุวรรณศรี, & หัวหน้างานประชุมและพิธีการ. (2558). *การศึกษาข้อมูลข้อดีข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*.

- Alnaqbi, W. (2011). *The relationship between human resource practices and employee retention in public organisations: an exploratory study conducted in the United Arab Emirates*. Retrieved from <http://ro.ecu.edu.au/theses/424/>
- Bowling, N., & Cucina, J. M. (2015). Robert Hoppock: Early Job Satisfaction and Vocational Guidance Pioneer. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 53(2), 110–117.
- Brett & Kate McKay. (2012). *The Generations of Men: How the Cycles of History Shape Your Values, Your Idea of Manhood, and Your Future*. Retrieved September 6, 2017, Retrieved from <http://www.artofmanliness.com/2012/07/12/the-generations-of-men-how-the-cycles-of-history-have-shaped-your-values-your-place-in-the-world-and-your-idea-of-manhood/>
- Ching, G. S. (2012). *The Association Between Generation X and Y and Intention to Leave*. *Universiti Tunku Abdul Rahman*. Retrieved from <http://eprints.utar.edu.my/675/1/MKMA25106-2012-0807894-1.pdf>
- Claps, E. (2010). *The millennial generation and the workplace*. Retrieved from <https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/553690>
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: a review of literature. *Journal of Business and Management*, 14(2), 8–16.
- Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, 16(5), 11–18.
- Du Preez, W. J. (2015). Generation Y: Incentive and Reward Schemes. Retrieved from <http://researcharchive.vuw.ac.nz/handle/10063/4729>
- Eisenberger. (2017). *Perceived Organizational Support – Dr. Eisenberger*. Retrieved from <http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support/>

- Ghansah, E. (2011). *The Role of Employee Retention on Job Performance a Case Study of Accra Brewery Company Limited, Accra*. Kwame Nkrumah University of Science and Technology. Retrieved from <http://ir.knust.edu.gh/bitstream/123456789/4480/1/Edward%20Ghansah%20Thesis.pdf>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7rd ed.). pearson perntice hall.
- Karl Mannheim, Das Problem der Generationen, 1928. (2011). *Vierteljahrshefte für Soziologie* 7, 157-185,309-330.
- Khalip, & Noraazian. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16–23.
- Kossivi, B., Xu, M., & Kalgora, B. (2016). Study on Determining Factors of Employee Retention. *Open Journal of Social Sciences*, 04(05), 261–268. Retrieved from <https://doi.org/10.4236/jss.2016.45029>
- Kranenberg, E. (2014). *Work-Values Differences within Generation Y: Recommendations for HR Management in the Hospitality Industry*. University of Twente. Retrieved from <http://essay.utwente.nl/64988/>
- Lam, C. L., Law, S. F., Loo, Y. J., Ng, W. Y., & Ooi, S. L. (2015). *A study on factors affecting employee retention in nursing industry at Klang Valley*. UTAR. Retrieved from [http://eprints.utar.edu.my/1792/1/FYP\\_all-in-one.pdf](http://eprints.utar.edu.my/1792/1/FYP_all-in-one.pdf)
- Macky, K., Gardner, D., & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 857–861. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/02683940810904358>

- Marais, M.-H. (2014). *Retention and engagement of generation Y engineers: a hermeneutic phenomenological inquiry*. Retrieved from <http://uir.unisa.ac.za/handle/10500/13386>
- McCordle, M., & others. (2003). Understanding generation Y. *Principal Matters*, (55), 28.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Mttoi, D. A. (2013). *Nfluenc of Motivation on Employee Retention In Public Organization: a Case Study: Tanzania Ports Authority*. The Open University of Tanzania.
- Neog, B. B., & Barua, D. M. (2014). Factors Affecting Employee's Retention in Automobile Service Workshops of Assam: An Empirical Study. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Manageme*, 2014(3), 9–18.
- Phothidara, Y. (2012). Nursing Education Management: For Student Generation Y. *Journal of Nursing Science and Health*, 34(2), 61–69.
- Queiri, A., Fadzilah Wan Yusoff, W., & Dwaikat, N. (2015). Explaining Generation-Y Employees' Turnover in Malaysian Context. *Asian Social Science*, 11(10). Retrieved from <https://doi.org/10.5539/ass.v11n10p126>
- Queiri, A. R., Dwaikat, N. K., & Yusoff, W. F. W. (n.d.). *Motivational Methods for Millennials: Balancing between Workplace Reality and Millennials' Expectations*. Retrieved from <http://icehm.org/upload/4662ED0514020.pdf>
- Raunio, J. M. (2014). *Understanding the travel behavior of Generation Y*. Retrieved from <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:729149/FULLTEXT01.pdf>
- Reilly, P. (2012). *Understanding and Teaching Generation Y*. in English teaching forum. ERIC. Retrieved from <http://eric.ed.gov/?id=EJ971235>

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Rollsjö, A. (2009). *Attraction and Retention of Generation Y Employees*. Retrieved from <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:158460>
- Schawbel, D. (2011, November 22). *Who's at Fault for High Gen-Y Turnover?* Retrieved March 19, 2017, from <https://www.forbes.com/sites/danschawbel/2011/11/22/whos-at-fault-for-high-gen-y-turnover/#5b3b2fc67d98>
- Starnes, B. J. (n.d.). *A primre on Organizational Commitment*. Retrieved from <http://asqhdandl.org/uploads/3/4/6/3/34636479/commitment.pdf>
- Steers, R., & Porter, L. W. (1987). *motivation and work behavior (1st ed.)*. singapore: McGraw-Hill, inc.
- Strauss–Howe generational theory* - Wikipedia. (n.d.). Retrieved from [https://en.wikipedia.org/wiki/Strauss%E2%80%93Howe\\_generational\\_theory#13th\\_Gen](https://en.wikipedia.org/wiki/Strauss%E2%80%93Howe_generational_theory#13th_Gen)
- Taunton R.L., Krampitz, S.D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff:Part2. *Journal of Nursing Administration*, 19 (4), 15- 9. Retrieved from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=52b6dd0d-a5f8-46ff-8c5a-b18d864bafde%40sessionmgr102&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=107533166&db=rzh>
- Theory of generations*. (2016). ใ Wikipedia. Retrieved from [https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Theory\\_of\\_generations&oldid=733855486](https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Theory_of_generations&oldid=733855486)

- TomorrowToday Ltd. (2008). *TomorrowToday\_detailed\_intro\_to\_Generations.pdf*. Retrieved August 22, 2017, Retrieved from [http://www.tomorrowtoday.uk.com/articles/pdf/hTomorrowToday\\_detailed\\_intro\\_to\\_Generations.pdf](http://www.tomorrowtoday.uk.com/articles/pdf/hTomorrowToday_detailed_intro_to_Generations.pdf)
- Tiwari, I. (2015). *An analysis of the factors affecting employee retention and turnover in the Irish hospitality Industry. Dublin, National College of Ireland*. Retrieved from <http://trap.ncirl.ie/id/eprint/2050>
- Unutmaz, S. (2014). *Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in a Public Institution. The Graduate School of Natueal and Applied Sciences of Middle East Technacal University*.
- Vroom, victor H. (1967). *Motivation* (3rd ed.). united states of america: John Wiley & Sons Ltd.
- Weaver, kayla. (n.d.). 11. *Job Satisfaction - PSYCH 484: Work Attitudes and Job Motivation - Confluence*. Retrieved November 15, 2017, Retrieved from <https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/11.+Job+Satisfaction>

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

### แบบสอบถามเรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย GenY กับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับ  
ของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำโดย นายกันต์ทิศ โกมลเสนาะ ซึ่งกำลังศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย GenY กับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความต้องการดำรงอยู่ในองค์กร
3. นิยามพนักงานมหาวิทยาลัย หรือ พนักงานเงินรายได้ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำ ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ที่มีอายุระหว่าง 18-37ปี
4. ข้อมูลที่ได้รับ จากแบบสอบถามนั้นจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และการรายงานผลการวิจัยจะไม่ระบุชื่อสถาบัน ดังนั้นจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงของท่าน การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือจากท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้



ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. เพศ

1. ชาย       2. หญิง

#### 2. สถานภาพ

1. โสด       2. สมรส       3.หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

#### 3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี       2. ปริญญาตรี  
 3.ปริญญาโท       4.ปริญญาเอก

#### 4. ภาระงานที่สังกัด

1. วิทยุสุขภาพ       2. วิทยุทั่วไป       3. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

#### 5. สายงานที่รับผิดชอบ

1. สายวิชาการ       2. สายสนับสนุน

#### 6. มหาวิทยาลัยที่สังกัด

1. มหาวิทยาลัยทักษิณ       2. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์       3. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

## 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท       2. 15,001-25,000 บาท
3. 25,001-35,000 บาท       4. 35,001-45,000 บาท
5. 45,000 บาทขึ้นไป

## 8. อายุการทำงานในองค์กร(ระบุตัวเลข).....

ส่วนที่ 2 กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นจากปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความต้องการดำรงอยู่ในองค์กรของ ท่านดังต่อไปนี้

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

คะแนน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านเต็มใจที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กร					
2. ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้านที่ท่านสามารถทำได้					
3. ท่านภูมิใจที่จะแสดงตนว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านทำงาน					
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้ท่านไม่เปลี่ยนงาน					
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
6. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถสร้างประโยชน์กับสังคมได้					
7. ท่านต้องการตอบแทนองค์กรที่องค์กรได้ดูแลท่าน					
8. ท่านภูมิใจในเป้าหมายขององค์กร					

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
9.เงินเดือนและค่าตอบแทนในตำแหน่งที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นมีความยุติธรรม					
10.การพิจารณาค่าตอบแทนในตำแหน่งและงานเดียวกันในองค์กรมีความเป็นธรรม					
11.การพิจารณาค่าตอบแทนคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน					
12.หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนมีความโปร่งใสและยุติธรรม					
13.หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
14.ท่านมีโอกาสได้รับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่					
15.องค์กรมีระบบการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่ชัดเจนและเหมาะสม					
16.องค์กรของท่านมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง					
17.องค์กรของท่านจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอกับความต้องการ					
18.ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
19. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข					
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
20.หัวหน้าให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
21. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
22. งานของท่านไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว					
23. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง					
24.ท่านมีเวลาพาครอบครัวเดินทางไปพักผ่อนเสมอ					
25.ท่านพอใจกับสวัสดิการในการดูแลคนในครอบครัว					
26. เวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับจากบ้าน-สถาบัน เป็นเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์					
27. การยืดหยุ่นเวลาทำงานทำให้ท่านจัดการเรื่องส่วนตัวได้ลงตัว					
28. ท่านเห็นด้วยกับการวางแผนการเงินในอนาคต					

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
29. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การเดินทางท่องเที่ยว					
30. ทักษะที่ได้จากงานสามารถนำไปใช้ในการจัดการชีวิตส่วนตัวได้ดี					
31. งานที่ท่านรับผิดชอบได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ					
ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
32. องค์กรให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน					
33. องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติ					
34. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
35. ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
36. หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
37. ท่านได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
ปัจจัยด้านการคงอยู่ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
38. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณ					
39. ท่านจะตอบปฏิเสธหากมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ท่านไปร่วมงาน โดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
40. สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย					
41. ท่านพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
42. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กร					
43. ท่านตั้งใจที่จะเข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร					

**ภาคผนวก ข**

**หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล/หนังสือรับรองจริยธรรม**



เอกสารรับรองโครงการวิจัย  
 โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
 สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รหัสรับโครงการ: 2018 PSU – St - Qn 007

ชื่อโครงการ: ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ของพนักงานราชการ Gen Y กับสถาบันอุดมศึกษา  
 ในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย

รหัสหนังสือรับรอง: PSU IRB 2018 – PSU – St 008

ชื่อหัวหน้าโครงการ: นายกันติหัต โกมลเสนาะ

หน่วยงานที่สังกัด: หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เอกสารที่รับรอง: 1. แบบเสนอโครงการเข้ารับการประเมินจริยธรรมในงานวิจัย  
 2. เครื่องมือวิจัย  
 3. ใบเชิญชวนและใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

วันที่รับรอง: 7 พฤศจิกายน 2561

วันที่หมดอายุ: 7 พฤศจิกายน 2563

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้น ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับหลักการ  
 เบลมอนต์ (Belmont) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(ลงนาม).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา เขาวลิต)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
 สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มร.ชุกที่ 1 และ หน่วยวิจัยทางคลินิก คณะแพทยศาสตร์

ขอมอบประกาศนียบัตรเพื่อแสดงว่า

กัณฑ์ทัต โกมลเสนาะ

ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร GCP online training (Computer-based)

**“แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH-GCP)”**

ประกาศนียบัตรฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2563

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์วิชอน ชินทวีมงคล)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มร. ชุกที่ 1

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สมบัติ มุ่งทวีพงษา)  
รองคณบดีฝ่ายวิจัย





2/4/2019

:: RMIS :: ส่วนรับส่งมอบโครงการ ::

คณะกรรมการวิจัย  
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
15 ถนนกาญจนวนิชย์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110  
โทรศัพท์ 074451149, 074451157  
โทรสาร 074212900

Ref no. Rztle-tik1m-3Ypd3-KqXoe-bmcMP  
บอ 351.7.2/ec.2019012537

ที่ ศธ 0521.1.08 /1175



คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ตู้ ปณ.5 ต.คอหงส์  
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา

15 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน

ด้วยนายกันติทัต โกมลเสนาะ รหัสนักศึกษา 5910520501 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย Gen Y กับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีอายุตั้งแต่ 18-37 ปี ของแต่ละหน่วยงานในสถาบัน โดยการส่งเป็นจดหมายเพื่อนำมาวิเคราะห์สาเหตุในการคงอยู่ของพนักงาน

ในการนี้เพื่อให้การทำวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อไป จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว โดยสามารถติดต่อประสานงานโดยตรงกับนายกันติทัต โกมลเสนาะ หมายเลขโทรศัพท์ 090-2018181 หรือ อีเมล kantithad9@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ณัฐธิดา สุวรรณโน)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา



ที่ ศธ 0521.1.08 /1175 -1

คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ตู้ ปณ.5 ต.คอหงส์  
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา

15 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย  
① เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ด้วยนายกันทิทัต โภสถลเสนาะ รหัสนักศึกษา 5910520501 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย Gen Y กับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีอายุตั้งแต่ 18-37 ปี ของแต่ละหน่วยงานในสถาบัน โดยการส่งเป็นจดหมายเพื่อนำมาวิเคราะห์สาเหตุในการคงอยู่ของพนักงาน

ในการนี้เพื่อให้การทำวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อไป จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว โดยสามารถติดต่อประสานงานโดยตรงกับนายกันทิทัต โภสถลเสนาะ หมายเลขโทรศัพท์ 090-2018181 หรือ อีเมล kantithad9@gmail.com

② เรียน ผอ.รพ. จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

: คณะวิทยาการจัดการ ม.อ. ขออนุญาตให้ นายกันทิทัต โภสถลเสนาะ น.ศ.ป.โท เข้าเก็บข้อมูลวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย Gen Y กับสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามบุคลากร ฝ่ายอำนวยการของ รพ. (แบบฟอร์มต้นแบบ)  
: โครงการดังกล่าวผ่าน EC-61-419-19-6

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ณัฐชิตา สุวรรณโณ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เพื่อโปรดอนุญาต เห็นควรขอความร่วมมือ หน่วยงานในฝ่ายอำนวยการพิจารณาการให้ข้อมูลในแบบสอบถาม ประกอบการทำวิจัยต่อไป

กันธิศา/กันธิศา

8 ก.พ. 62

บัณฑิตศึกษาวิทยาการจัดการ(โครงการจัดตั้ง)

โทร 0 7428 7858-9

③ 11/7/62

12/7/62

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์เรืองศักดิ์ สีสนากรณ์)

**ภาคผนวก ค**  
**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ**

1. ดร.ฤชดา เทพยากุล

อาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

2. รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

อาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

3. ดร. หมายนีย์ ช บัญพันธ์

อาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาเป็นข้อคำถาม ซึ่งได้ตรวจสอบข้อคำถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาและครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมจุดประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนการหาค่า ความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำผลการทดสอบแบบสอบถามก่อนใช้จริงจากประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มาหาค่าความเที่ยง ด้วยวิธี Cronbach's Alpha

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

$\alpha$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก

k แทน จำนวนคำถาม

$\sum s_i^2$  แทน ผลรวมความแปรปรวนรายข้อ

$s_t^2$  แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	Cronbach's Alpha	
	ทดลอง	ใช้จริง
1. ท่านเต็มใจที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กร	.484	.571
2. ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้านที่ท่านสามารถทำได้	.527	.565
3. ท่านภูมิใจที่จะแสดงตนว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านทำงาน	.399	.546
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถดึงดูดให้คุณไม่เปลี่ยนงาน	.458	.620
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	.587	.696
6. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถสร้างประโยชน์กับสังคมได้	.440	.529
7. ท่านต้องการตอบแทนองค์กรที่องค์กรได้ดูแลท่าน	.632	.698
8. ท่านภูมิใจในเป้าหมายขององค์กร	.602	.686
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	Cronbach's Alpha	
	ทดลอง	ใช้จริง
9. เงินเดือนและค่าตอบแทนในตำแหน่งที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นมีความยุติธรรม	.495	.625
10. การพิจารณาค่าตอบแทนในตำแหน่งและงานเดียวกันในองค์กรมีความเป็นธรรม	.699	.650
11. การพิจารณาค่าตอบแทนคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน	.691	.699
12. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนมีความโปร่งใสและยุติธรรม	.621	.716
13. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	.658	.599
14. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	.801	.670
15. องค์กรมีระบบการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่ชัดเจนและเหมาะสม	.655	.627
16. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	.475	.539
17. องค์กรของท่านจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอกับความต้องการ	.701	.571
18. ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.614	.667

19. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	.691	.677
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	Cronbach's Alpha	
	ทดลอง	ใช้จริง
20.หัวหน้าให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	.651	.709
21. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	.710	.734
22. งานของท่านไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว	.274	.345
23. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านบ่อยครั้ง	.282	.351
24.ท่านมีเวลาพาครอบครัวเดินทางไปพักผ่อนเสมอ	.265	.440
25.ท่านพอใจกับสวัสดิการในการดูแลคนในครอบครัว	.586	.438
26. เวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับจากบ้าน-สถาบัน เป็นเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์	.246	.340
27. การยืดหยุ่นเวลาทำงานทำให้ท่านจัดการเรื่องส่วนตัวได้ลงตัว	.485	.448
28. ท่านเห็นด้วยกับการวางแผนการเงินในอนาคต	.314	.412
29. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การเดินทางท่องเที่ยว	.361	.566
30. ทักษะที่ได้จากงานสามารถนำไปใช้ในการจัดการชีวิตส่วนตัวได้ดี	.580	.650
31. งานที่ท่านรับผิดชอบ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ	.618	.521
ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	Cronbach's Alpha	
	ทดลอง	ใช้จริง
32. องค์กรให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน	.562	.697
33. องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	.708	.732
34. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	.775	.739
35. ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.830	.718
36. หน่วยงานให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	.430	.724

37. ท่านได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	.735	.726
ปัจจัยด้านการคงอยู่ในองค์กร	Cronbach's Alpha	
	ทดลอง	ใช้จริง
38. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณ	.505	.659
39. ท่านจะตอบปฏิเสธหากมีองค์กรอื่นมาชักชวนให้ท่านไปร่วมงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	.594	.601
40. สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย	.716	.559
41. ท่านพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.644	.605
42. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กร	.554	.605
43. ท่านตั้งใจที่เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร	.424	.564

ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดสามารถนำมาใช้ได้ เนื่องจากมีค่ามากกว่า .2 (อิศรัฎฐ์ รินไชสง, 2558) และ ค่า Reliability ในภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ซึ่งเป็นค่าที่สูงแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือมาก ค่าที่ได้ควรอยู่ระหว่าง 0.70 – 1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องภายใน และสามารถนำไปใช้ได้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายกันติทัต โกมลเสนาะ

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5910520501

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (สาขาการจัดการองค์การ)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2558

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่สรรหาและบริหารแรงงานต่างชาติ บริษัทสงขลาแคนนิ่งจำกัด (มหาชน) ที่อยู่ 333 หมู่ 2 ตำบลพะวง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

กันติทัต โกมลเสนาะ, จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย. การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารจัดการ ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2562. หน้า 477-490