

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่
ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียล
ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE RETENTION OPINIONS
OF MILLENNIALS' ACADEMIC SUPPORT STAFF AT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติและการวิเคราะห์ธุรกิจ
ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2567
KMITL-2024-SC-M-050-049

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE RETENTION OPINIONS
OF MILLENNIALS' ACADEMIC SUPPORT STAFF AT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE PROGRAM IN STATISTICS
AND BUSINESS ANALYTICS
DEPARTMENT OF STATISTICS SCHOOL OF SCIENCE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2024
KMITL-2024-SC-M-050-049

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2024

SCHOOL OF SCIENCE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ชื่อนักศึกษา	นายศุภฤกษ์ กิติพงษ์วัฒนา
รหัสประจำตัว	65056085
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติและการวิเคราะห์ธุรกิจ)
ภาควิชา	สถิติ
พ.ศ.	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความคิดเห็นด้านการคงอยู่ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression) โดยอ้างอิงจากตัวแปรตามกรอบแนวความคิดของการวิจัย โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย 2.36 และ 2.48 ตามลำดับ นอกจากนี้ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 2.20, 2.29 และ 2.24 ตามลำดับ ซึ่งจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลส่งผลในเชิงบวก และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลส่งผลในเชิงลบ ต่อปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ สามารถอธิบายความผันแปรในตัวแปรปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่ อยู่ที่ร้อยละ 29.40 ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

คำสำคัญ : การคงอยู่ของพนักงาน พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มมิลเลนเนียล การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Independent Study Title	Analysis of Factors Influencing The Retention Opinions of Millennial's Academic Support Staff at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Student Name	Supharoek Kitipongwattana
Student ID	65056085
Degree	Master of Science (Statistics and Business Analytics)
Department	Statistics
Year	2024
Independent Study Advisor	Associate Professor Dr.Walailak Atthirawong

Abstract

This research aims to study the level of opinions on factors affecting job satisfaction, quality of work life, organizational commitment, organizational culture, and opinions on employee retention. It also aims to study the factors influencing opinions on the retention of academic support staff in the millennial group at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. A sample of 250 people was surveyed using a questionnaire as the data collection tool, and the statistical methods used for data analysis included descriptive statistics such as percentages and means, as well as inferential statistics, specifically multiple linear regression. The independent variables were personal factors, job satisfaction factors, quality of work life factors, organizational commitment factors, and organizational culture factors, while the dependent variable was opinions on employee retention. The study found that the factors of quality of work life and organizational commitment had an overall level of agreement rated as strongly agree, with means of 2.36 and 2.48, respectively. In addition, the factors of job satisfaction, organizational culture, and opinions on employee retention had an overall level of agreement rated as neutral, with means of 2.20, 2.29, and 2.24, respectively. The multiple linear regression analysis revealed that personal factors related to marital status and job position, quality of work life factors, and organizational commitment factors had a positive influence on opinions about retention, while organizational culture factors had a negative influence. These factors could explain 29.40% of the variability in opinions on employee retention at a 95% confidence level.

Keywords : Employee Retention, Academic Support Staff, Millennials, Multiple Regression Analysis

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์ ที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษา เอื้อเฟื้อเอกสารที่เกี่ยวข้อง ต่างๆ และชี้แนะแนวคิดที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ด้วยความเคารพเป็นอย่างสูง ในความกรุณาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล ชัยวุฒิศักดิ์ และ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย เจริญเศรษฐศิลป์ ที่ได้คำแนะนำความรู้เกี่ยวกับสถิติ ซึ่งจุดบกพร่องและ แก้ไขข้อผิดพลาดในการทำการค้นคว้าอิสระนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และผู้เชี่ยวชาญสำหรับการ ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ตลอดจนขอขอบคุณคณาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับมาต่อยอดจนบรรลุผลของการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง ที่ได้อนุญาตการดำเนินงานและเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องกับความความสำเร็จของการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ซึ่งไม่ได้กล่าวนามไว้ทุกท่าน หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นายศุภฤกษ์ กิติพงษ์วัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2	6
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล	6
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล	7
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	7
2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
2.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	10
2.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร	11
2.7 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของพนักงาน	12
2.8 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ	13
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3	7
วิธีการดำเนินงานวิจัย	7
3.1 ประเภทของงานวิจัย	7
3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง	7
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.4 การทดสอบเครื่องมือ	35
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.6 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4	39

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล	39
4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic).....	46
4.3 การอภิปรายผล	51
บทที่ 5	50
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	50
5.1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์.....	50
5.2 สรุปผลการวิจัยเพื่อการนำไปใช้.....	52
5.3 ปัญหาและอุปสรรค.....	56
5.4 ข้อเสนอแนะ	56
เอกสารอ้างอิง	58
ภาคผนวก.....	60
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	60
ภาคผนวก ข. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC).....	66
ภาคผนวก ค. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha).....	69
ภาคผนวก ง. ผลลัพธ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS.....	72
ภาคผนวก จ. ใบรองรับการอบรมจริยธรรมในมนุษย์.....	75
ประวัติผู้เขียน	76

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2.1	การวิเคราะห์ความแปรปรวน.....	18
ตารางที่ 2.2	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
ตารางที่ 3.1	การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง.....	33
ตารางที่ 3.2	ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง.....	35
ตารางที่ 4.1	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	39
ตารางที่ 4.2	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	39
ตารางที่ 4.3	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
ตารางที่ 4.4	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	40
ตารางที่ 4.5	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	41
ตารางที่ 4.6	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุประสบการณ์ทำงาน.....	41
ตารางที่ 4.7	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน.....	42
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน.....	42
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	43
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	44
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	45
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่.....	46
ตารางที่ 4.13	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม.....	47
ตารางที่ 4.14	ตัวแปรอิสระที่เข้ามาในสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณโดยวิธีการคัดเลือกแบบขั้นตอน...48	
ตารางที่ 4.15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	49
ตารางที่ 4.16	การทดสอบการแจกแจงแบบปกติของค่าตลาดเคลื่อน.....	49
ตารางที่ 4.17	การทดสอบความสัมพันธ์ของค่าตลาดเคลื่อน.....	50
ตารางที่ 4.18	ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ.....	51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญรูป

รูปที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
รูปที่ 2.1	แสดงลักษณะของความคลาดเคลื่อน.....	26
รูปที่ 4.1	แผนภาพการกระจายของค่าคลาดเคลื่อน.....	50



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีความสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันความสำเร็จดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายสิ่งซึ่งส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการทำงานสูงสุด สร้างความปลอดภัยทั้งต่อผู้ทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งที่เป็นรูปแบบของเงินตราและที่ไม่เป็นรูปแบบของเงินตรา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรได้รับการทำงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพ (Gilani and Cunningham, 2017)

ปัจจุบันมีอัตราการเปลี่ยนงานและการลาออกสูง เนื่องจากลักษณะของพนักงานวัยทำงานที่จบการศึกษาใหม่ มีความอดทนในการทำงานน้อยลงเมื่อเทียบกับพนักงานวัยทำงานรุ่นก่อน (Aruna and Anitha, 2015) โดยสถาบันพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Association for talent development: ATD) ประเทศสหรัฐอเมริกา เสนอมุมมองเกี่ยวกับการย้ายว่า การย้ายงานบ่อยอาจเกิดประโยชน์ต่อบางอุตสาหกรรมที่จะได้รับพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่หลากหลายและขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง แต่ข้อเสียที่องค์กรพบคือการสูญเสียผลประโยชน์ที่องค์กรคาดว่าจะได้รับจากการลงทุนกับพนักงานในระยะยาว (ยุพากรณ์, 2562)

การดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ องค์กรจำเป็นต้องพึงพาถึงปัจจัยพื้นฐานทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลากร (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุ (Material) และ 4) การบริหารจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้มีความสำคัญกับธุรกิจอยู่ทุกช่วงเวลา ตั้งแต่อดีตจนถึงในปัจจุบัน สามารถสร้างประสิทธิภาพให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เนื่องจากพนักงานในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ โดยเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรมีการขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลมากที่สุด (วิมลพันธ์, 2554, อ้างอิงใน ธนพร, 2558)

โดยการที่องค์กรใดจะประสบความสำเร็จในด้านธุรกิจ นอกจากการที่องค์กรต้องเผชิญการแข่งขันทางด้านธุรกิจแล้วยังต้องเผชิญกับเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีความสามารถในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะพบในเรื่องของความหลากหลายในช่วงวัยของพนักงาน (Generation Diversity) ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ขององค์กรเป็นพนักงานกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) โดยที่พนักงานในช่วงอายุนี้เป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากที่สุดในองค์กรปัจจุบัน และเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถทำงานได้หลากหลาย และมีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี (อุทิส, 2555)

เมื่อกล่าวถึงต้นทุนทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Capital Cost Factor) เป็นตัวชี้วัดในส่วนของต้นทุนที่องค์กรได้ใช้ไปในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การรักษาพนักงานให้คงอยู่ และต้นทุนอื่นๆ ที่เกิดขึ้นโดยตรงจากพนักงาน เช่น สวัสดิการ เป็นต้น โดยต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการที่พนักงานลาออก เช่น 1) ค่าจ้าง ค่าตอบแทนทั้งในรูปแบบพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้าง และสวัสดิการต่างๆ 2) การขาดงาน หรือการมาสาย ซึ่งถือว่าองค์กรจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน แต่พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่องค์กรคาดหวัง และ 3) ทักษะความรู้ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่ลาออก ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร ในบางครั้งพนักงานใหม่ลาออกย่อมส่งผลต่อต้นทุนต่างๆ เช่น คอร์สการอบรมพนักงานใหม่ เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน สิทธิประกันต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นตัวชี้วัดนี้จะเป็นตัววัดที่ทำให้องค์กรเห็นภาพชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับพนักงานขององค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรมีข้อมูลมากเพียงพอที่จะใช้ในการปรับกลยุทธ์ทางด้านการบริหารบุคลากรขององค์กร (เพ็ญวิไล, 2563, อ้างอิงใน สิริรินทร์, 2566)

ทั้งนี้จากที่กล่าวมาข้างต้น ประชากรในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) หรือที่เรียกอีกชื่อว่า Gen Y (Generation Y) จากนิยามและการศึกษาของศูนย์วิจัย Pew Research Center ประเทศสหรัฐอเมริกา ประชากรกลุ่มนี้ถือเป็นช่วงของประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981 ถึง 1996 หรืออายุเฉลี่ยในปี ค.ศ. 2019 คืออายุ 23 ถึง 38 ปี ซึ่งในปีปัจจุบัน ค.ศ. 2023 นั้นคืออายุ 27 ถึง 42 ปี (Dimock, 2019)

ในมุมมองทัศนคติการทำงานของประชากรในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) จากการศึกษา NextGen: A global generational study ของบริษัท PricewaterhouseCoopers (PwC) ร่วมกับ University of Southern California (USC) และ London Business School (LBS) พบว่าจากการรวบรวมปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อพนักงานในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) เช่น วัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน การสื่อสารและรูปแบบการทำงาน ค่าตอบแทนและโครงสร้างตำแหน่งงาน การพัฒนาและโอกาสการเติบโตในสายอาชีพ และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการรักษาการคงอยู่ของพนักงาน (Retention) และเหตุผลหลักของพนักงานในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ที่อาจเลือกเส้นทางอาชีพที่แปลกใหม่ไปจากเดิม (Finn and Donovan, 2013)

การทำความเข้าใจและศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้จะกลายมาเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในองค์กรปัจจุบัน และจำเป็นต้องรักษาการคงอยู่ไว้กับองค์กร จากการสังเกตพบว่า กลุ่มคนในช่วงวัยเดียวกันเมื่อย้อนกลับไปเมื่อสิบปีที่แล้ว จะมีความอดทนต่อการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กรสูง ซึ่งทำให้เห็นได้ชัดถึงความแตกต่างระหว่างประชากรกลุ่ม Gen X (Generation X) กับประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างช่วงวัยอย่างชัดเจน และกลุ่มคนรุ่นใหม่เหล่านี้กำลังทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเป็นทรัพยากรบุคคลรุ่นใหม่ขององค์กรต่อไป (กานต์พิชชา, 2556)

ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 2,411 คน สามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1) สายวิชาการ และ 2) สายสนับสนุนวิชาการ หากเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีจำนวนบุคลากรในอัตราส่วนมากที่สุด ร้อยละ 52 และรองลงมา สายวิชาการมีจำนวนบุคลากรในอัตราร้อยละ 48 โดยบุคลากรประเภทพนักงานสถาบันเงินงบประมาณมีจำนวนมากอยู่ที่ 1,187 คน ซึ่งเมื่อจำแนกช่วงอายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าพนักงานในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) มีจำนวนมากที่สุดโดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 558 คน (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2565)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น จึงเป็นที่มาของแนวคิดการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียล ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงของมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย ให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และสร้างความสามารถในการแข่งขันแก่สถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและระดับภูมิภาค

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ
- 2) เพื่อวิเคราะห์และสร้างสมการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

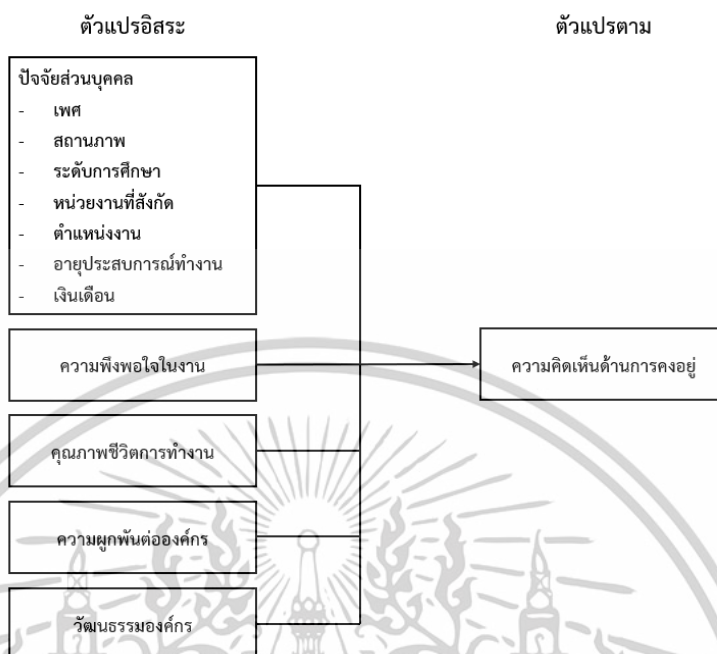
- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบอธิบาย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
- 2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีอายุประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป โดยผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างจากการเลือกเจาะจงตัวแทนหน่วยงานที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุด 10 อันดับแรกจากหน่วยงานทั้งหมด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1. หน่วยงานส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำนักบริหารงานวิจัย และนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง สำนักทะเบียนและบริการการศึกษา และสำนักวิชาศึกษาทั่วไป และ 2. หน่วยงานคณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะบริหารธุรกิจ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
- 3) ขอบเขตด้านเวลา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เวลาในการศึกษาวิจัย เก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ในช่วงระหว่างเดือน ธันวาคม ปี พ.ศ. 2566 ถึงเดือน สิงหาคม ปี พ.ศ. 2567
- 4) ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
- 5) ขอบเขตด้านตัวแปร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรอิสระที่ศึกษาจำนวนทั้งหมด 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ส่วนตัวแปรตามที่ศึกษาจำนวน 1 ตัวแปรคือ ความคิดเห็นด้านการคงอยู่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ
- 2) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ
- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ
- 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ
- 5) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) รายงานผลการศึกษาทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ช่วยรักษาการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุน ทั้งในระดับหน่วยงานและองค์กร
- 2) รายงานผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละปัจจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในระดับหน่วยงานและองค์กร

1.7 นิยามศัพท์

พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง พนักงานของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลในด้านการให้บริการแก่อาจารย์ นิสิต นักศึกษา และบุคคลภายนอก

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติหรือการแสดงออกทางอารมณ์ที่มีทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งการแสดงออกถึงความพึงพอใจจะพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความผูกพัน ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมบูรณ์ในการดำเนินชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิต ซึ่งมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี สามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ส่งผลในด้านพฤติกรรมมีความเต็มใจ และทุ่มเทอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีชีวิต บรรทัดฐานหรือแบบแผนในการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร ที่แสดงให้เห็นถึง ค่านิยม ความรู้ ความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ และศรัทธาร่วมกันอย่างเป็นระบบ สมาชิกถือปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของบุคลากรในองค์กร ซึ่งในนี้อ้างอิงตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร “FIGHT” ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การคงอยู่ของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานเลือกที่จะอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานในปัจจุบันที่ทำอยู่อย่างเต็มใจและสมัครใจ รวมทั้งตัวพนักงานเองยังไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานปัจจุบัน หรือต้องการโยกย้ายงานในอนาคต โดยงานวิจัยครั้งนี้หมายความว่า ระดับความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของพนักงาน
- 2.7 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่เป็นหลักเกณฑ์ ในการปกป้องถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันหลากหลายด้าน ทั้งลักษณะภายนอกและลักษณะภายในจิตใจ เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ศาสนา บุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะ ประสบการณ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต เป็นต้น (สุนทร, 2541)

ทั้งนี้ลักษณะของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปโดยความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์มีผลให้มีอิทธิพลต่อการสื่อสารซึ่งอาจจำแนกออกเป็นกลุ่ม คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางประการของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกัน จะส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่า เด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็ยังมีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟังให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเบิล (C.Male) และ ไอ แอล เจนิส และ ดีเรฟ (I.L.Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและได้ให้ผลสรุปว่าการชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้นด้วยอายุยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็มีความต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาแปลกใหม่จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อพฤติกรรมของการสื่อสารของผู้รับสารดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของมนุษย์จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของเขาเหล่านั้น

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล

ประชากรมีวิธีการแบ่งช่วงอายุตามหลักมาตรฐานสากล ซึ่งกลุ่มมิลเลนเนียล คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงหลังปี พ.ศ. 2534 เป็นต้นไป เป็นกลุ่มคนที่ดำเนินชีวิตโดยพึ่งพาอาศัยเทคโนโลยีปัจจุบันเป็นหลัก โดยจะมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 16-35 ปี คนกลุ่มนี้มีความเป็นตัวของตัวเองสูงมาก ความอดทนต่อสิ่งต่างๆ ต่ำ และสิ่งสนใจมากที่สุดคือความเป็นสากลและเทคโนโลยี จะอาศัยโลกบนอินเทอร์เน็ตหรือสื่อสังคมออนไลน์ในการดำเนินชีวิตแทบทุกอย่าง โดยหน่วยงาน Department of International Trade Promotion in Tokyo ได้กล่าวถึงกลุ่มมิลเลนเนียล คือ กลุ่มคนที่เติบโตในช่วงเปลี่ยนผ่านสหัสวรรษ (Millennium) เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่างต้นทศวรรษที่ 1980 ถึงต้นทศวรรษ 2000 การนิยามช่วงอายุของคนกลุ่มนี้ในแต่ละสถาบันอาจมีความแตกต่างกันเล็กน้อย โดยสำนักวิจัย Pew Research Center ซึ่งเป็นหน่วยงานวิจัยสัญชาติอเมริกาให้นิยามกลุ่ม Millennial คือ ผู้ที่เกิดในช่วงระหว่างปี 1981 ถึง 1996 (Dimock, 2019)

โดยประชากรในกลุ่มดังกล่าว แสดงพฤติกรรมและแนวคิดที่มีลักษณะร่วมกันดังนี้ (เสาวคนธ์, 2550)

1) ความเป็นตัวของตัวเองสูง ประชากรกลุ่มนี้มีความคิด การอ่าน ทัศนคติ เป้าหมาย วิธีการพูด รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง ยืนหยัดในความคิดตนเอง ไม่คล้อยตามผู้อื่นง่าย พูดจาตรงไปตรงมาและไม่ชอบให้คนอื่นออกคำสั่งหรือควบคุม

2) ความอดทนต่ำทั้งทางร่างกายและจิตใจ กล่าวคือหากมีความรู้สึกดังกล่าวกว่าจะแสดงออกมาอย่างชัดเจน ไม่สามารถเก็บอารมณ์ได้ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในการทำงาน มีโอกาสเปลี่ยนงานสูง และหากมีผลการทำงานที่ดีแต่ผลตอบแทนหรือโอกาสในความเจริญก้าวหน้ามีน้อย ประชากรกลุ่มนี้มีโอกาสเปลี่ยนงานสูง

3) ความอยากรู้อยากเห็น หากองค์กรมีคำสั่งหรือการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ประชากรกลุ่มนี้พร้อมที่จะซักถามอย่างตรงไปตรงมาและรอฟังคำตอบอยู่เสมอ

4) การท้าทายกฎระเบียบ ประชากรกลุ่มนี้มักตั้งคำถามในกฎระเบียบขององค์กรและต้องการความยืดหยุ่นอยู่เสมอ หากกฎระเบียบขององค์กรมีความเข้มงวดมากเกินไป ประชากรกลุ่มนี้พร้อมท้าทายกฎนั้นและไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีแบบเดิม

5) ความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายในอาชีพของประชากรกลุ่มนี้มีสูงและต้องการอย่างรวดเร็ว จงรักภักดีกับวิชาชีพแต่ไม่ใช่องค์กร หากองค์กรไม่สามารถทำให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างชัดเจน ประชากรกลุ่มนี้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงงานได้เสมอ

6) ความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี ประชากรกลุ่มนี้จะยึดติดกับเทคโนโลยีเหมือนเป็นส่วนประกอบหนึ่งของชีวิต เช่น เครือข่ายสังคม (Social Network), อินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นต้น

7) การเปลี่ยนแปลง ประชากรกลุ่มนี้มีทัศนคติที่ดีในการเปลี่ยนแปลง ถึงแม้จะมีความเสี่ยงและมีความรู้สึกรู้สีกว่าการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ เมื่อเข้ามาทำงานแล้วจะต้องมีส่วนร่วมในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงในองค์กร หากการทำงานเป็นรูปแบบเดิมจะเกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย

8) การมองโลกในแง่ดี เมื่อกระทำการใดๆ ประชากรกลุ่มนี้จะคิดในเชิงบวกและคิดในแง่ดีเสมอที่ทุกอย่างสามารถเป็นไปได้และประสบความสำเร็จ เนื่องจากประสบการณ์การทำงานยังมีน้อย

9) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีผลมาจากการเลี้ยงดูของผู้ปกครองสมัยใหม่ ทำให้มีความกล้าคิดกล้าทำและมั่นใจในตนเอง หากมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ประชากรกลุ่มนี้พร้อมเปิดเผยให้ทราบและอยากทำให้เกิดขึ้นจริงและไม่ยึดติดในกรอบเดิม

10) ความมั่นใจในตนเองสูง ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่รู้สึกดีกับตนเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้อื่น และถ้าประชากรกลุ่มนี้เชื่อว่าสามารถกระทำใดๆ ได้จะพร้อมพูดออกมาโดยไม่มีความประหม่าหรือวิตกกังวล

11) ความจงรักภักดีกับองค์กรต่ำ ประชากรกลุ่มนี้มองตัวงานไม่ใช่องค์กร เวลาที่ต่อรองเรื่องงานพร้อมที่จะทำงานในตำแหน่งที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอมาให้ และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมไปสู่เป้าหมายทางอาชีพที่ตั้งไว้ ซึ่งส่งผลต่ออัตราการเปลี่ยนงานใหม่ที่สูง

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึงความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกโดยรวมระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึกพอใจจึงรวมอยู่กับความคาดหวังไม่เพียงแต่งานที่ทำอยู่แล้วเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ของตัวบุคคลนั้นๆ โดยความพึงพอใจมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ลักษณะงาน (Work Itself) 2.ค่าตอบแทน (Pay) 3. โอกาสและความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) 4. หัวหน้างาน (Supervisor) และ 5. เพื่อนร่วมงาน (Coworker) (Kermansaravi, et al., 2015, อ้างอิงใน ศักดิ์ชัย, 2564)

ทั้งนี้ความรู้สึกพึงพอใจและประทับใจของพนักงานที่มีต่องานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จำแนกความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 ด้านหลัก (Weiss, et al., 1967, อ้างอิงใน ศรีณย์, 2556) ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ความพึงพอใจในการทำงาน (Intrinsic Job Satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน เช่น การใช้ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสทำงานเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ มโนธรรม และความมั่นคง เป็นต้น

2) ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic Job Satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น นโยบายขององค์กร หัวหน้างาน ความก้าวหน้า และรายได้ เป็นต้น

3) ความพึงพอใจในงานทั่วไป (General Job Satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงานทุกๆ ไป เช่น เงื่อนไขการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานด้านต่างๆ สามารถแบ่งความพึงพอใจในงานได้เป็น 7 ด้านได้แก่ (พิชญ์สินี, 2551)

1) ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ที่บุคคลรับผิดชอบ

2) ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผู้ที่มีบทบาทในการควบคุมดูแลตนในการทำงาน

3) ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการยอมรับและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

4) ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความเจริญหรือการได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน

5) ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความปลอดภัยและความมั่นคงขององค์กรที่ให้น่าเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานในองค์กรนั้น

6) ความพึงพอใจในด้านรายได้ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงาน

7) ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการให้ความช่วยเหลือหรือการตอบแทนการทำงานให้องค์กรแก่พนักงาน

2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศในยุโรป และญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งประเทศที่มีการพัฒนาแล้วล้วนให้ความสนใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงานซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (สรรรเสรี, 2545)

หรือหมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้ช่วยให้อัตรา

การขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง (Hackman and Suttle, 1977)
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตการทำงานในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้ (Walton, 1973)

1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันงานที่ทำอยู่

4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีความรู้สึกรับประกันโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ทศคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ อย่างไรก็ตาม บุคคลจะแสดงความผูกพันต่อองค์กรให้เห็นในรูปแบบของการเป็นสมาชิกองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคลอาจมีลักษณะและที่มาแตกต่างกัน โดยการวัดความผูกพันต่อองค์กรได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน (Allen and Meyer, 1990, อ้างอิงใน สิริินทร์, 2566) ได้แก่

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรนั้นๆ ซึ่งพร้อมที่จะให้การสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มที่ เพราะมีความเชื่อ ค่านิยม และมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และจะคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากพนักงานคนนั้นต้องการจะอยู่เพราะมีสิ่งที่ต้องการ และความเชื่อแบบเดียวกันกับองค์กร โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ ประกอบไปด้วย คุณลักษณะเฉพาะ (Personal Characteristics) อาทิ อายุ เพศ ระดับการศึกษา เป็นต้น คุณลักษณะต่างๆ ของงาน (Job Characteristics) ลักษณะของงานที่มีความเป็นหนึ่งเดียว (Work Experience) อาทิ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการรับรู้การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นต้น โดยปัจจัยเหล่านี้ จะส่งผลถึงความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร ว่าองค์กรมีการให้สิ่งที่ดีแก่ตน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความยึดมั่นต่องาน รู้สึกมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีผลต่อระดับความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการที่พนักงานตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนที่จะทำงานให้กับองค์กร ซึ่งการลงทุนกับองค์กร ยังมีอายุงานที่นาน การลงทุนกับองค์กรนั้นก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการพิจารณาถึงผลประโยชน์และสวัสดิการที่สูญเสียไปหากออกจากองค์กร พนักงานจะพิจารณาว่าการลาออกนั้นคุ้มค่าหรือไม่ ดังนั้นพนักงานจึงคงอยู่กับองค์กรเพราะว่าจำเป็นต้องอยู่ เพราะไม่อยากสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการลงทุนกับองค์กรไปเช่นกัน โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ประกอบไปด้วยความมากน้อยที่พนักงานได้ลงทุนไปในองค์กร เช่น อายุงาน และการรับรู้เกี่ยวกับการขาดทางเลือกของตัวพนักงาน เช่น ความลำบากในการหางานใหม่ โดยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อการประเมินสิ่งที่ตนต้องสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากองค์กร จึงมีผลต่อระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน

3) ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เกิดจากทัศนคติของตัวเองพนักงานเอง ที่ยึดมั่นบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมอย่างเคร่งครัด โดยพื้นฐานความคิดคือ เมื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วนั้น หน้าที่ของพนักงานย่อมต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่มีความถูกต้องและความเหมาะสม ดังนั้นการมีทัศนคติเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และปฏิบัติตามเช่นนี้ จึงเป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรทำและเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรปฏิบัติให้ได้ด้วยเช่นกัน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ประกอบไปด้วย ประสบการณ์ในการผ่านกระบวนการการขัดเกลาทางสังคมของแต่ละบุคคล รวมถึงการเรียนรู้ต่างๆ จากครอบครัว วัฒนธรรม และสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดความเชื่อของพนักงานว่า การคงสมาชิกภาพขององค์กรไว้เป็นสิ่งที่ถูกต้อง สมควรกระทำ ซึ่งมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดเจตคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมองค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย้อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ยาก แม้ว่านักวิชาการจะมีความเห็นแตกต่างกันบ้างในเรื่อง โดยวัฒนธรรมองค์กรแบ่งออกเป็น 7 ลักษณะดังนี้ (Robbins, 2001)

- 1) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่และสิ่งที่มีความเสี่ยงทำหาย ระดับที่พนักงาน ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่และทำหาย
- 2) ความสนใจในรายละเอียด ระดับที่พนักงานคาดหวังในการวิเคราะห์อย่างถูกต้อง และสนใจในรายละเอียด
- 3) กำหนดทิศทางของผลลัพธ์ ระดับที่การบริหารจัดการมุ่งผลลัพธ์ที่ออกมา และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่าเทคนิคและกระบวนการที่นำมาสู่ผลสำเร็จของผลลัพธ์
- 4) กำหนดทิศทางของคน ระดับที่การบริหารจัดการ อยู่ที่การตัดสินใจยึดถือการพิจารณาที่มีต่อผลลัพธ์ของคนภายในองค์กร
- 5) กำหนดทิศทางของทีม ระดับที่การเคลื่อนไหวและกิจกรรมให้ความสำคัญกับทีมมากกว่าผลงานส่วนบุคคล
- 6) การพร้อมที่จะต่อสู้ ระดับที่คนภายในองค์กรมีความพร้อมที่จะต่อสู้ และแข่งขันมากกว่าความรู้สึที่ไม่กระตือรือร้น
- 7) ความมีเสถียรภาพ ระดับที่ผลงานขององค์กรสามารถรักษาสถานภาพให้มีความเจริญเติบโต มีความแตกต่างอย่างชัดเจนและดำรงไว้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร “FIGHT” ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นผลจากการรวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโมเดลความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคลากรเห็นสถาบันเป็นในปัจจุบัน และสิ่งที่อยากเห็นสถาบันเป็นในอนาคต (Culture Difference Model) โดยการมีส่วนร่วมทั้งจากกรรมการสภาสถาบัน ผู้บริหาร นักศึกษา และบุคลากรทุกระดับ เป็นค่านิยมที่สะท้อนถึงจิตใจที่สู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อนำสถาบันไปสู่ระดับโลกตามวิสัยทัศน์ The World Master of Innovation ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

- 1) F - Futurist วิสัยทัศน์กว้างไกล คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์โลกเพื่อสร้างโอกาสและความเป็นไปได้ใหม่ๆ ในการต่อยอดผลลัพธ์การดำเนินงาน และกล้าแตกต่าง กล้าเปลี่ยนแปลงสมมติฐานเดิมเพื่อทดลอง และสรรสร้างนวัตกรรมใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) I - Ignite พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งปันองค์ความรู้ และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะตรงกับความต้องการ พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับมือ ปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่แตกต่างและสนุกกับการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

3) G - Greatness มุ่งเน้นความเป็นเลิศ มุ่งเน้นแนวทางที่ปฏิบัติได้จริง ดูแลรับผิดชอบการทำงานอย่างมืออาชีพ รวมทั้งส่งมอบงานที่มีคุณภาพ และประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อบรรลุเป้าหมายภาพรวม และสาขาวิชาชีพ บูรณาการความรู้ ทักษะ ความแตกต่างของสาขาวิชาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อต่อยอดการศึกษา สังคม และธุรกิจ

4) H - Honor ยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในทุกการกระทำ เพื่อนำความยั่งยืนสู่องค์กร และสังคม รวมถึงสร้างความยั่งยืน ยืนหยัดในการส่งมอบคุณค่าของงาน เพื่อยกระดับคุณภาพ และสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนให้แก่สังคมและประเทศ

5) T - Team spirit ทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานและการสื่อสารเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผสานประโยชน์จากหลากหลาย สร้างเครือข่าย และประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างประโยชน์และคุณค่าร่วมกัน

2.7 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของพนักงาน

การคงอยู่ของพนักงาน (Employee Retention) หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากองค์กร และคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ การธำรงรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร หรือการรักษาให้คนเก่งเหล่านั้นอยู่ในองค์กรจึงนับว่าเป็นงานที่ทำยากและมีคุณค่าต่อองค์กร (ธีระวุฒิ, 2557) หรือหมายถึง ความคิดและความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงาน หรือวางแผนที่จะยังคงอยู่ทำงานกับองค์กรไปจนกระทั่งเกษียณอายุ และไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานเมื่อพบว่ามีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า (ศรีณย์, 2557)

ในการดำเนินงานขององค์กรต้องมีต้นทุนการจ้างงานและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงาน ดังนั้นการที่องค์กรรักษาพนักงานที่มีอยู่หรือการเก็บรักษาพนักงาน จะทำให้องค์กรสามารถรักษาเงินลงทุนขององค์กรที่ต้องเสียไปสำหรับการพัฒนาพนักงานใหม่ และยังมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ อีกมากมายตามมาในกระบวนการสรรหาพนักงานใหม่ นอกจากนี้การเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากความรู้และทักษะของพนักงานเป็นส่วนสำคัญของความสามารถขององค์กร ในการประหยัดงบประมาณ การเก็บรักษาพนักงานจึงกลายเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับองค์กร การที่จะธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ ต้องทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำในองค์กร การจะธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ ผู้บริหารต้องมีความเชื่อว่าพนักงานที่อยู่ในองค์กรล้วนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่มีส่วนช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานภาคภูมิใจ และนำศักยภาพของตนเองใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (พิมณพัฒน์, 2559)

การคงอยู่ของพนักงานในองค์กร สามารถอธิบายบริบทได้ 4 ด้านคือ (Taunton, et al., 1989) 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การได้โอกาสการเปลี่ยนงาน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและภาวะครอบครัว 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วมในงาน การติดต่อสื่อสาร 3) ปัจจัยด้านองค์กรและนโยบาย ได้แก่ ค่าตอบแทนความยุติธรรมในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานและ โอกาสการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า และ 4) ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ได้แก่ แรงจูงใจในการจัดการอำนาจแบบของภาวะผู้นำ

2.8 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

2.8.1 การแปลงข้อมูล (Transformation)

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ตัวแปรตาม Y ต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นจึงต้องมีการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรตาม Y ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ถ้าพบว่าตัวแปรตาม Y ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างไม่มีการแจกแจงแบบปกติจะต้องแปลงตัวแปรตาม Y ให้มีการแจกแจงแบบปกติ ด้วยวิธีการดังนี้ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2557 : ออนไลน์)

(1) ถ้าการแจกแจงของตัวแปรตาม Y เป็นแบบเบ้ขวา จะทำการแปลงค่า Y ดังนี้

$$Y' = \log(Y) \quad (2.1)$$

เมื่อ Y' คือ ตัวแปรตาม Y ที่แปลงแล้ว

(2) ถ้าการแจกแจงของตัวแปรตาม Y เป็นแบบเบ้ซ้าย จะทำการแปลงค่า Y ดังนี้

$$Y' = Y^2 \quad (2.2)$$

เมื่อ Y' คือ ตัวแปรตาม Y ที่แปลงแล้ว

ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะเขียนได้เป็นฟังก์ชันเส้นตรงของพารามิเตอร์ (β_j) เป็นดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i ; i = 1, 2, \dots, N, j = 1, 2, \dots, k \quad (2.3)$$

โดยที่ Y_i คือ ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร

X_{ji} คือ ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j ของประชากร

β_0 คือ จุดตัดแกน Y หรือค่าของตัวแปรตาม Y เมื่อไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอิสระ X_1, X_2, \dots, X_k

β_j คือ สัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) ที่ j ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_{ji} เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยกำหนดให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ โดยทั่วไปจะเรียกค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแทนสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วน (Partial coefficient regression)

ε_j คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

2.8.2 ข้อสมมติในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (ทรงศิริ, 2551)

(1) ε มีการแจกแจงแบบปกติ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 และความแปรปรวนคงที่เท่ากับ σ^2

(2) ค่า ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นอิสระต่อกัน นั่นคือ

$$COV(\varepsilon_i, \varepsilon_j) = 0 \text{ สำหรับบางค่า } i \neq j$$

(2) ตัวแปรอิสระต้องเป็นอิสระกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.8.3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ในตัวแบบการถดถอย

ในการประมาณค่าพารามิเตอร์จะประมาณค่า Y_i ด้วย \hat{Y}_i ซึ่งหาได้จากสมการดังนี้ (ทรงศิริ, 2551)

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki}, \quad i = 1, 2, \dots, n \quad (2.4)$$

และสมการนี้เรียกว่าสมการถดถอยพหุคูณของตัวอย่างสุ่ม โดยที่ \hat{Y}_i เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ

ในการหาตัวประมาณค่า $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของพารามิเตอร์ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาโดยใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Method of Least Squares) ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้ผลบวกของค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองมีค่าต่ำที่สุด หรือ $\sum_{i=1}^n \varepsilon_i^2$ หรือ $\sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{Y}_i)^2$ มีค่าน้อยที่สุด และตัวประมาณค่า $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ที่หาได้ด้วยวิธีนี้จะเป็นตัวประมาณค่าที่ดีที่สุดของพารามิเตอร์ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ นั่นคือเป็นตัวประมาณค่าที่มีคุณสมบัติเป็นตัวประมาณค่าที่ไม่เอนเอียงและมีความแปรปรวนต่ำสุด แต่เนื่องจากค่า ε_i นั้นไม่ทราบค่าจึงใช้ $e_i = Y_i - \hat{Y}_i$ เรียกว่า ตัวเศษเหลือ (Residual) ประมาณค่า ε_i ซึ่งจะได้ว่า

$$e_i = Y_i - (b_0 + b_1 X_{1i} + \dots + b_k X_{ki}) \quad (2.5)$$

และ

$$\sum_{i=1}^n e_i^2 = \sum_{i=1}^n (Y_i - b_0 - b_1 X_{1i} - \dots - b_k X_{ki})^2 \quad (2.6)$$

ซึ่งเป็นค่าผลบวกกำลังสองของผลต่างของค่าสังเกตกับค่าประมาณ โดยตัวประมาณค่า $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ นี้ทำให้ $\sum_{i=1}^n e_i^2$ มีค่าต่ำสุด ซึ่งหาได้จากสมการดังนี้

$$\frac{\partial \sum_{i=1}^n e_i^2}{\partial b_0} = -2 \sum_{i=1}^n (Y_i - b_0 - b_1 X_{1i} - \dots - b_k X_{ki}) = 0$$

$$\frac{\partial \sum_{i=1}^n e_i^2}{\partial b_1} = -2 \sum_{i=1}^n X_{1i} (Y_i - b_0 - b_1 X_{1i} - \dots - b_k X_{ki}) = 0$$

⋮

$$\frac{\partial \sum_{i=1}^n e_i^2}{\partial b_k} = -2 \sum_{i=1}^n X_{ki} (Y_i - b_0 - b_1 X_{1i} - \dots - b_k X_{ki}) = 0 \quad (2.7)$$

นั่นคือถ้ามีตัวแปรอิสระ k ตัวในสมการ จะได้สมการปกติ (Normal Equation) จำนวน $k+1$ สมการ ดังนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\begin{aligned}
nb_0 + b_1 \sum_{i=1}^n X_{1i} + b_2 \sum_{i=1}^n X_{2i} + \dots + b_k \sum_{i=1}^n X_{ki} &= \sum_{i=1}^n Y_i \\
b_0 \sum_{i=1}^n X_{1i} + b_1 \sum_{i=1}^n X_{1i}^2 + b_2 \sum_{i=1}^n X_{1i} X_{2i} + \dots + b_k \sum_{i=1}^n X_{1i} X_{ki} &= \sum_{i=1}^n X_{1i} Y_i \\
b_0 \sum_{i=1}^n X_{2i} + b_1 \sum_{i=1}^n X_{2i} X_{1i} + b_2 \sum_{i=1}^n X_{2i}^2 + \dots + b_k \sum_{i=1}^n X_{2i} X_{ki} &= \sum_{i=1}^n X_{2i} Y_i \\
&\vdots \\
b_0 \sum_{i=1}^n X_{ki} + b_1 \sum_{i=1}^n X_{ki} X_1 + b_2 \sum_{i=1}^n X_{ki} X_2 + \dots + b_k \sum_{i=1}^n X_{ki}^2 &= \sum_{i=1}^n X_{ki} Y_i
\end{aligned} \tag{2.8}$$

ตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ จะหาได้โดยการแก้สมการปกติ โดยทั่วไปในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ ซึ่งทำให้การวิเคราะห์สะดวกมากขึ้น กำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix} \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}$$

$$\beta = \begin{bmatrix} \beta_0 \\ \beta_1 \\ \vdots \\ \beta_k \end{bmatrix} \quad \varepsilon = \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \vdots \\ \varepsilon_n \end{bmatrix} \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

โดยที่ Y เป็นเวกเตอร์ขนาด $n \times 1$ ของตัวแปรสุ่ม หรือเวกเตอร์ขนาด n ของตัวแปรสุ่ม
 X เป็นเมทริกซ์ขนาด $n \times (k+1)$ ของตัวแปรอิสระ
 β เป็นเวกเตอร์ขนาด $(k+1) \times 1$ ของพารามิเตอร์
 ε เป็นเวกเตอร์ขนาด $n \times 1$ ของตัวแปรสุ่มค่าคลาดเคลื่อน
 b เป็นเวกเตอร์ขนาด $(k+1) \times 1$ ของตัวประมาณพารามิเตอร์

ดังนั้นตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุสามารถเขียนในรูปเมทริกซ์ได้ดังนี้

$$Y = X\beta + \varepsilon \tag{2.9}$$

และข้อกำหนดของ ε สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\varepsilon \sim N_n(0, \sigma^2 I)$$

ซึ่งหมายความว่า $\varepsilon_1, \varepsilon_2, \dots, \varepsilon_n$ เป็นอิสระต่อกัน และต่างมีการแจกแจงปกติที่มีค่าเฉลี่ย 0 และความแปรปรวน σ^2 และสมการปกติในเทอมของเมทริกซ์ จะเขียนได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$X'Xb = X'Y \quad (2.10)$$

การแก้สมการหา b จะสมมติว่าหาเมทริกซ์ผกผันของเมทริกซ์ $X'X$ ได้ ซึ่งเป็นจริงโดยทั่วไปในทางปฏิบัติ เพราะฉะนั้นตัวประมาณแบบกำลังสองน้อยที่สุดคือ

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (2.11)$$

2.8.4 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานนี้จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) เป็นเครื่องมือในการทดสอบ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน มีแนวความคิดพื้นฐานในการทดสอบคือ เปรียบเทียบค่าความผันแปรที่อธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยพหุคูณกับค่าความผันแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยสมการการถดถอยพหุคูณ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างค่าทั้งสองสรุปได้ดังนี้ (ทรงศิริ, 2551)

$$Y_i - \bar{Y} = (\hat{Y}_i - \bar{Y}) + (Y_i - \hat{Y}_i) \quad (2.12)$$

ยกกำลังสองทั้งสองข้างจะได้

$$\begin{aligned} (Y_i - \bar{Y})^2 &= [(\hat{Y}_i - \bar{Y}) + (Y_i - \hat{Y}_i)]^2 \\ \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2 &= \sum_{i=1}^n [(\hat{Y}_i - \bar{Y}) + (Y_i - \hat{Y}_i)]^2 \\ &= \sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2 + \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2 + 2 \sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - \bar{Y})(Y_i - \hat{Y}_i) \end{aligned}$$

แต่

$$\begin{aligned} \sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - \bar{Y})(Y_i - \hat{Y}_i) &= \sum_{i=1}^n (b_0 + bX_i - \bar{Y})(Y_i - b_0 - bX_i) \\ &= b_0 \sum_{i=1}^n (Y_i - b_0 - bX_i) + b \sum_{i=1}^n X_i(Y_i - b_0 - bX_i) - \bar{Y} \sum_{i=1}^n (Y_i - b_0 - bX_i) \end{aligned}$$

ซึ่ง

$$\sum_{i=1}^n (Y_i - b_0 - bX_i) = 0 \quad \left[\because \sum_{i=1}^n Y_i = nb_0 + b \sum_{i=1}^n X_i \right]$$

และ

$$\sum_{i=1}^n X_i(Y_i - b_0 - bX_i) = 0 \quad \left[\because \sum_{i=1}^n X_i Y_i = b_0 \sum_{i=1}^n X_i + b \sum_{i=1}^n X_i^2 \right]$$

ดังนั้นค่า

$$\sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - \bar{Y})(Y_i - \hat{Y}_i) = 0$$

จะได้ว่า

$$\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2 = \sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2 + \sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{Y}_i)^2 \quad (2.13)$$

หรือ

$$SST = SSR + SSE \quad (2.14)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่ SST (Sum Square of Total) คือค่าความผันแปรทั้งหมดของ Y โดยเป็นผลรวมกำลังสองของผลต่างของค่าสังเกตและค่าเฉลี่ย ซึ่งใช้วัดความผันแปรของแต่ละค่าสังเกตที่ต่างจากค่าเฉลี่ยเรียก SST ว่าผลรวมกำลังสองรวมหรือผลรวมกำลังสองของความผันแปร โดยที่

$$SST = \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2 \quad (2.15)$$

SSR (Sum Square of Regression) คือค่าความผันแปรที่อธิบายได้ หรือ ค่าความแปรปรวนของ Y ที่เกิดจากอิทธิพลของ X_1, X_2, \dots, X_k โดยเป็นผลรวมกำลังสองของผลต่างของค่าประมาณและค่าเฉลี่ยซึ่งใช้วัดความผันแปรของแต่ละค่าประมาณจากค่าเฉลี่ย เรียก SSR ว่าผลรวมกำลังสองของความผันแปรเนื่องจากการถดถอย โดยที่

$$SSR = \sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2 \quad (2.16)$$

SSE (Sum Square of Error) คือค่าความผันแปรอธิบายไม่ได้ หรือค่าความแปรปรวนของ Y ที่เกิดจากอิทธิพลอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวแปรอิสระที่กำลังพิจารณา หรือเรียกว่าค่าความผันแปรอย่างสุ่ม โดยเป็นผลรวมกำลังสองของผลต่างของค่าสังเกตและค่าประมาณ เรียก SSE ว่าผลรวมกำลังสองของความผันแปรไม่ใช่เนื่องจากการถดถอย โดยที่

$$SSE = \sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{Y}_i)^2 \quad (2.17)$$

อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบ SSR กับ SSE โดยตรงนั้น เป็นการเปรียบเทียบที่เอนเอียง (Biased) เนื่องจากค่าทั้งสองมีระดับความเป็นอิสระที่ต่างกัน ดังนั้นค่าทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ ในการวิเคราะห์ค่าความผันแปรนี้จึงใช้ค่าความผันแปรที่ปรับด้วยระดับความเป็นอิสระแล้ว เรียกว่า ค่าความผันแปรเฉลี่ย (Mean Square)

ค่าความผันแปรที่อธิบายได้เฉลี่ย (Mean Square Regression)

$$MSR = \frac{SSR}{k} \quad (2.18)$$

ค่าความผันแปรที่อธิบายไม่ได้เฉลี่ย (Mean Square Error)

$$MSE = \frac{SSE}{n - k - 1} \quad (2.19)$$

ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

$$F = \frac{MSR}{MSE} \quad ; F \sim F_{(k, n-k-1)} \quad (2.20)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณสามารถสรุปการวิเคราะห์ความแปรปรวนได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวน

Sov	df	SS	MS	F
Regression	k	SSR	$MSR = \frac{SSR}{k}$	$F = \frac{MSR}{MSE}$
Error	$n - k - 1$	SSE	$MSE = \frac{SSE}{n - k - 1}$	
Total	$n - 1$	SST		

จำนวนชั้นอิสระของแหล่งความแปรปรวนแหล่งต่างๆ ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน คือ จำนวนชั้นอิสระของ Regression, Error และ Total เท่ากับ $k, n - k - 1$ และ $n - 1$ ตามลำดับ

สมมติฐานคือ $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$

H_1 : มี β_i สำหรับ $i = 1, 2, \dots, k$ อย่างน้อยหนึ่งค่าที่ไม่เป็น 0

สถิติทดสอบคือ $F = \frac{MSR}{MSE}$

ถ้ายอมรับสมมติฐานหลัก $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$ ซึ่งสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระ X_i ทุกตัวรวมกัน ไม่มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y

ถ้าปฏิเสธสมมติฐานหลัก $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$ อธิบายได้ว่ามีอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรอิสระที่มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y จึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่า X_i ตัวใดมีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y โดยใช้การทดสอบ F บางส่วน

2.8.5 การทดสอบ F บางส่วน (Partial F Test)

จากตัวแบบ $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$ ถ้าต้องการทดสอบว่าตัวแปรอิสระตัวใดตัวหนึ่งในตัวแบบมีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y เมื่อมีตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ อยู่ในตัวแบบการถดถอยแล้วหรือไม่ จะทดสอบ F บางส่วน (Partial F Test) โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ดังนี้ (ทรงศิริ, 2551)

สมมติฐานคือ $H_0 : \beta_i = 0$

$H_1 : \beta_i \neq 0$ สำหรับ $i = 1, 2, \dots, k$

สถิติทดสอบคือ $t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่ b_i คือ ค่าประมาณของ β_i

S_{b_i} คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) ของ b_i

ถ้ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าตัวแปรอิสระ X_i สำหรับ $i=1,2,\dots,k$ ไม่มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y เมื่อมีตัวแปรอิสระ ตัวอื่นๆ อยู่ในตัวแบบการถดถอยแล้ว

ถ้าปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าจะเพิ่มตัวแปรอิสระ X_i สำหรับ $i=1,2,\dots,k$ ในตัวแบบการถดถอยได้ นั่นคือ X_i มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y เมื่อมีตัวแปรอิสระ ตัวอื่นๆ อยู่ในตัวแบบการถดถอยแล้ว

2.8.6 การวัดความเหมาะสมของตัวแบบ

การแบ่งส่วน SST ออกเป็น SSR และ SSE จะนำไปสู่ค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ในการอธิบายว่าตัวแปรอิสระ X ทุกตัวรวมกันมีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y มากน้อยเพียงใด ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (Coefficient of Determination : R^2) เป็นค่าวัดความเหมาะสมของตัวแบบที่แสดงสัดส่วนหรือเปอร์เซ็นต์ที่ตัวแปรอิสระ X ทุกตัวรวมกันมีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y นั่นคือค่า R^2 หาได้จาก (ทรงศิริ, 2551)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} \text{ หรือ } R^2 = 1 - \frac{SSE}{SST} \quad (2.21)$$

ค่า R^2 จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 หรือ $0 < R^2 < 1$ เมื่อ R^2 มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายความว่า SSR มีค่าใกล้ค่า SST ซึ่งเป็นการแสดงว่าตัวแปรอิสระ X ทุกตัวรวมกันมีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y สูง และเมื่อ R^2 มีค่าเข้าใกล้ 0 นั่นคือ SSR มีค่าห่างจากค่า SST มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระ X ทุกตัวรวมกันมีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y น้อย เมื่อค่าของตัวแปรตามทุกค่ามีค่าเท่ากับค่าพยากรณ์หรือ $Y_i = \hat{Y}_i$ สำหรับข้อมูลทั้ง n ค่า

เนื่องจากค่า R^2 ได้มาจากการใช้ข้อมูลในการคำนวณ ดังนั้นช่วงพิสัยของตัวแปรอิสระจะมีผลต่อค่า R^2 การที่ค่า R^2 มีค่าสูงนั้น ไม่ได้หมายความว่าสมการถดถอยนั้นเหมาะสมกับทุกช่วงค่าของตัวแปรอิสระ หากพยากรณ์นอกช่วงค่าของตัวแปรอิสระที่เก็บข้อมูลมา (Extrapolation) แล้วสมการถดถอยอาจไม่เหมาะสมก็ได้ นั่นคือค่าพยากรณ์ที่ได้ อาจมีความคลาดเคลื่อนได้

การเพิ่มจำนวนตัวแปรอิสระเข้าไปในสมการอาจทำให้ค่า R^2 เพิ่มขึ้นเนื่องจากค่า SSE อาจมีค่าลดลงได้ แต่ค่า SST มีค่าเท่าเดิมไม่เปลี่ยนแปลง โดยที่ตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้าไปนั้นอาจไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามก็ได้ ดังนั้นจึงมีการปรับค่า R^2 โดยการหารค่า SSE และ SST ด้วยองศาเสรี เรียกว่า R^2 นี้ว่า สัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับแล้วสำหรับตัวแปรอิสระหลายตัว (Adjusted Coefficient of Multiple Determination) หรือ R^2_{adj} สามารถแสดงได้โดยสมการดังนี้

$$R^2_{adj} = 1 - \left(\frac{n-1}{n-p} \right) \frac{SSE}{SST} \quad (2.22)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่า R_{adj}^2 จะไม่เพิ่มขึ้นหากตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้าไปไม่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตาม แต่ส่วนใหญ่แล้ว จะมีค่าลดลงเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตามเข้าไปในสมการ เนื่องจาก SSE อาจลดลงมากกว่าค่าองศาเสรี

2.8.7 การวัดค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระ

เป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรสุ่ม Y และตัวแปรสุ่ม X โดยที่ตัวแปรสุ่ม X และ Y ต้องเป็นตัวแปรแบบต่อเนื่อง หรือเป็นข้อมูลเชิงปริมาณและความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรเป็นเส้นตรง (Linear Relationship) ซึ่งวัดได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation: r) โดยที่ค่า r จะมีค่าอยู่ระหว่างค่า -1 ถึง 1 ซึ่งหาได้จากสูตร

$$r = \frac{Cov(X, Y)}{S_X S_Y} = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2 \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n (X_i)^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n (Y_i)^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2 \right]}} \quad (2.23)$$

โดยที่ r แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
 $Cov(X, Y)$ แทนความแปรปรวนร่วมของตัวแปร X และ Y
 S_X, S_Y แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร X และ Y
 \bar{X}, \bar{Y} แทนค่าเฉลี่ยของตัวแปร X และ Y
 n แทนขนาดตัวอย่าง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีความหมายดังนี้

- 1) r มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์เชิงบวก หมายความว่าถ้าตัวแปร X มีค่าเพิ่มขึ้น ตัวแปร Y จะมีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปร X มีค่าลดลง ตัวแปร Y จะมีค่าลดลง
- 2) r มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์เชิงลบ หมายความว่าถ้าตัวแปร X มีค่าเพิ่มขึ้น ตัวแปร Y จะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปร X มีค่าลดลง ตัวแปร Y จะมีค่าเพิ่มขึ้น
- 3) r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์มาก
- 4) r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่าตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์เชิงลบและมีความสัมพันธ์มาก
- 5) r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- 6) r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปร X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.8.8 วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอย

การสร้างตัวแบบการถดถอยที่เป็นไปได้ทั้งหมดเมื่อมีตัวแปรอิสระทั้งหมด k ตัว สามารถสร้างตัวแบบที่เป็นไปได้ทั้งหมด 2^k ตัวแบบ มีวิธีการหลายวิธีที่ใช้สร้างตัวแบบเหล่านี้ เช่น (1) Enter (2) Remove (3) Forward (4) Backward และ (5) Stepwise ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้วิธี Stepwise เนื่องจากวิธีนี้คล้ายกับวิธีการเลือกตัวแปรแบบไปข้างหน้า (Forward) แตกต่างกันตรงที่ในแต่ละขั้นที่มีการเพิ่มตัวแปรเข้าไปในสมการทีละตัวจะมีการคำนวณทดสอบ F บางส่วน (Partial F Test) ของตัวแปรทำนายอื่นๆ ที่มีอยู่ในสมการเดิม โดยที่ถือว่าตัวแปรทำนายนั้นๆ เข้าไปอยู่ในสมการที่รวมตัวแปรใหม่ด้วยเป็นตัวสุดท้าย การที่ต้องตรวจสอบค่าทดสอบ F บางส่วน (Partial F Test) ของตัวแปรทำนายที่มีอยู่เดิมนั้น เนื่องจากความจริงที่ว่าตัวแปรทำนายเดิมนั้น อาจไม่เหมาะสมที่จะอยู่ในสมการใหม่ เพราะตัวแปรเดิมอาจมีความสัมพันธ์กับตัวแปรใหม่ ซึ่งการเลือกตัวแปรแบบไปข้างหน้าไม่ได้ตรวจสอบในเรื่องนี้ นั่นคือ เมื่อรวมตัวแปรทำนายใดไว้ในสมการแล้วจะไม่กำจัดออกไปในขั้นตอนต่อไป และการกำจัดตัวแปรแบบถดถอยหลัง (Backward) เช่นเดียวกัน คือจะไม่นำตัวแปรทำนายที่เอาออกไปแล้วกลับเข้ามาพิจารณาอีก (ทรงศิริ, 2557)

วิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (The Stepwise Regression Procedure)

ซึ่งเป็นวิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าในตัวแบบการถดถอยครั้งละหนึ่งตัวโดยเริ่มจากตัวแบบที่ไม่มีตัวแปรอิสระเลย $Y = \beta_0 + \varepsilon$ ตัวแปรใดที่เข้าอยู่ในตัวแบบการถดถอยแล้วอาจจะถูกตัดออกไปได้ภายหลัง นั่นคือต้องทดสอบว่าตัวแปรอิสระตัวนี้มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ขณะที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นอยู่ในตัวแบบการถดถอย วิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอนจึงเป็นวิธีที่รวมทั้งวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระ (Forward Selection Procedure) และลดตัวแปรอิสระ (Backward Elimination Procedure) เข้าด้วยกัน ตัวอย่างกรณีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร X_1, X_2 และ X_3 ขั้นตอนในการเลือกตัวแปรอิสระเข้าในตัวแบบเป็นดังนี้ (ทรงศิริ, 2551)

ขั้นตอนที่ 1 เลือกตัวแปรอิสระตัวแรกเข้าในตัวแบบการถดถอย โดยเลือกตัวแปรอิสระที่ให้ค่า F ซึ่งได้จากการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรอิสระ X_1 แต่ละตัวกับตัวแปรตาม Y สูงที่สุด นั่นคือเลือกตัวแปรอิสระ X_1 ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม Y สูงที่สุด สมมติว่าตัวแปรอิสระ X_3 เป็นตัวแปรที่ให้ค่า F บางส่วนสูงที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 จากตัวแบบ $Y = \beta_0 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$ ทดสอบ $H_0 : \beta_3 = 0$ กับ $H_1 : \beta_3 \neq 0$ โดยการทดสอบแบบ F บางส่วน

(1) ถ้ายอมรับ H_0 แสดงว่าตัวแปรอิสระ X_3 มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y อย่างไม่มีนัยสำคัญและกระบวนการเลือกตัวแปรโดยวิธีนี้จะสิ้นสุด นั่นคือจะสรุปว่าไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่เหมาะสมในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y แล้ว จะได้ตัวแบบการถดถอย คือ

$$Y = \beta_0 + \varepsilon \quad (2.24)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ถ้าปฏิเสธ H_0 แสดงว่าตัวแปรอิสระ X_3 มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y อย่างมีนัยสำคัญ จะได้ตัวแบบการถดถอย คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (2.25)$$

ทำขั้นตอนถัดไปเพื่อหาตัวแปรอิสระใหม่เข้าในตัวแบบการถดถอย ในที่นี้สมมติว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ขั้นตอนที่ 3 เลือกตัวแปรอิสระตัวที่สองเข้าในตัวแบบการถดถอยด้วยการพิจารณาตัวแปรอิสระที่ให้ค่า F บางส่วนของตัวแปรอิสระ $X_i, i=1,2$ โดยที่ตัวแปรอิสระ X_3 อยู่ในตัวแบบการถดถอยสูงที่สุด สมมติว่าเลือกตัวแปรอิสระ X_2 เข้าในตัวแบบการถดถอยเพราะค่าของตัวทดสอบสถิติ F บางส่วนสูงที่สุด ดังนั้นตัวแบบการถดถอยคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (2.26)$$

ขั้นตอนที่ 4 หาค่า F บางส่วนของ X_2 เมื่อมี X_3 อยู่ในตัวแบบแล้ว และหาค่า F บางส่วนของ X_3 เมื่อมี X_2 อยู่ในตัวแบบแล้ว เลือกทดสอบตัวแปรอิสระที่มีค่า F บางส่วนน้อย สมมติว่าเป็น X_3 นั่นคือทำการทดสอบสมมติฐาน $H_0: \beta_3 = 0$ กับ $H_1: \beta_3 \neq 0$

(1) ถ้ายอมรับ H_0 แสดงว่าตัวแปรอิสระ X_3 มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y อย่างไม่มีนัยสำคัญเมื่อมี X_2 อยู่ในสมการแล้ว จะตัดตัวแปรอิสระ X_3 ออกแล้วตัวแบบการถดถอยคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (2.27)$$

จากนั้นทดสอบว่า $H_0: \beta_2 = 0$ กับ $H_1: \beta_2 \neq 0$ ด้วยการทดสอบ F บางส่วนต่อไป

(2) ถ้าปฏิเสธ H_0 แสดงว่าตัวแปรอิสระ X_3 มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y อย่างมีนัยสำคัญเมื่อมี X_2 อยู่ในสมการแล้ว จะได้ตัวแบบการถดถอยคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (2.28)$$

ขั้นตอนที่ 5 สมมติว่าขั้นที่ 4 ปฏิเสธ H_0 จะเลือกตัวแปรอิสระตัวต่อไป ซึ่งในที่นี้จะเป็นตัวแปรอิสระตัวสุดท้ายที่เข้ามาในตัวแบบการถดถอย ได้แก่ ตัวแปรอิสระ X_1 จะได้ตัวแบบการถดถอยคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (2.29)$$

จะหาค่า F บางส่วนของ X_1 เมื่อมี X_2 และ X_3 อยู่ในตัวแบบแล้ว และหาค่า F บางส่วนของ X_2 เมื่อมี X_1 และ X_3 อยู่ในตัวแบบแล้ว และหาค่า F บางส่วนของ X_3 เมื่อมี X_1 และ X_2 อยู่ในตัวแบบแล้ว เลือกทดสอบตัวแปรอิสระที่มีค่า F บางส่วนน้อยที่สุด สมมติว่าเป็น X_1 นั่นคือ

ทำการทดสอบ $H_0: \beta_1 = 0$ กับ $H_1: \beta_1 \neq 0$ ด้วยการทดสอบแบบ F บางส่วน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) ถ้ายอมรับ $H_0 : \beta_1 = 0$ แสดงว่าตัวแปรอิสระ X_1 มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y เมื่อมีตัวแปรอิสระ X_2 และ X_3 อยู่ในตัวแบบการถดถอยอย่างไม่มีนัยสำคัญ กระบวนการเลือกตัวแปรโดยวิธีนี้จะสิ้นสุด เนื่องจากไม่มีตัวแปรอิสระตัวใหม่เข้ามาในตัวแบบ แล้วได้ตัวแบบการถดถอยคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (2.30)$$

จากตัวแบบการถดถอยที่ได้ จะต้องทดสอบ F บางส่วนของ $H_0 : \beta_i = 0$ กับ $H_1 : \beta_i \neq 0$ เมื่อ $i = 2, 3$ แล้วเลือกทดสอบตัวแปรอิสระที่ให้ค่า F บางส่วนน้อยที่สุดก่อน เหมือนขั้นตอนที่ 4

(1) ถ้าปฏิเสธ $H_0 : \beta_1 = 0$ แสดงว่าตัวแปรอิสระ X_1 มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y เมื่อมีตัวแปรอิสระ X_2 และ X_3 อยู่ในตัวแบบการถดถอยอย่างมีนัยสำคัญ ได้ตัวแบบการถดถอยคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (2.31)$$

วิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอนจะเสร็จสิ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้ามาในตัวแบบการถดถอยไม่ได้อีก กรณีมีตัวแปรอิสระมากกว่า 3 ตัว การเลือกตัวแปรอิสระด้วยวิธีนี้จะทำได้ในลักษณะเดียวกัน โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าในตัวแบบครั้งละหนึ่งตัวแปร ตัวแปรอิสระที่เข้ามาในตัวแบบการถดถอยแล้วอาจจะถูกตัดออกจากตัวแบบได้ ถ้ามีตัวแปรอิสระตัวอื่นที่เข้ามาที่หลังอธิบายตัวแปรตาม Y ได้ดีกว่า

2.8.9 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (ทรงศิริ, 2551)

2.8.9.1 การตรวจสอบความเป็นอิสระของตัวแปรอิสระ

ตัวแบบการถดถอยที่ดี ตามข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแบบการถดถอย ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกัน การที่ตัวอิสระมีความสัมพันธ์กัน เรียกว่า เกิดสหสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) การตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระมีสหสัมพันธ์ร่วมหรือไม่นั้น พิจารณาจากค่าสถิติ VIF (Variance Inflation Factor) และค่าสถิติ Tolerance โดยที่ค่าสถิติ VIF หาได้จาก

$$VIF_j = \frac{1}{1 - R_j^2} \quad , \quad j = 1, 2, 3, \dots, k \quad (2.32)$$

โดยที่ R_j^2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของตัวแบบที่ไม่รวมตัวแปรอิสระตัวที่ j ถ้าค่า VIF_j มีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน และค่าสถิติ Tolerance หาได้จาก

$$TOL_j = \frac{1}{VIF_j} \quad (2.33)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นค่า Tolerance จึงเป็นส่วนกลับของค่า VIF_j ทำให้มีการปิดค่า TOL_j ที่ได้อาจทำให้ค่ามีความคลาดเคลื่อน ซึ่งค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระในสมการแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน

2.8.9.2 การตรวจสอบว่าความคลาดเคลื่อน มีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ (Normality)

ข้อสมมติของตัวแบบการถดถอยกำหนดว่าค่าความคลาดเคลื่อนจะต้องมีการแจกแจงปกติ จากการวิเคราะห์การถดถอย หากพบว่าค่าความคลาดเคลื่อนไม่มีการแจกแจงปกติ จะส่งผลให้การประมาณค่าแบบช่วง และการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับพารามิเตอร์ในตัวแบบไม่ถูกต้อง ผลสรุปที่ได้จะผิดพลาด การทดสอบสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

(1) การทดสอบของ Kolmogorov-Smirnov (K-S) มีหลักเกณฑ์ในการทดสอบการแจกแจงข้อมูลของตัวอย่างคือ การเปรียบเทียบความน่าจะเป็นสะสมของตัวอย่าง $S(x)$ กับความน่าจะเป็นสะสมภายใต้สมมติฐานหลัก $H_0(F(x))$ โดยมีข้อจำกัดว่าจะต้องทราบค่าพารามิเตอร์ของการแจกแจงที่ต้องการทดสอบ ซึ่งสำหรับการแจกแจงแบบปกติจะต้องทราบค่าเฉลี่ย และค่าความแปรปรวนของประชากร สมมติฐานของการทดสอบคือ

$$H_0 : \text{ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติด้วย } \mu = \mu_0 \text{ และ } \sigma^2 = \sigma_0^2$$

$$H_1 : \text{ค่าความคลาดเคลื่อนไม่มีการแจกแจงปกติด้วย } \mu = \mu_0 \text{ และ } \sigma^2 = \sigma_0^2$$

สถิติทดสอบ คือ $D = \text{Max} |F(x) - S(x)|$ (2.34)

$$\text{โดยที่ } F(x) = P(X \leq x) = P\left(Z < \frac{X - \mu}{\sigma}\right)$$

$$S(x) = P(X \leq x) = (\text{จำนวนข้อมูลตัวอย่างที่ } X < x) / n$$

เมื่อ $F(x)$ คือ ค่าความน่าจะเป็นสะสมภายใต้สมมติฐานหลัก

$S(x)$ คือ ค่าความน่าจะเป็นสะสมของตัวอย่าง

ค่าวิกฤต D หาได้จากตาราง Kolmogorov-Smirnov และจะปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อ $D > D_\alpha$

(2) การทดสอบของ Lillifors (อูมาพร, 2542) Lillifors ได้ปรับปรุงการทดสอบของ Kolmogorov-Smirnov ในกรณีที่ต้องทดสอบเกี่ยวกับการแจกแจงปกติที่ไม่ได้ระบุค่าเฉลี่ย และค่าความแปรปรวน การทดสอบของ Lillifors จะเหมือนกับการทดสอบของ Kolmogorov-Smirnov เกือบทุกประการ ยกเว้นการใช้คะแนนมาตรฐาน (Normalized value) แทนคะแนนดิบ

2.8.9.3 การตรวจสอบความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน (Non-Autocorrelation)

การตรวจสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน ถ้าความคลาดเคลื่อนไม่เป็นอิสระกัน เรียกว่าเกิดปัญหาอัตตสหสัมพันธ์ (Autocorrelation) โดยใช้วิธีการทดสอบทางสถิติ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อนคือ ค่าสถิติ Durbin-Watson เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของ e_i กับ e_{i-1}

สมมติฐานคือ H_0 : ความคลาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นอิสระกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_1 : ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เป็นอิสระกัน

หรือ H_0 : ε_i และ ε_j ไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นอิสระกัน

H_1 : ε_i และ ε_j มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เป็นอิสระกัน

โดยที่ ρ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อน

$$\text{สถิติทดสอบคือ } DW = d \frac{\sum_{i=2}^n (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n e_i^2} \quad (2.35)$$

โดยที่ e_i คือ ค่าของเศษเหลือที่ i

e_{i-1} คือ ค่าของเศษเหลือที่ $i-1$

สำหรับค่าวิกฤตของ Durbin-Watson จะขึ้นกับขนาดตัวอย่าง n และจำนวนของตัวแปรอิสระในสมการถดถอย สรุปได้ดังนี้ (กัลยา, 2548)

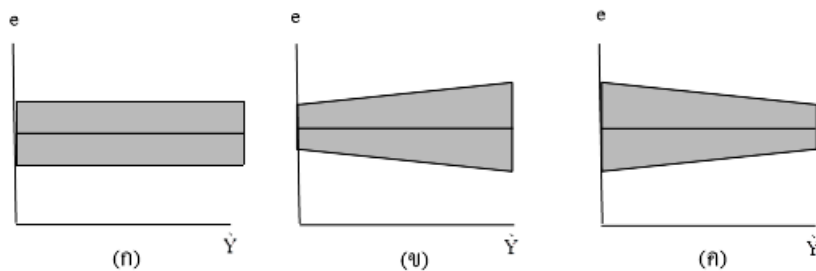
(1) ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 2 (นั่นคือในช่วง 1.5 - 2.5) จะสรุปได้ว่า e_i กับ e_j เป็นอิสระต่อกัน

(2) ถ้าค่า Durbin-Watson < 1.5 แสดงว่าความสัมพันธ์ของ e_i กับ e_j อยู่ในทิศทางบวก และถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า e_i กับ e_j มีความสัมพันธ์กันมาก

(3) ถ้าค่า Durbin-Watson > 2.5 แสดงว่าความสัมพันธ์ของ e_i กับ e_j อยู่ในทิศทางลบและถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 4 แสดงว่า e_i กับ e_j มีความสัมพันธ์กันมาก

2.8.9.4 ความคงที่ของความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity)

การที่ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนไม่คงที่ นั่นคือ $V(\varepsilon_i) \neq \sigma^2$ ซึ่งจะมีผลทำให้การหาช่วงความเชื่อมั่นและการทดสอบตกลงเบื้องต้นทำได้ไม่ถูกต้อง การทดสอบความคงที่ของความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนทำได้โดยการพล็อตกราฟค่ามาตรฐานของเศษเหลือ e_i กับค่าประมาณของตัวแปรตาม \hat{Y} ถ้าพบว่าจุดต่างๆ กระจายเป็นแบบสุ่มๆ ขนานกับแกนนอน ดังรูปที่ 2.1 (ก) จะสรุปได้ว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ แต่ถ้าพบว่าจุดต่างๆ ในภาพกระจายเป็นรูปปากแตร ดังรูปที่ 2.1 (ข) หรือ (ค) จะสรุปได้ว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนไม่คงที่



รูปที่ 2.1 แสดงลักษณะของความคลาดเคลื่อน กรณีที่ความแปรปรวน

(ก) คงที่ (ข) เพิ่มขึ้น (ค) ลดลง

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรภาพร เศษสุวรรณ และคณะ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี และ 3 ปี ที่ระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 14.56 และ 23.56 ตามลำดับลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล และอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 องค์กร และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบ ในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 155 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ อีกทั้งความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนและและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นกัน สำหรับการทดสอบตัวแปรกลาง พบว่า ความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และได้มีการอภิปราย สรุปผล รวมทั้งเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

วารจณา ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวาย จำนวน 156 คน โดยกำหนดคุณสมบัติคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวาย ที่เกิดในระหว่าง พ.ศ.2521-2534 และมีอายุงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ท่านไปใช้ประโยชน์ใดๆ ก็ตาม ไม่ถือว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวาย จำนวนมากที่สุด อายุเฉลี่ย 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.70 มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 75.63 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 51.92 และความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 61.85 พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวาย มีความพึงพอใจในงาน และวัฒนธรรมในองค์กรโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 360 คน ที่ปฏิบัติงานมานานไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปี พ.ศ. 2559 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุด และรองลงมาคือความสุขในการทำงาน ปัจจัยทั้งสองนี้สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 54.00

ยุพากรณ์ ย่อมไรสง (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยที่นำมาศึกษาประกอบด้วยลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย T-test ANOVA Multiple regression analysis และ Factor Analysis ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กันติทัต โกมลเสนาะ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นจำนวน 239 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างมีระบบ โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างออกตามวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย จากนั้นเรียงลำดับบัญชีรายชื่อของพนักงาน หาช่วงของการเลือกตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีจับฉลากเลขต้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมในระดับมาก ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และการคงอยู่ในงานโดยรวมในระดับมาก ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย คือ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายการคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 50.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเกด ช่วยทอง (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรัง โกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ศรีตรัง โกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 321 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทฯ ที่มีสถานภาพและระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยองค์กรด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และความไม่เป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปณิตา นิมมล และ นันธิดา อนันตชัย (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำนวน 386 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression (Stepwise Method) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ มีระดับการคงอยู่ในงานระดับมาก บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ที่มีตำแหน่งงานและระดับรายได้แตกต่างกัน มีการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ พบว่า อำนาจในการทำนายร้อยละ 79.60 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวทำนายการคงอยู่ในงานอันดับแรก รองลงมาอายุงาน และภูมิลำเนาหนองจอก ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ไม่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่สมการ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และระดับรายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรรถพล เกิดอรุณสุขศรี (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของบุคลากร สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามและใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5,841 คน กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสำนักการแพทย์ จำนวน 406 คน ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างในงานเชิงปริมาณ 394 คน และกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของบุคลากรสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ตำแหน่งงาน รายได้ แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความคงอยู่ในการทำงานได้ร้อยละ 76.00 และบุคลากรฯ มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 มีความคงอยู่ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทลีสซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานภายในบริษัทลีสซิ่งแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้สรุป 2 ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่ ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานภายในบริษัทลีสซิ่งแห่งหนึ่ง จำนวน 331 และนำมาทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 3 ด้านส่งผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของพนักงาน และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านหัวหน้างาน มีระดับการคงอยู่ในงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ และ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่ พบว่า ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมปัจจัยที่ต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะรักษาให้พนักงานยังอยู่คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ศึกษา / ผู้ศึกษา	วิฑราพร เขยสุวรรณ และคณะ	ถิตรีทัศน์ พิมพ์ภรณ์ และ วิโรจน์ เกษภูงาวัลักษณ์	วารางคณา ชนะเคน	สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ	ยุพภรณ์ ย่อมไธสง	กันติทัต โภมเลเสนาะ	การะเกด ช่วยทอง	ปณิตา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย	อรธพด เกิดอรุณสุขศรี	สิรินทร ชุมอินทรจักร
ปี	2556	2559	2559	2560	2562	2562	2563	2563	2565	2566
เพศ					✓		✓		✓	
สถานภาพสมรส					✓		✓		✓	
ระดับการศึกษา					✓		✓		✓	
หน่วยงานที่สังกัด										
ตำแหน่งงาน									✓	
อายุประสบการณ์ทำงาน	✓				✓		✓	✓	✓	
เงินเดือน					✓		✓	✓	✓	
การคงอยู่		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความพึงพอใจในงาน			✓	✓		✓		✓		✓
ความผูกพันต่อองค์กร	✓			✓	✓	✓		✓		✓
คุณภาพชีวิตการทำงาน	✓	✓		✓		✓	✓			
วัฒนธรรมองค์กร	✓		✓				✓		✓	

จากตารางที่ 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแนวคิดของผู้ศึกษาหลายๆ ท่านที่กล่าวมาข้างต้น ได้มีการกล่าวถึง และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงาน คล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) คุณภาพชีวิตการทำงาน และ 5) วัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลมีผู้ศึกษาเป็นส่ว น้อย อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเลือกนำปัจจัยส่วนบุคคลมาศึกษา เนื่องจากเห็นว่าข้อมูลดังกล่าวอาจเป็น ประโยชน์ไม่มากนักน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าว มาดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัยไว้ดังนี้

- 3.1 ประเภทของงานวิจัย
- 3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) ในลักษณะเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อมุ่งค้นหาข้อเท็จจริงจากการเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีอายุประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป โดยผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างจากการเลือกเจาะจงตัวแทนหน่วยงานที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุด 10 อันดับแรกจากหน่วยงานทั้งหมด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1. หน่วยงานส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง สำนักทะเบียนและบริการการศึกษา และสำนักวิชาศึกษาทั่วไป และ 2. หน่วยงานคณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะบริหารธุรกิจ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียลสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงได้ ดังนั้นจึงใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่มีประชากรมีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ตามสูตรดังนี้ (ฮานินท์, 2555)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (3.1)$$

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e แทน ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยกำหนดค่า e ที่ยอมรับได้ 0.05 (ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%)

ทั้งนี้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุจะต้องใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์การถดถอยควรมีจำนวนมากกว่า 20 เท่าของตัวแปรอิสระ (Lindeman, Merenda and Gold, 1980: 199, อ้างอิงใน ยุทธ, 2556) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณตามสูตรดังกล่าว ได้จำนวน 222 คน โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อไว้เป็นจำนวนทั้งสิ้น 250 คน

3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการสุ่มตัวอย่างตามความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยทำการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ โดยจะเรียกแต่ละกลุ่มว่าชั้นภูมิ (Stratum) โดยใช้หน่วยต่างๆ ที่อยู่ภายในชั้นภูมิเดียวกันมีลักษณะที่สนใจศึกษาเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่หน่วยที่อยู่ต่างชั้นภูมิกันมีลักษณะแตกต่างกันมากที่สุด และแต่ละหน่วยในประชากรจะต้องอยู่ในชั้นภูมิชั้นใดชั้นหนึ่งเท่านั้น สำหรับการเลือกตัวอย่างจะเลือกจากแต่ละชั้นภูมิอย่างเป็นอิสระกัน (กัลยา, 2554)

การกำหนดขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ

ถ้าประชากรมี N หน่วย และถูกแบ่งเป็น L ชั้นภูมิ ชั้นภูมิที่ $1, 2, \dots, L$ ประกอบด้วย N_1, N_2, \dots, N_L ตามลำดับ เลือกตัวอย่างขนาด n_1, n_2, \dots, n_L หน่วยจากชั้นภูมิที่ $1, 2, \dots, L$ ตามลำดับ ซึ่ง $n = n_1 + n_2 + \dots + n_L$ ขนาดตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ n_i ; $i = 1, 2, \dots, L$ อาจทำให้

1. ขนาดตัวอย่างของทุกชั้นภูมิเท่ากันหมด นั่นคือ $n_1 = n_2 = \dots = n_L = n / L$
2. ขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportionate Stratified Random Sampling) นั่นคือ ขนาดตัวอย่างที่เลือกจากชั้นภูมิที่มีขนาดใหญ่จะมากกว่าที่เลือกจากชั้นภูมิที่มีขนาดเล็ก

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \quad (3.2)$$

3. ขนาดตัวอย่างไม่เป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร (Disproportionate Stratified Random Sampling) เป็นวิธีที่กำหนดให้ขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิไม่เป็นสัดส่วนกับขนาดประชากรในแต่ละชั้นภูมิ วิธีนี้จะใช้เมื่อขนาดประชากรในบางชั้นภูมิเล็กมาก หรือใหญ่มากเมื่อเทียบกับขนาดของชั้นภูมิอื่นๆ

4. ขนาดตัวอย่างขึ้นกับขนาดประชากรและความผันแปร ในกรณีนี้ค่าที่ศึกษาของประชากรในบางชั้นภูมิมีความแตกต่างกันมาก บางชั้นภูมิมีความแตกต่างกันน้อย ดังนั้นขนาดตัวอย่างจากแต่ละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชั้นภูมิจะขึ้นอยู่กับความผันแปรหรือการกระจายของข้อมูลและขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ ดังสมการ

$$n_i = \frac{N_i \sigma_i}{\sum_{i=1}^n N_i \sigma_i} \cdot n \quad (3.3)$$

โดยที่ σ_i แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากรในชั้นภูมิที่ i ; $i = 1, 2, \dots, L$

ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างดังขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งหน่วยงาน ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1. หน่วยงานส่วนกลาง และ 2. หน่วยงานคณะ จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเจาะจงเป็นตัวแทนหน่วยงาน ที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุดกลุ่มละ 5 อันดับแรกจากหน่วยงานทั้งหมด ดังนี้

1. หน่วยงานส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง สำนักทะเบียนและบริการการศึกษา และสำนักวิชาศึกษาทั่วไป

2. หน่วยงานคณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะบริหารธุรกิจ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

ขั้นตอนที่ 2 เลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยการใช้สัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มเป็นตัวแบ่ง ดังตารางที่ 3.1

ขั้นตอนที่ 3 กำหนด Sampling Frame ของแต่ละหน่วยงาน โดยกำหนดรายชื่อพนักงานแต่ละหน่วยงานสำหรับการสุ่มแจกแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.1 การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สำนักงานอธิการบดี	174	118.85	119
2	คณะวิศวกรรมศาสตร์	55	37.57	38
3	คณะวิทยาศาสตร์	37	25.27	25
4	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	22	15.03	15
5	คณะบริหารธุรกิจ	18	12.30	12
6	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	15	10.25	10
7	สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าฯ	15	10.25	10
8	สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง	12	8.20	9
9	สำนักทะเบียนและบริการการศึกษา	10	6.83	7
10	สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	8	5.46	5
รวม		366	1.00	250

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาประยุกต์และสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียล กรณีศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็นทั้งหมด 6 ส่วน ได้แก่

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามส่วนที่ 5 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

แบบสอบถามส่วนที่ 6 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่

โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีค่าความคิดเห็น 3 ระดับดังนี้

ระดับ 3 เท่ากับ มีระดับความคิดเห็นด้วยต่อข้อคำถาม เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 เท่ากับ มีระดับความคิดเห็นด้วยต่อข้อคำถาม เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ

ระดับ 1 เท่ากับ มีระดับความคิดเห็นด้วยต่อข้อคำถาม ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 6 กำหนดเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.36 – 3.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.68 – 2.35 หมายถึง เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.67 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทั้งนี้การกำหนดค่าเช่นนี้จัดอยู่ในระดับมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งสามารถจัดลำดับ (Ranking) ของข้อมูลได้ว่า มาก น้อย สูง หรือต่ำอย่างไร แต่ไม่สามารถบอกความแตกต่างระหว่างลำดับได้ว่าต่างกันปริมาณเท่าใด ลักษณะของระดับการวัดแบบนี้ สามารถจัดเรียงลำดับในแต่ละกลุ่มได้ แต่ไม่สามารถบอกปริมาณช่วงห่างระหว่างลำดับได้ ตัวเลขจะแทนลำดับที่หรือลำดับเท่านั้น ไม่ได้แทนปริมาณของความแตกต่าง และข้อมูลที่ได้ไม่สามารถนำมา บวก ลบ คูณ หรือหารกันได้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์ปัจจัย และวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้จะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) หรือตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) หรือมีระดับมาตราอันตรภาคหรือช่วง (Interval Scale) หรือระดับมาตราอัตราส่วน (Ratio Sales) จึงจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ แต่ในงานวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลในระดับมาตราลำดับ ซึ่งในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ อนุโลมให้มาตรานี้เทียบเป็นมาตราวัดอันตรภาคชั้นได้ เนื่องจากข้อจำกัดในการออกแบบสอบถามในเรื่องทัศนคติ ความคิดเห็น ความพึงพอใจ (สุทิน, 2560, อ้างอิงใน ชนินาด, 2562)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การทดสอบเครื่องมือ

3.4.1 การทดสอบความตรง (Validity)

การทดสอบความตรงของแบบสอบถาม จะใช้การทดสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งต้องมีเนื้อหาที่ตรงกับเรื่องที่ได้ทำการศึกษาวิจัยและตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) และความตรงของเนื้อหา (Content Validation) ผ่านผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ ทั้งนี้การศึกษาในครั้งนี้มีผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
1	รศ.ดร.ชลิตา ศรีนวล	รองผู้อำนวยการภารกิจ การส่งเสริมความเข้มแข็งของหน่วยงานในระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)
2	ดร.ปิยะ ปานผู้มีทรัพย์	ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ วิสาหกิจ	สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
3	รศ.ดร.ชลธิศ ตาราวงษ์	รองคณบดี	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (Rovinelli and Hambleton, 1977)

ระดับคะแนน +1 เท่ากับ มีความสอดคล้องหรือวัดได้

ระดับคะแนน 0 เท่ากับ ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้

ระดับคะแนน -1 เท่ากับ ไม่มีความสอดคล้องหรือไม่สามารถวัดได้

โดยสมการ

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3.4)$$

โดยที่ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อได้ทำการคำนวณค่าดัชนี IOC จากสูตรเรียบร้อยแล้ว จะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ดังนี้ (ธานินทร์, 2555)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ถ้าค่า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ได้ตรวจสอบข้อคำถามแล้วเห็นว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น ผลการทดสอบความตรงตามเนื้อหา มีค่า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมจุดประสงค์ของการวิจัย

3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาทดสอบวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความเที่ยง เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกัน และสามารถตอบได้ตามความเป็นจริงทุกข้อ โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนในเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามรายข้อ ซึ่งใช้สถิติและพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Analysis Test) ตามสมการที่ 3.5 ของคำถามในแต่ละด้าน ทั้งนี้ค่าที่ได้ควรอยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องภายในและสามารถนำไปใช้งานได้ (อิศรัฎฐ์, 2558)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (3.5)$$

โดยที่ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
 k แทน จำนวนข้อคำถาม
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม t

ผลจากการทดสอบวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความเที่ยง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Analysis Test) พบว่าข้อคำถามทุกข้อโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.770 โดยหากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าอยู่ที่ 0.843 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าอยู่ที่ 0.771 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 0.837 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอยู่ที่ 0.895 และปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่ มีค่าอยู่ที่ 0.717 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ในช่วงระหว่าง 0.70 ถึง 1.00 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลาดกระบัง แบ่งสัดส่วนคณะและหน่วยงานตามขอบเขตการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 250 คน โดยผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ผ่านช่องทาง QR Code หรือ Google Link

3.6 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผ่านโปรแกรมทางสถิติ SPSS Windows ดังนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา

สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่ (ราช, 2560)

1) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยสมการ

$$P = \left(\frac{f}{n} \right) \cdot 100 \quad (3.6)$$

เมื่อ P แทนค่าสถิติร้อยละ

f แทนค่าความถี่ของข้อมูล

n แทนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยสมการ

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.7)$$

เมื่อ \bar{X} แทนคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยสมการ

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2}}{n(n-1)} \quad (3.8)$$

เมื่อ $S.D.$ แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทนคะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X^2$ แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$(n-1)$ แทนจำนวนตัวแปรอิสระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6.2 การสร้างตัวแบบโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

เพื่อทำการทดสอบอสมมติฐานของปัจจัยตัวแปรอิสระ X ที่มีผลต่อปัจจัยตัวแปรตาม Y โดยเลือกใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ซึ่งในงานวิจัยนี้จะใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้จะเรียกว่า สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) มีขั้นตอนดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระอื่นๆ (X_i)
- 2) เลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Procedure) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้วิธี Stepwise โดยในแต่ละขั้นที่มีการเพิ่มตัวแปรเข้าไปในสมการทีละตัว ซึ่งจะมีการคำนวณทดสอบ Partial F Test ของตัวแปรทำนายอื่นๆ ที่มีอยู่ในสมการเดิม โดยที่ถือว่าตัวแปรทำนายนั้นๆ เข้าไปอยู่ในสมการที่รวมตัวแปรใหม่ด้วยเป็นตัวสุดท้าย เนื่องจากความจริงที่ว่าตัวแปรทำนายเดิมนั้น อาจไม่เหมาะสมที่จะอยู่ในสมการใหม่ เพราะตัวแปรเดิมอาจมีความสัมพันธ์กับตัวแปรใหม่
- 3) วัดความเหมาะสมของตัวแบบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Coefficient of Determination: R^2) ซึ่งเป็นค่าแสดงถึงสัดส่วนหรือเปอร์เซ็นต์ที่ตัวแปรอิสระ X ทุกตัวรวมกัน มีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม Y โดยที่ค่า R^2 หาได้จากสมการ

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} \text{ หรือ } R^2 = 1 - \frac{SSE}{SST} \quad (3.9)$$

- 4) ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยค่าส่วนเหลือ $e_i = Y_i - \hat{Y}_i$ ซึ่งเป็นตัวประมาณค่าของค่าความคลาดเคลื่อน ε_i

4.1) ตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน พิจารณาจากค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าไม่เกิน 10 และถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันสูง (Multicollinearity) มีน้อย หรือหมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันสูง (Multicollinearity) มีมาก โดยทั่วไปจะถือว่าค่า Tolerance < 0.10 แสดงถึงการเกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันสูง (Multicollinearity)

4.2) ค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงแบบปกติ โดยการทดสอบของ Lilliefors ด้วย Kolmogorov-Smirnov หรือ Shapiro-Wilk ของค่าส่วนเหลือ ถ้าการทดสอบของ Lilliefors ยอมรับสมมุติฐานหลัก H_0 ได้ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ หรือพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนจากกราฟ Normal Q-Q plot โดยความคลาดเคลื่อนจะอยู่บนและใต้ หรือใกล้เคียงกับแนวเส้นทแยง จะถือว่ามีแจกแจงปกติ

4.3) ค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระกัน พิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson ถ้าอยู่ในช่วง 1.5–2.5 จะสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวเป็นอิสระกัน

4.4) ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ โดยวิธีการพล็อตกราฟระหว่างค่าส่วนเหลือ e_i กับค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม \hat{Y}_i ถ้ากราฟกระจายอยู่รอบค่า 0 อย่างสม่ำเสมอ และเป็นแนวขนานไปกับแกนนอน แสดงว่าค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” ได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลตามจุดประสงค์ของการวิจัย และผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)
- 4.3 การอภิปรายผล

4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษานี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนได้ทั้งหมด 250 ตัวอย่าง โดยมีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน อายุประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน โดยนำเสนอข้อมูลความถี่และร้อยละดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	196	78.40
ชาย	54	21.60
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 78.40 และเป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ตามลำดับ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	199	79.60
สมรส	51	20.40
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 79.60 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 ตามลำดับ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากกว่าสถานภาพสมรส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	179	71.60
สูงกว่าปริญญาตรี	71	28.40
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ตามลำดับ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 4.4 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานอธิการบดี	119	47.60
คณะวิศวกรรมศาสตร์	38	15.20
คณะวิทยาศาสตร์	25	10.00
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	15	6.00
คณะบริหารธุรกิจ	12	4.80
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	10	4.00
สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าฯ	10	4.00
สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง	9	3.60
สำนักทะเบียนและบริการการศึกษา	7	2.80
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	5	2.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 หน่วยงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 หน่วยงานคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 หน่วยงานคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 หน่วยงานคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 หน่วยงานคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 หน่วยงานสำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าฯ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 หน่วยงานสำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมพระจอมเกล้าลาดกระบัง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 หน่วยงานสำนักทะเบียนและบริการการศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และ หน่วยงานสำนักวิชาศึกษาทั่วไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างสังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี มีจำนวนมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	91	36.40
นักวิชาการศึกษา	61	24.40
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	25	10.00
นักวิทยาศาสตร์	22	8.80
นักวิชาการเงินและบัญชี	10	4.00
นักวิชาการพัสดุ	10	4.00
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	9	3.60
นักบริหารทรัพยากรบุคคล	6	2.40
ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	5	2.00
นักวิเทศสัมพันธ์	4	1.60
นิติกร	4	1.60
นักประชาสัมพันธ์	3	1.20
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 61 คิดเป็นร้อยละ 24.40 ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตำแหน่งนักบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตำแหน่งนิติกร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 คน ตามลำดับ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีจำนวนมากที่สุด

ตารางที่ 4.6 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตั้งแต่ 1 ปี – 3 ปี	47	18.80
ตั้งแต่ 3 ปี – 5 ปี	72	28.80
ตั้งแต่ 5 ปี – 7 ปี	83	33.20
ตั้งแต่ 7 ปี – 9 ปี	10	4.00
ตั้งแต่ 9 ปี – 11 ปี	3	1.20
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	35	14.00
รวม	250	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วงตั้งแต่ 1 ปี ถึง 3 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ในช่วงตั้งแต่ 3 ปี ถึง 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 ในช่วงตั้งแต่ 5 ปี ถึง 7 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 ในช่วงตั้งแต่ 7 ปี ถึง 9 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ในช่วงตั้งแต่ 9 ปี ถึง 11 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 และในช่วงตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีอายุประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วงตั้งแต่ 5 ปี ถึง 7 ปี มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,000 – 20,000 บาท	13	5.20
20,001 – 30,000 บาท	108	43.20
30,001 – 40,000 บาท	124	49.60
40,000 บาทขึ้นไป	5	2.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,000 ถึง 20,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ในช่วง 20,001 ถึง 30,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 ในช่วง 30,001 ถึง 40,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 และในช่วง 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 30,001 ถึง 40,000 บาท มากที่สุด

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนได้ทั้งหมด 250 ตัวอย่าง โดยมีข้อมูลปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความคิดเห็นด้านการคงอยู่ โดยนำเสนอข้อมูลค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับความสำคัญ
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับความสะดวกภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงานจากหัวหน้า รวมทั้งเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	2.32	0.583	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ ความสำคัญ
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับความสะดวกภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงานจากหัวหน้า รวมทั้งเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	2.26	0.588	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	2
ท่านมีความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นไปอย่างมีระบบ และมีความเหมาะสม รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.16	0.635	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	3
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2.14	0.567	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	4
ท่านมีความพึงพอใจต่อ กฎ ระเบียบ และนโยบายต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเหมาะสม	2.13	0.477	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	5
รวม	2.20	0.57	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.57 โดยข้อความย่อๆที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ความพึงพอใจที่ได้รับความสะดวกภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงานจากหัวหน้า รวมทั้งเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.32 และข้อความย่อๆที่ถูกให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อ กฎ ระเบียบและนโยบายต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ ความสำคัญ
องค์กรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.57	0.512	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ท่านได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าเดินทาง รวมถึงเงินช่วยเหลือกรณีพิเศษ	2.52	0.539	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ ความสำคัญ
หัวหน้า เพื่อน ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและราบรื่น	2.32	0.491	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	3
บุคลากรในองค์กรของท่าน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	2.23	0.491	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	4
ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบที่ท่านได้รับ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย รวมถึงไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว	2.15	0.671	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	5
รวม	2.36	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.36 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.54 โดยข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ องค์กรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.57 และข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบที่ท่านได้รับ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย รวมถึงไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ ความสำคัญ
ท่านมีความพร้อมที่จะทำงานและเต็มใจช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กร	2.57	0.496	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเมื่อองค์กรของท่านพัฒนาไปในทางที่ดี	2.56	0.497	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
ท่านรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่าน	2.47	0.516	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
ท่านพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	2.41	0.540	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าในตัวและมีความสำคัญต่อองค์กร	2.37	0.509	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
รวม	2.48	0.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้ ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.48 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.51 โดยข้อความย่อที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การมีความพร้อมที่จะทำงานและเต็มใจช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.57 และข้อความย่อที่ถูกให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้ดีกว่าท่านมีคุณค่าในตัวเองและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับความสำคัญ
องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างความแตกต่าง เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และสร้างโอกาสในการนำความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	2.37	0.596	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
องค์กรของท่านทำงานเป็นทีมพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมในการทำงาน	2.30	0.556	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	2
องค์กรของท่านมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี	2.28	0.552	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	3
องค์กรของท่านยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในทุกการกระทำ	2.25	0.605	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	4
องค์กรของท่านมุ่งเน้นแนวทางที่ปฏิบัติได้จริง ดูแลรับผิดชอบการทำงานอย่างมืออาชีพ รวมทั้งส่งมอบงานที่มีคุณภาพ	2.24	0.558	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	5
รวม	2.29	0.57	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.29 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.57 โดยข้อความย่อที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างความแตกต่าง เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และสร้างโอกาสในการนำความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.37 และข้อความย่อที่ถูกให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมุ่งเน้นไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทางที่ปฏิบัติได้จริง ดูแลรับผิดชอบการทำงานอย่างมืออาชีพ รวมทั้งส่งมอบงานที่มีคุณภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่

ปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับความสำคัญ
ท่านตั้งใจเข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร เนื่องจากเห็นว่าองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่น่าทำงานด้วย	2.47	0.516	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ของท่านจากองค์กรแห่งนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและเงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อท่านย้ายไปสู่องค์กรอื่น	2.44	0.528	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากองค์กร หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า	2.14	0.636	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	3
ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณ	2.12	0.692	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	4
การลาออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นเรื่องยากมากสำหรับท่าน แม้ว่าท่านจะมีความประสงค์ที่อยากจะลาออกก็ตาม	2.03	0.617	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	5
รวม	2.24	0.60	เห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ	

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.24 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.60 โดยข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การที่ท่านตั้งใจที่เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร เนื่องจากท่านเห็นว่าองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่น่าทำงานด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.47 และข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ การลาออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นเรื่องยากมากสำหรับท่าน แม้ว่าท่านจะมีความประสงค์ที่อยากจะลาออกก็ตาม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.03

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

4.2.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

4.2.1.1 ทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของความคิดเห็นด้านการคงอยู่ (Y) กับปัจจัยต่างๆ (X_i) จากข้อตกลงเบื้องต้น เมื่อพิจารณาค่า Sig. (2-tailed) ของตัวแปรตาม (Y) หากมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกัน จะได้ว่าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพสมรส ตัวแปรด้านตำแหน่งงาน ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนั้นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์จะไม่นำมาพิจารณาอีก ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

Correlations			
	Y (Retention Opinions)		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Sex	.060	.342	250
Status	.160*	.011	250
Degree	.011	.859	250
Department	-.094	.137	250
Position	.184**	.004	250
Exp.Age	-.024	.707	250
Salary	-.068	.281	250
Job Satisfaction	.240**	.000	250
Quality of Working Life	.305**	.000	250
Organization Commitment	.215**	.001	250
Organizational Culture	.176**	.005	250

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

4.2.1.2 การหาสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของความคิดเห็นด้านการคงอยู่ โดยวิธีการคัดเลือกแบบขั้นตอน (Stepwise Selection) ซึ่งมีตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรด้านสถานภาพสมรส ตัวแปรด้านตำแหน่งงาน ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้วิจัยนำตัวแปรด้านตำแหน่งงานที่เป็นตัวแปรหุ่น ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งกำหนดให้เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (Posi.DO) เป็นตัวแปรฐานหรือกลุ่มอ้างอิง จึงไม่นำตัวแปรดังกล่าวมาไว้ในตัวแบบทำนาย ทั้งนี้จะได้ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คือ

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_7 X_{7i} + \varepsilon_i \quad (4.1)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ตัวแปรอิสระที่เข้ามาในสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณโดยวิธีการคัดเลือกแบบขั้นตอน

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-Value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.195	.127		9.384	.000
Status.D	.121	.040	.172	3.003	.003
Posi.D0	Ref.				
Posi.D5	.414	.080	.287	5.153	.000
Posi.D7	.453	.081	.313	5.585	.000
Posi.D11	-.321	.118	-.159	-2.720	.007
Q2	.361	.062	.441	5.803	.000
Q3	.149	.047	.211	3.167	.002
Q4	-.098	.047	-.163	-2.082	.038

a. Dependent Variable: Y

R-square: .294, Adjusted R-square: .274

จากตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์กำลังสองระหว่างตัวแปร X และ Y ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรในตัวแปรตามอยู่ที่ร้อยละ 29.40 เมื่อพิจารณาจากค่า Unstandardized Coefficients จะได้ตัวแบบสำหรับการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของความคิดเห็นด้านการคงอยู่คือ

$$\hat{Y}_i = 1.195 + 0.121X_1 + 0.414X_2 + 0.453X_3 - 0.321X_4 + 0.361X_5 + 0.149X_6 - 0.098X_7 \quad (4.2)$$

โดย \hat{Y}_i คือ ความคิดเห็นด้านการคงอยู่

X_1 คือ ตัวแปรด้านสถานภาพสมรส

X_2 คือ ตัวแปรด้านตำแหน่งงาน: นักวิชาการเงินและบัญชี

X_3 คือ ตัวแปรด้านตำแหน่งงาน: นักวิชาการพัสดุ

X_4 คือ ตัวแปรด้านตำแหน่งงาน: ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด

X_5 คือ ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

X_6 คือ ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

X_7 คือ ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ซึ่งเป็นการทดสอบสัมประสิทธิ์การถดถอยทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 4.15

การทดสอบความแปรปรวนของตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ

สมมติฐาน คือ

$$H_0 : \beta_i = 0 ; i = 1, 2, 3, \dots, 7$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0 ; i = 1, 2, 3, \dots, 7$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	P-Value
Regression	5.913	7	.845	14.429	.000 ^b
Residual	14.167	242	.059		
Total	20.080	249			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Status.D, Posi.D5, Posi.D7, Posi.D11, Q2, Q3, Q4

$$\text{ตัวสถิติทดสอบ } F = \frac{MSR}{MSE} = 14.429$$

จากตารางที่ 4.15 จากการวิเคราะห์ที่มีค่า P-Value = 0.000 < 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือตัวแปรตามขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ดังนั้นจึงทำการทดสอบเพื่อหาว่ามีตัวแปรตามขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง โดยใช้การทดสอบ T-test สมมติฐาน คือ

$$H_0 : \beta_i = 0, i = 1, 2, 3, \dots, 7$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0, i = 1, 2, 3, \dots, 7$$

ดังนั้นจากตารางที่ 4.14 ตัวแปรอิสระ X_i มีค่า P-Value ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระที่ทดสอบในตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่าตัวแปรอิสระที่ทดสอบนั้นมีส่วนในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม เมื่อมีตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ อยู่ในตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแล้ว และมีค่าคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 การตรวจสอบข้อตกลงของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

4.2.2.1 ตรวจสอบค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่

สมมติฐาน คือ

$$H_0 : \text{ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ}$$

$$H_1 : \text{ค่าคลาดเคลื่อนไม่มีการแจกแจงแบบปกติ}$$

ตารางที่ 4.16 การทดสอบการแจกแจงแบบปกติของค่าคลาดเคลื่อน

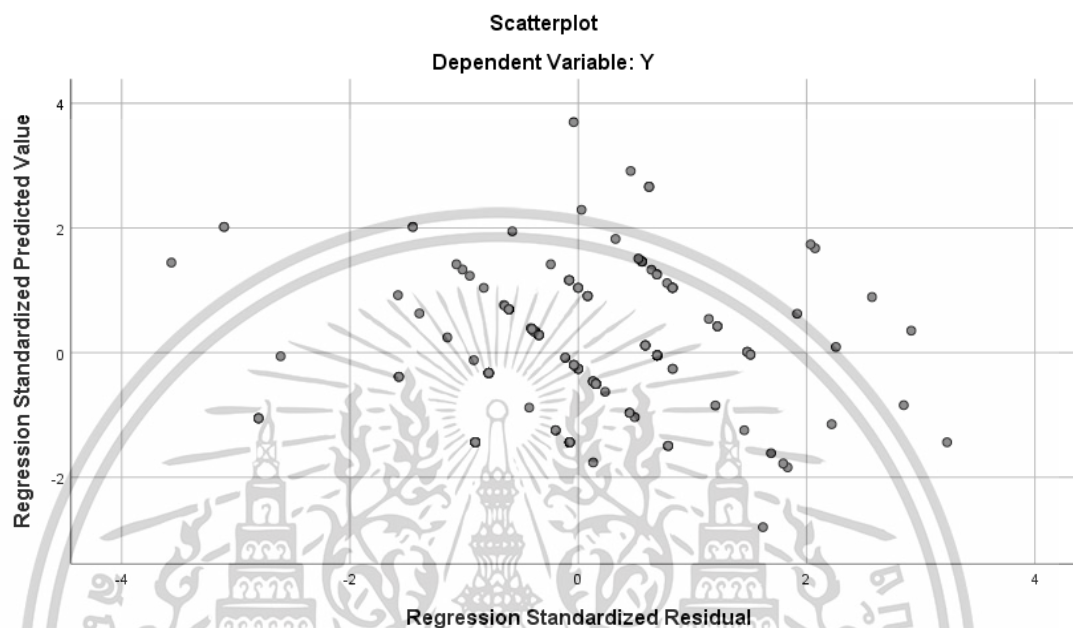
Test of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov*		
	Statistic	Df	P-Value
Unstandardized Residual	.192	250	.076

a. Lilliefors Significance Correction

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 พบว่า Lilliefors มีค่า P-Value เท่ากับ 0.100 ซึ่งมากกว่า $\alpha = 0.05$ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก แสดงว่า ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2.2 ตรวจสอบค่าคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่หรือไม่



รูปที่ 4.1 แผนภาพการกระจายของค่าคลาดเคลื่อน

เมื่อพิจารณาจากรูปที่ 4.1 พบว่าค่าคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ เนื่องจากค่าคลาดเคลื่อนมีการกระจายตัวค่อนข้างสม่ำเสมอ

4.2.2.3 ตรวจสอบค่าคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐาน คือ

H_0 : ค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน

H_1 : ค่าคลาดเคลื่อนไม่เป็นอิสระกัน

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความสัมพันธ์ของค่าคลาดเคลื่อน

	R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Unstandardized Residual	.543	.294	.274	.24196	1.782

จากตารางที่ 4.17 ได้ค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 1.782 จะได้ว่าค่าอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 ดังนั้นยอมรับสมมติฐานหลัก แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2.4 ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ตารางที่ 4.18 ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-Value	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.195	.127		9.384	.000		
Status.D	.121	.040	.172	3.003	.003	.892	1.121
Posi.D5	.414	.080	.287	5.153	.000	.943	1.060
Posi.D7	.453	.081	.313	5.585	.000	.925	1.081
Posi.D11	-.321	.118	-.159	-2.720	.007	.857	1.166
Q2	.361	.062	.441	5.803	.000	.504	1.983
Q3	.149	.047	.211	3.167	.002	.655	1.526
Q4	-.098	.047	-.163	-2.082	.038	.476	2.101

จากตารางที่ 4.18 เมื่อพิจารณาค่า VIF ของตัวแปรอิสระ X_i มีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าไม่เกิดภาวะ Multicollinearity

4.3 การอภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความคิดเห็นด้านการคงอยู่ฯ ได้ร้อยละ 29.40 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าเมื่อควบคุมปัจจัยอื่นๆ ให้คงที่

ในปัจจัยด้านสถานภาพสมรส โดยกลุ่มสถานะสมรส มีค่าระดับความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ มากกว่ากลุ่มโสด 0.172 เท่า ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญ ในปัจจัยด้านตำแหน่งงาน โดยกลุ่มตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด มีค่าระดับความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ มากกว่ากลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 0.287, 0.313 และ 0.159 เท่า ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญ นัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัย 2 ท่าน โดย อรรถพล (2565) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในการทำงาน และ การะเกด (2563) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ค่าระดับความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ จะเพิ่มขึ้น 0.441 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัย 4 ท่าน โดย วัชรพร (2556) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงาน โดยงานวิจัยของ Mathis and Jackson (2004) กล่าวว่า แต่ละบุคคลใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ซึ่งมีความต้องการในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต และไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งปัจจัยกายภาพ จิตใจ และสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดล้วนแต่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และ ถิรัตน์ (2559) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยงานวิจัยของ Bidyut Bijoya Neog and Mukulesh Barua (2015) กล่าวว่า ความสมดุลในชีวิตมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างชัดเจนกับการคงอยู่ของพนักงาน และ Chandranshu Sinha (2012) กล่าวว่า ผลประโยชน์และค่าตอบแทน เป็นหนึ่งในสามกลยุทธ์หลักขององค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และ กันติทัต (2562) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นั้นหมายความถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมทั้งในด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา นอกจากนี้ การระเกด (2563) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมทั้งในด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ค่าระดับความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ จะเพิ่มขึ้น 0.211 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัย 2 ท่าน โดย สิริพิมพ์ (2560) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามที่ Cowden and Cummings (2012) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นรูปแบบการตอบสนองทางด้านความคิดที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความต้องการเห็นความเจริญเติบโต และก้าวหน้าขององค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจ เอาใจใส่ ทุ่มเททำงาน เพื่อให้ได้คุณภาพงานที่ดีอัน จะนำมาซึ่งชื่อเสียงขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และ สิริพันธ์ (2566) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการคงอยู่ในงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานและช่วยเหลือองค์กรมาเป็นระยะเวลาที่นาน มีอายุงานที่มาก พนักงานเหล่านั้นย่อมได้ลงทุนทั้งในด้านทรัพย์สินเงินออม และตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมีชื่อเสียง และการได้รับการเคารพ เชื่อถือ จากพนักงานงานภายในองค์กรเอง จึงเป็นสิ่งที่พนักงานจึงต้องผูกพันกับองค์กร เพราะไม่อย่างสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรนั้นๆ ไป อย่างไรก็ตามพบความไม่สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัย 1 ท่าน คือ วัชรพร (2556) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตามที่ Mosby et al. (1982) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะเป็นปัจจัยตัดสินใจของพนักงานว่าจะคงไว้ซึ่งสมาชิกองค์กรหรือไม่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ค่าระดับความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ จะลดลง 0.163 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัย 2 ท่าน โดย การระเกด (2563) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจก และกลุ่มนิยม ด้านความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว นอกจากนี้ อรรถพล (2565) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในการ ได้แก่ การปฏิบัติงานแบบเป็นทีมและเน้นผลงาน ดังนั้นควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปแบบทีม และเสริมวัฒนธรรมในการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงาน เป้าหมาย และการตอบสนองต่อผลลัพธ์ ตลอดจนผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริมอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ อย่างไรก็ตามพบความไม่สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัย 1 ท่าน คือ วรางคณา (2559) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตามที่ เสาวคนธ์ (2550) กล่าวว่า การที่วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่ำ หรือแทบไม่มีความสัมพันธ์นั้นเนื่องจากคนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ยืนยันในความคิดของตนเอง ไม่คล้อยตามผู้อื่นได้ง่าย และมีความจงรักภักดีกับองค์กรต่ำ ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยและบุคลิกเฉพาะตัวของคนกลุ่มนี้โดยพื้นฐานอยู่แล้ว



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลจากบทที่ผ่านมา รวมถึงข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับงานวิจัยในครั้งถัดไป เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญในการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายในสถาบันการศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีความสนใจในหัวข้องานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบกลยุทธ์ นโยบาย หรือแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับหน่วยงานของท่าน ให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยมีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์
- 5.2 สรุปผลการวิจัยเพื่อการนำไปใช้
- 5.3 ปัญหาและอุปสรรค
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ โดยข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การที่พนักงานมีความพึงพอใจที่ได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงานจากหัวหน้า รวมทั้งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รองลงมาคือ การที่พนักงานมีความพึงพอใจที่ได้รับการสนับสนุน การแนะนำ และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการทำงานอย่างมีระบบและแบบแผนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ การที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อ กฎ ระเบียบและนโยบายต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การที่องค์กรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การที่พนักงานได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าเดินทาง รวมถึงเงินช่วยเหลือกรณีพิเศษ และข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ การที่พนักงานมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบที่ซึ่งไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย รวมถึงไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การที่พนักงานมีความพร้อมที่จะทำงานและเต็มใจช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ ด้านเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กร รองลงมาคือ การที่พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีเมื่อองค์กรของท่านพัฒนาไปในทางที่ดี และข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าในตัวเองและมีความสำคัญต่อองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ โดยข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การที่องค์กรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างความแตกต่าง เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และสร้างโอกาสในการนำความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ การที่องค์กรสามารถทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมในการทำงาน และข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ การที่องค์กรมุ่งเน้นแนวทางที่ปฏิบัติได้จริง ดูแลรับผิดชอบการทำงานอย่างมืออาชีพ รวมทั้งส่งมอบงานที่มีคุณภาพ

ปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยกลางๆ / เฉยๆ โดยข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การที่พนักงานตั้งใจที่เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร เนื่องจากเห็นว่าองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่น่าทำงานด้วย รองลงมาคือ การที่พนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์จากองค์กรแห่งนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและเงินเดือนที่สูงขึ้นเมื่อย้ายไปสู่องค์กรและข้อคำถามย่อยที่ถูกให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ การลาออกของพนักงานจากองค์กรในขณะนี้เป็นเรื่องที่ยาก แม้ว่าพนักงานจะมีความประสงค์ที่อยากจะลาออกก็ตาม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์และสร้างสมการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยความสัมพันธ์กำลังสองระหว่างตัวแปร X และ Y ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ร้อยละ 29.40 เมื่อพิจารณาจากค่า Unstandardized Coefficients จะได้ตัวแบบสำหรับการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน (Stepwise Selection) คือ

$$\hat{Y}_i = 1.195 + 0.121X_1 + 0.414X_2 + 0.453X_3 - 0.321X_4 + 0.361X_5 + 0.149X_6 - 0.098X_7 \quad (5.1)$$

5.2 สรุปผลการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งกลุ่มสถานะสมรส มีค่าระดับความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ มากกว่ากลุ่มโสด นั้นหมายความว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่า กลุ่มสถานะสมรสส่วนใหญ่ มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานได้นานกว่าพนักงานที่มีสถานะโสด โดยมีเหตุผลทางสังคมและเศรษฐกิจที่สนับสนุน ดังนี้

1) ความมั่นคงทางการเงินและความรับผิดชอบต่อครอบครัว พนักงานที่มีสถานะสมรสมักมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้น เช่น การดูแลครอบครัว การมีบุตร ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พวกเขาต้องการงานที่มั่นคงและปลอดภัย รวมถึงมีรายได้ที่เพียงพอในการดูแลครอบครัว ดังนั้นพวกเขาก็มีแนวโน้มที่จะยึดติดกับงานและคงอยู่ในองค์กรนานกว่า

2) การสร้างสมดุลชีวิต พนักงานที่สมรสมักให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งหากองค์กรสามารถสนับสนุนด้านนี้ เช่น มีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น หรือสวัสดิการที่สนับสนุนครอบครัว พนักงานกลุ่มนี้จะรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีโอกาสอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

3) แรงจูงใจจากการสนับสนุนทางสังคม การมีครอบครัวหรือคู่สมรสทำให้พนักงานได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์จากคนใกล้ชิด ซึ่งช่วยให้พวกเขามีความมั่นคงทางจิตใจ และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจช่วยลดความเสี่ยงในการลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลนี้เป็นแนวโน้มทั่วไป และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานนั้น อาจแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละองค์กรและสังคม

ด้านปัจจัยด้านตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการคงอยู่ในงาน เนื่องจากตำแหน่งงานมีความเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ โอกาสในการเติบโต และการได้รับค่าตอบแทนที่แตกต่างกันไป ซึ่งล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน โดยมีปัจจัยหลัก ดังนี้

1) โอกาสในการพัฒนาและเติบโต พนักงานในตำแหน่งที่มีโอกาสเติบโตสูง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มักมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรนานกว่า เพราะพวกเขามองเห็นอนาคตและเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน แต่ถ้าตำแหน่งนั้นมีการเติบโตที่จำกัด พนักงานอาจรู้สึกอึดอัดและเลือกที่จะย้ายไปหางานที่ให้โอกาสพัฒนาอาชีพมากกว่า

2) ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ ตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบสูงอาจมีแรงกดดันมากกว่า ทำให้บางครั้งพนักงานในตำแหน่งระดับบริหารหรือผู้จัดการอาจรู้สึกเหนื่อยล้าและเสี่ยงต่อการลาออก หากไม่ได้รับการสนับสนุนหรือรางวัลที่เหมาะสม ในทางกลับกัน พนักงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบชัดเจนแต่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรดี ก็อาจมีแนวโน้มที่จะอยู่ต่อ

3) ความพึงพอใจในงานและความท้าทาย ตำแหน่งงานที่ให้ความท้าทายและโอกาสในการแก้ปัญหาสร้างความพึงพอใจในการทำงาน อาจทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับงานและองค์กรมากขึ้น แต่หากตำแหน่งงานมีลักษณะที่ซ้ำซาก จำเจ หรือไม่มีความท้าทาย พนักงานอาจรู้สึกเบื่อหน่ายและเลือกที่จะหางานใหม่

4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตำแหน่งงานที่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงมักจะมีอัตราการคงอยู่ในงานมากกว่า เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าความรับผิดชอบและการทำงานของตนได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสม ในทางกลับกัน ตำแหน่งที่มีค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรือความยากของงาน อาจทำให้พนักงานเลือกที่จะลาออก

5) ความสำคัญของตำแหน่งต่อองค์กร ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เช่น ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ หรือการบริหารจัดการระดับสูง อาจมีการรักษาพนักงานที่สูงกว่า เนื่องจากองค์กรมักจะให้ความสำคัญและพยายามรักษาบุคลากรในตำแหน่งเหล่านี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวอาจเป็นเพียงหนึ่งในเหตุผลที่ยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น ตำแหน่งงานบางตำแหน่ง อาจเป็นงานที่มีความสบาย อยู่ในสภาพแวดล้อมที่คุ้นชิน จึงทำให้พนักงานบางกลุ่มมีความตั้งใจคงอยู่ในงานนี้มากกว่าตำแหน่งงานอื่นๆ นั้นอาจจะสะท้อนได้ว่า หน่วยงานนี้ในองค์กร กระบวนการทำงานอาจทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความก้าวหน้าก็เป็นได้ ดังนั้นจำเป็นต้องศึกษาเชิงลึกภายในหน่วยงานย่อยนั้นๆ เพื่อทราบถึงข้อมูลและเหตุผลที่แท้จริงในการคงอยู่ในงาน

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างชัดเจน เนื่องจากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาวมากขึ้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน ได้แก่

1) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การที่พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาและภาระงานได้อย่างสมดุลกับชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิต หากพนักงานรู้สึกว่าตนสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัว การพักผ่อน หรือกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ มักจะมีความพึงพอใจในงานและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรนานขึ้น

2) สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น การมีสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย สะดวกสบาย และการมีเครื่องมือที่ทันสมัยและเอื้อต่อการทำงาน ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกพึงพอใจ หากองค์กรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี พนักงานจะรู้สึกผูกพันและมีแรงจูงใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

3) ความยืดหยุ่นในการทำงาน การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้าน (Remote Work) หรือนโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่นตามชั่วโมง ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความท้าทายในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น นโยบายเหล่านี้ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความผูกพันมากขึ้น

4) การสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี องค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน เช่น การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ การให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา หรือการสนับสนุนในด้านสวัสดิการที่ดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการองค์กรใส่ใจและสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี

5) โอกาสในการพัฒนาและเติบโต คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือการเปิดโอกาสให้เติบโตในสายอาชีพ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความท้าทายที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานหรือองค์กร ช่วยเพิ่มความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญในองค์กร หากพนักงานรู้สึกว่าความคิดเห็นและการทำงานของตนได้รับการยอมรับ จะทำให้รู้สึกผูกพันและมีความรับผิดชอบต่องค์กรมากขึ้น

ด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันนี้สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและระดับความจงรักภักดี ซึ่งทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็นหลายมิติที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน ดังนี้

1) ความผูกพันทางอารมณ์ เกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรในด้านจิตใจและอารมณ์ พนักงานกลุ่มนี้มักจะรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกเชื่อมโยงกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พวกเขาจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

2) ความผูกพันด้านการรับรู้หน้าที่ ความผูกพันประเภทนี้เกิดจากความรู้สึกว่า “ควรจะ” อยู่ในองค์กร เนื่องจากพนักงานรับรู้ว่ามีหน้าที่หรือความรับผิดชอบทางจริยธรรมต่อองค์กร เช่น การที่องค์กรสนับสนุนการพัฒนาตัวเองหรือการฝึกอบรม ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าควรตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานและอยู่ต่อ

3) ความผูกพันจากความจำเป็น ความผูกพันนี้มาจากการที่พนักงานรู้สึกว่าตนมี “ข้อจำเป็น” ที่ต้องอยู่ต่อ เช่น ความมั่นคงทางการเงิน ความเสี่ยงในการหางานใหม่ หรือความยากลำบากในการหาตำแหน่งงานอื่นที่ดีกว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าต้นทุนในการลาออกสูง พวกเขาจะเลือกอยู่กับองค์กร

4) วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันมากขึ้น หากพนักงานรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นมิตรและพวกเขามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันนี้จะกระตุ้นให้พวกเขาอยู่ในองค์กรนานขึ้น

5) การสนับสนุนจากองค์กร การที่องค์กรให้การสนับสนุนพนักงาน ทั้งในด้านการพัฒนาอาชีพ สวัสดิการ และการดูแลสุขภาพจิต จะช่วยสร้างความรู้สึกที่พนักงานมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่กระตุ้นความผูกพันต่อองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานในระยะยาว วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และบรรทัดฐานในการทำงานที่ถูกแบ่งปันระหว่างบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดีสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจและอยากอยู่ในองค์กรต่อไปได้ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) การมีค่านิยมร่วมกันและทิศทางที่ชัดเจน เมื่อองค์กรมีค่านิยมและทิศทางที่ชัดเจน พนักงานจะรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง ซึ่งทำให้พนักงานสามารถเชื่อมโยงงานของตนเองกับเป้าหมายขององค์กรได้ดีขึ้น พนักงานที่รู้สึกว่าคุณค่ามีส่วนร่วมในทิศทางขององค์กรและแบ่งปันค่านิยมเดียวกัน มักจะมีแรงจูงใจและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

2) บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนกัน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ให้การสนับสนุนจะรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับและมีคุณค่า ทำให้พวกเขาารู้สึกพึงพอใจในงานและไม่ต้องการย้ายงาน

3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ เช่น การยอมรับการทำงานแบบไฮบริดหรือการทำงานที่บ้าน ช่วยให้พนักงานมีสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น นอกจากนี้ องค์กรที่พร้อมปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมหรือเทคโนโลยีจะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในอนาคตขององค์กร

4) การยอมรับและการยกย่องผลงาน วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการยอมรับและการยกย่องผลงานที่ดี ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงาน การให้พนักงานได้รับการยอมรับทั้งในแง่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของผลงานและความสามารถเป็นสิ่งที่สร้างความรู้สึกว่าพนักงานมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

5) การสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้างและโปร่งใส วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงาน การมีช่องทางการสื่อสารที่ดีช่วยลดความขัดแย้งและความเข้าใจผิดภายในองค์กร

6) โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าแก่การพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ หากองค์กรมีการจัดฝึกอบรมและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีโอกาสดีขึ้นและไม่ต้องการย้ายไปองค์กรอื่นเพื่อหาโอกาสที่ดีกว่า

ทั้งนี้ในงานวิจัยครั้งนี้ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบต่อการคงอยู่ในงานฯ เนื่องด้วย วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้วิจัยในกำหนดในแบบสอบถามเป็นค่านิยมที่หน่วยงานที่ศึกษาใช้ปฏิบัติตาม ซึ่งค่านิยมดังกล่าวอาจมีความสมัยใหม่และการดำเนินงานเชิงรุก ซึ่งผูกพันกับพฤติกรรมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ยังไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จึงทำให้เกิดความรู้สึกกดดัน หรือความไม่สบายใจ นั่นอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ค่านิยมที่กำหนดส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานลดลงก็ย่อมได้ ดังนั้นจึงควรศึกษาประเด็นดังกล่าวเชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อหาข้อเท็จจริง

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร เนื่องจากในแต่ละกลุ่มคนหรือกลุ่ม Generation มีความคิดและพฤติกรรมในรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนั้นทำให้การบริหารแบบสมัยเก่า ไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้ จำเป็นต้องใช้แนวคิดและกลยุทธ์ที่หลากหลาย ต้องการการเข้าใจในความแตกต่างและการปรับตัวอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันที่หลากหลายของพนักงานจะช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และการรักษาพนักงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ปัญหาและอุปสรรค

1. งานศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาประชากรคือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย ที่มีอายุประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนประชากรที่ค่อนข้างน้อยและจำกัดวงแคบของพนักงานเฉพาะหน่วยงานภายในสถาบันฯ ที่มีลักษณะและพฤติกรรมการทำงานเฉพาะตัว ทำให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพไม่เท่าที่ควรสำหรับการประยุกต์ใช้ในหน่วยงานภายนอกอื่นๆ

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีการทบทวนวรรณกรรมจากหลายงานที่มีการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาเท่านั้น และเนื่องด้วยงานวิจัยด้านนี้มีตัวแปรที่ใช้ศึกษาอยู่อย่างจำกัด ทำให้มีตัวแปรที่ไม่มากเพียงพอต่อการวิเคราะห์ทางสถิติ

5.4 ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ ประชากรมีลักษณะงานและความรับผิดชอบ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถาบันการศึกษา จึงควรศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉพาะเจาะจงในแต่ละสถาบันการศึกษาและแยกสายงานในการวิเคราะห์ เพื่อให้สามารถอธิบายผลได้อย่างชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานฯ ในสถาบันอุดมศึกษา ควรมีการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มาร่วมในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อเพิ่มความเข้าใจถึงแนวคิดและทัศนคติของพนักงานต่อการทำงานได้มากขึ้น รวมถึงทำให้สามารถกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติได้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มมิลเลนเนียลเท่านั้น ซึ่งอาจจะทำให้ผลลัพธ์ไม่ใช่ภาพรวมของพนักงานทั้งหมด เพื่อทำให้เกิดการบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรทั้งองค์การให้ได้มากที่สุด จึงควรขยายผลในการศึกษาไปยังเจนเนอเรชันอื่นๆ เพิ่มเติม

4. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ควรศึกษาระดับความคิดเห็นที่ได้คะแนนน้อยจากข้อคำถามย่อยรายปัจจัยเพิ่มเติม เพื่อศึกษาถึงแนวทางการปฏิบัติและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกสารอ้างอิง

กริช สืบสนธิ์. (2526). *การติดต่อสื่อสารในองค์กร*. วารสารนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 38(1).

กันติทัต โกมลเสนาะ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). *เจเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คณะทำงานรณรงค์สร้างการรับรู้และปลูกฝังค่านิยมองค์กร. (2564). *คู่มือค่านิยมองค์กร*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดาริกา จารุวัฒนกิจ. (2539). *ปัจจัยการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแปร์ (ประเทศไทย)* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). Chulalongkorn University Intellectual Repository. <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/7367>

ทรงศิริ แต่สมบัติ. (2551). *การวิเคราะห์การถดถอย*. พิมพ์ครั้งที่ 4. สำนักพิมพ์พิสิทส์เซ็นเตอร์.

ธนพร ปทุมรังสรรค์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิชญ์สินี เสถียรังษี. (2551). *การศึกษาสาเหตุการตัดสินใจลาออกจากการเป็นพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกและนำเสนอนโยบายในการรักษาบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย). UTCC Scholar. <https://scholar.utcc.ac.th/entities/publication/7e9693a4-eb8d-43f5-b9d6-2e3742f4aedf>

พิมพ์พัฒน แฉล้มเขตต์. (2559). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). DSpace: <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/2891>

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2557). *การวิเคราะห์การถดถอยพหุ*. <http://pirun.ku.ac.th/~faasatp/734422/data/chapter10.pdf>

ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สวายวิชาการในประเทศไทย*. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 37(142). 16-32.

สรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). Digital Research Information Center.
<https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/119431>

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี. (2565). *ข้อมูลบุคลากรรายงานประจำปี 2565 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*.
<https://www.hr.kmitl.ac.th/2022/06/29/แผนยุทธศาสตร์-และรายงาน>

สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสีซึ่งแห่งหนึ่งในประเทศ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล.

อิศรภรณ์ ธิโรตอง. (2558). *สถิติสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. สำนักพิมพ์พิสิทส์เซ็นเตอร์.

อุทิส ศิริวรรณ. (2555). *คน Gen Y*. หนังสือพิมพ์เชียงใหม่ธุรกิจ.

อุมาพร จันทศร. (2542). *สถิติที่ไม่ใช่พารามิเตอร์*. สำนักพิมพ์พิสิทส์เซ็นเตอร์.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology.

Aruna, M., and Anitha, J. (2015). *Employee retention enablers: Generation Y employees*. SCMS. Journal of Indian Management.

Dennis F., & Anne D. (2013). *PwC's NextGen: A global generational study*. PwC.

Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center.

Gilani, H., and Cunningham, L. (2017). *Employer branding and its influence on employee retention : A literature review*. The marketing review, 17(2).

Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., and Yaghoubinia, F. (2015). *The relationship between quality of work life and job satisfaction of faculty members in Zahedan University of Medical Sciences*. Global Journal of Health Science, 7(2), 228-234.

Pace, Wayne R. and Faules, Dan F. (1994). *Organizational communication*. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Robbin, S.P. (2001). *Organization behavior*. New Jersey : Prentice Hall.

Rovinelli, R. J., and Hambleton, R. K. (1977). *On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity*. Dutch Journal of Educational Research, 2, 49-60.

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.

Teprasit, P. , and Yuvanont, P. (2015) . *The impact of logistics management on reverse logistics in Thailand's electronics industry*. International Journal of Business and Information. 10(2), 257-275.

Walton, R. 1973. *Quality of Working Life: What is it?*. Sloan Management Review. 15 (1) : 11-21

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม

เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในกลุ่มมิลเลนเนียลของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท หลักสูตรสถิติ และการวิเคราะห์ธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มมิลเลนเนียล จึงขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามตามความจริงจนครบถ้วน เพื่อให้ผลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้สมบูรณ์ตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์สถิติภาพรวมเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

คำถามคัดกรองคุณสมบัติ

ท่านเป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ท่านเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 - พ.ศ. 2539

ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ท่านมีอายุประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 1 ปีขึ้นไป

ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหรือกรอกข้อความลงใน.....ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านให้สมบูรณ์

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. สถานภาพสมรส

1) โสด

2) สมรส

3) หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโท

4) ปริญญาเอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. หน่วยงาน

- | | |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) สำนักงานอธิการบดี | <input type="checkbox"/> 2) สำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิต |
| <input type="checkbox"/> 3) สำนักบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม | <input type="checkbox"/> 4) สำนักทะเบียนและบริการการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> 5) สำนักวิชาศึกษาทั่วไป | <input type="checkbox"/> 6) คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> 7) คณะวิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> 8) คณะเทคโนโลยีการเกษตร |
| <input type="checkbox"/> 9) คณะบริหารธุรกิจ | <input type="checkbox"/> 10) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี |

5. ตำแหน่งงาน

- | | |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | <input type="checkbox"/> 2) นักบริหารทรัพยากรบุคคล |
| <input type="checkbox"/> 3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | <input type="checkbox"/> 4) นักวิชาการเงินและบัญชี |
| <input type="checkbox"/> 5) นักวิชาการศึกษา | <input type="checkbox"/> 6) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ |
| <input type="checkbox"/> 7) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา | <input type="checkbox"/> 8) นักวิชาการพัสดุ |
| <input type="checkbox"/> 9) นักวิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> 10) อื่นๆ โปรดระบุ..... |

6. ประเภทตำแหน่ง

- | | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ระดับปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> 2) ระดับชำนาญการพิเศษ |
| <input type="checkbox"/> 3) ระดับเชี่ยวชาญ | <input type="checkbox"/> 4) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ |

7. อายุประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน

- | | |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) ตั้งแต่ 1 ปี – 3 ปี | <input type="checkbox"/> 2) ตั้งแต่ 3 ปี – 5 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3) ตั้งแต่ 5 ปี – 7 ปี | <input type="checkbox"/> 4) ตั้งแต่ 7 ปี – 9 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5) ตั้งแต่ 9 ปี – 11 ปี | <input type="checkbox"/> 6) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป |

8. เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน

- | | |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) 15,000 – 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2) 20,001 – 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3) 30,001 – 40,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4) 40,001 บาทขึ้นไป |

9. ท่านเคยได้รับทุนการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจากหน่วยงานของท่าน

- ใช่ ไม่ใช่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2-6 ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวโดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

3 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 หมายถึง กลางๆ / เฉยๆ

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	กลางๆ / เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ			
2. การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันของท่าน เป็นไปอย่างมีระบบ และมีความเหมาะสม รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
3. ท่านได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงานจากหัวหน้า รวมทั้งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน			
4. หัวหน้าของท่านทำงานแบบมีแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ			
5. กฎ ระเบียบและนโยบายต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีความเหมาะสม			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	กลางๆ / เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6. ท่านได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าเดินทาง รวมถึงเงินช่วยเหลือกรณีพิเศษ			
7. องค์กรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			
8. ท่านได้รับการสนับสนุน การแนะนำ และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน			
9. บุคลากรในองค์กรของท่าน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน			
10. ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบที่ท่านได้รับ ไม่ทำให้เกิดปัญหา กับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย			

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	กลางๆ / เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองและมีความสำคัญต่อองค์กร			
12. ท่านมีความพร้อมที่จะทำงานและเต็มใจช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กร			
13. ท่านรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน			
14. ท่านพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร			
15. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเมื่อองค์กรของท่านพัฒนาไปในทางที่ดี			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	กลางๆ / เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
16. องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าแตกต่าง เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และนำความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน			
17. องค์กรของท่านมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี			
18. องค์กรของท่านมุ่งเน้นแนวทางที่ปฏิบัติได้จริง ดูแลรับผิดชอบการทำงานอย่างมืออาชีพ รวมทั้งส่งมอบงานที่มีคุณภาพ			
19. องค์กรของท่านยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในทุกการกระทำ			
20. องค์กรของท่านทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมในการทำงาน			

ส่วนที่ 6 ปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

ปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	กลางๆ / เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
21. ท่านตั้งใจที่เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร เนื่องจากท่านเห็นว่าองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย			
22. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณ			
23. ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ของท่านจากองค์กรแห่งนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและเงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อท่านย้ายไปสู่องค์กรอื่น			
24. การลาออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นเรื่องยากมากสำหรับท่าน แม้ว่าท่านจะมีความประสงค์ที่อยากจะลาออกก็ตาม			
25. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากองค์กรหากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

**** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ****
ทั้งนี้ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (IOC)

ข้อ	ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	สถานภาพสมรส	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ระดับการศึกษาสูงสุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	หน่วยงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
5	ตำแหน่งงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ประเภทตำแหน่ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	อายุประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
8	เงินเดือนรวมต่อเดือน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
9	ท่านเคยหรือกำลังได้รับทุนการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจากหน่วยงานของท่าน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ						
1	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2	การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันของท่าน เป็นไปอย่างมีระบบ และมีความเหมาะสม รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
3	ท่านได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงานจากหัวหน้า รวมทั้งเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
4	หัวหน้าของท่านทำงานแบบมีแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
5	กฎ ระเบียบและนโยบายต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นไปอย่างถูกต้องและมีความเหมาะสม	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ						
1	ท่านได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าเดินทาง รวมถึงเงินช่วยเหลือกรณีพิเศษ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	องค์กรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ท่านได้รับการสนับสนุน การแนะนำ และการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	บุคลากรในองค์กรของท่าน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบที่ท่านได้รับ ไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ						
1	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองและมีความสำคัญต่อองค์กร	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2	ท่านมีความพร้อมที่จะทำงานและเต็มใจช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ท่านรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเมื่อองค์กรของท่านพัฒนาไปในทางที่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ						
1	องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าแตกต่าง เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และนำความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2	องค์กรของท่านมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
3	องค์กรของท่านมุ่งเน้นแนวทางที่ปฏิบัติได้จริง ดูแลรับผิดชอบการทำงานอย่างมืออาชีพ รวมทั้งส่งมอบงานที่มีคุณภาพ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
4	องค์กรของท่านยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตามกฎหมาย เคารพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในทุกการกระทำ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
5	องค์กรของท่านทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมในการทำงาน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
ส่วนที่ 6 ปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ						
1	ท่านตั้งใจที่เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร เนื่องจากท่านเห็นว่าองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านทำงานด้วย	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ของท่านจากองค์กรแห่งนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและเงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อท่านย้ายไปสู่องค์กรอื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	การลาออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นเรื่องยากมากสำหรับท่าน แม้ว่าท่านจะมีความประสงค์ที่	1	1	1	1	สอดคล้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	อยากรู้อะไรอีกก็ตาม					
5	มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากองค์กร หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า	1	1	1	1	สอดคล้อง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ค. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

ตัวแปรที่ 1: ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q11	8.53	4.189	.559	.835
Q12	8.63	3.826	.669	.806
Q13	8.50	3.707	.679	.804
Q14	8.47	3.982	.685	.801
Q15	8.53	4.326	.682	.808

ตัวแปรที่ 2: ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q21	9.33	3.885	.376	.785
Q22	9.17	3.247	.720	.665
Q23	9.23	3.289	.817	.642
Q24	9.27	3.789	.544	.731
Q25	9.53	3.637	.367	.803

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรที่ 3: ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q31	10.33	2.506	.558	.828
Q32	10.00	2.276	.780	.764
Q33	10.10	2.300	.738	.776
Q34	10.13	2.326	.719	.781
Q35	9.83	2.902	.416	.858

ตัวแปรที่ 4: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q41	9.33	4.920	.775	.864
Q42	9.40	5.145	.801	.861
Q43	9.43	4.944	.813	.856
Q44	9.37	5.068	.593	.911
Q45	9.27	5.099	.769	.866

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรที่ 5: ปัจจัยความคิดเห็นด้านการคงอยู่

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q51	9.43	2.461	.647	.607
Q52	9.80	2.579	.243	.805
Q53	9.47	2.671	.500	.662
Q54	9.43	2.461	.647	.607
Q55	9.47	2.671	.500	.662

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ง. ผลลัพธ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q11	250	1	3	2.14	.567
Q12	250	1	3	2.16	.635
Q13	250	1	3	2.32	.583
Q14	250	1	3	2.26	.588
Q15	250	1	3	2.13	.477
Q21	250	1	3	2.49	.539
Q22	250	1	3	2.57	.512
Q23	250	1	3	2.32	.491
Q24	250	1	3	2.23	.491
Q25	250	1	3	2.14	.671
Q31	250	1	3	2.37	.509
Q32	250	2	3	2.57	.496
Q33	250	1	3	2.47	.516
Q34	250	1	3	2.41	.540
Q35	250	2	3	2.56	.497
Q41	250	1	3	2.37	.596
Q42	250	1	3	2.28	.552
Q43	250	1	3	2.24	.558
Q44	250	1	3	2.25	.605
Q45	250	1	3	2.30	.556
Q51	250	1	3	2.47	.516
Q52	250	1	3	2.12	.692
Q53	250	1	3	2.44	.528
Q54	250	1	3	2.03	.617
Q55	250	1	3	2.14	.636
Valid N (listwise)	250				

Correlations																								
	Sex	Status	Degree	Department	Position	Exp.Age	Salary	Q1	Q2	Q3	Q4	Y												
Sex	Pearson Correlation	1	.073	-.079	-.038	-.032	-.112	-.060	.200**	.023	.107	.058	.060											
	Sig. (2-tailed)		.262	.213	.549	.614	.077	.346	.001	.712	.092	.364	.342											
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250											
Status	Pearson Correlation	.073	1	-.121	-.055	.040	.182**	.116	.178**	.121	-.025	.006	.160*											
	Sig. (2-tailed)			.067	.384	.531	.004	.068	.005	.057	.699	.928	.011											
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250											
Degree	Pearson Correlation	-.079	-.121	1	.089	.036	.270**	.207**	.058	.103	.300**	.209**	.011											
	Sig. (2-tailed)				.213	.057	.001	.001	.362	.103	.000	.001	.859											
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250											
Department	Pearson Correlation	-.038	-.055	.089	1	.221**	.084	-.008	.002	.227**	.204**	.096	-.094											
	Sig. (2-tailed)					.549	.384	.163	.000	.000	.001	.131	.137											
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250											
Position	Pearson Correlation	-.032	.040	.036	.221**	1	.029	.072	.127*	.148*	.044	.161*	.184**											
	Sig. (2-tailed)						.614	.531	.567	.000	.492	.011	.004											
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250											
Exp.Age	Pearson Correlation	-.112	.182**	.270**	.084	.029	1	.655**	.083	.073	.323**	.165**	-.024											
	Sig. (2-tailed)							.077	.004	.000	.186	.654	.000	.707										
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250											
Salary	Pearson Correlation	-.060	.116	.207**	-.008	.072	.655**	1	-.033	-.092	.081	.022	-.068											
	Sig. (2-tailed)								.346	.068	.001	.897	.265	.000	.608	.146	.203	.725	.281					
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250					
Q1	Pearson Correlation	.200**	.178**	.058	.002	.127*	.083	-.033	1	.641**	.353**	.732**	.240**											
	Sig. (2-tailed)									.001	.005	.362	.974	.046	.193	.608	.000	.000	.000					
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250					
Q2	Pearson Correlation	.023	.121	.103	.227**	.148*	.073	-.092	.641**	1	.462**	.650**	.305**											
	Sig. (2-tailed)										.712	.057	.103	.000	.020	.492	.011	.004	.000					
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250					
Q3	Pearson Correlation	.107	-.025	.300**	.204**	.044	.323**	.081	.353**	.462**	1	.552**	.215**											
	Sig. (2-tailed)											.092	.699	.000	.001	.492	.000	.203	.000	.001				
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250					
Q4	Pearson Correlation	.058	.006	.209**	.096	.161*	.165**	.022	.732**	.650**	.552**	1	.176**											
	Sig. (2-tailed)												.364	.928	.001	.131	.011	.009	.725	.000	.000	.000	.000	.005
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	
Y	Pearson Correlation	.060	.160*	.011	-.094	.184**	-.024	-.068	.240**	.305**	.215**	.176**	1											
	Sig. (2-tailed)													.342	.011	.859	.137	.004	.707	.281	.000	.000	.001	.005
	N	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.543 ^a	.294	.274	.24196	1.782

a. Predictors: (Constant), Q4, Status.D, Posi.D7, Posi.D5, Posi.D11, Q3, Q2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.913	7	.845	14.429	.000 ^b
	Residual	14.167	242	.059		
	Total	20.080	249			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Q4, Status.D, Posi.D7, Posi.D5, Posi.D11, Q3, Q2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.195	.127		9.384	.000		
	Status.D	.121	.040	.172	3.003	.003	.892	1.121
	Posi.D5	.414	.080	.287	5.153	.000	.943	1.060
	Posi.D7	.453	.081	.313	5.585	.000	.925	1.081
	Posi.D11	-.321	.118	-.159	-2.720	.007	.857	1.166
	Q2	.361	.062	.441	5.803	.000	.504	1.983
	Q3	.149	.047	.211	3.167	.002	.655	1.526
	Q4	-.098	.047	-.163	-2.082	.038	.476	2.101

a. Dependent Variable: Y

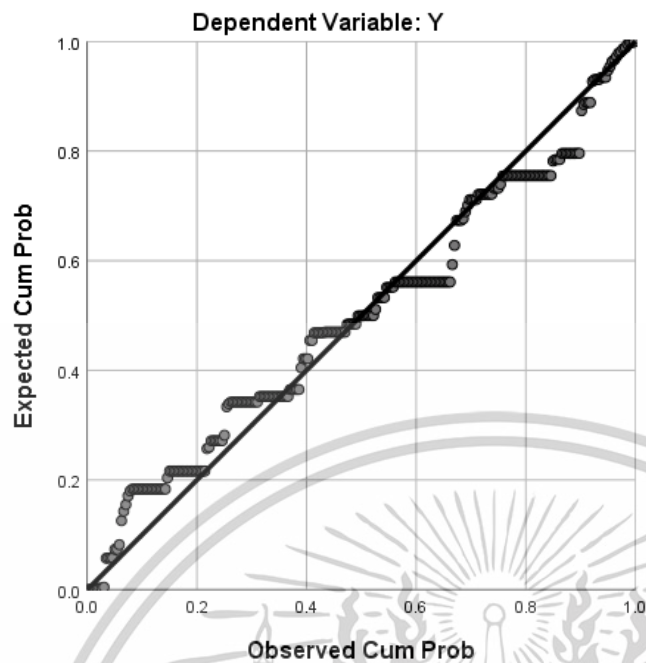
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.8086	2.8098	2.2400	.15410	250
Residual	-.86247	.78162	.00000	.23853	250
Std. Predicted Value	-2.800	3.698	.000	1.000	250
Std. Residual	-3.565	3.230	.000	.986	250

a. Dependent Variable: Y

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.192	250	.076	.941	250	.069

a. Lilliefors Significance Correction

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก จ. ใบรองรับการอบรมจริยธรรมในมนุษย์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล: นายศุภฤกษ์ กิติพงษ์วัฒนา

วัน/เดือน/ปีเกิด: 10 กันยายน 2541

ที่อยู่: 1 ซอย ฉลองกรุง 1 แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง

กรุงเทพมหานคร 10520

เบอร์ติดต่อ: 086-980-5059

E-mail: 65056085@kmitl.ac.th

ประวัติการศึกษา: ปีการศึกษา 2564 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้