

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้วิจัย พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามคุณลักษณะของบุคคล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของพนักงาน ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 3) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของพนักงาน ความพึงพอใจในงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (จบเงินแผ่นดิน) จำนวน 495 คน จำแนกเป็นสายงานวิชาการ จำนวน 176 คน และสายงานปฏิบัติการ จำนวน 319 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามคุณลักษณะของบุคคล แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบวัดการรับรู้ความสามารถของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จำแนกความพึงพอใจในงานออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชา สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลตอบแทนอื่นๆ ในการทำงาน นโยบายการบริหารงานและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการติดต่อสื่อสารในองค์กร และแบบสอบถามความตั้งใจลาออกจากงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่า t (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์โดยวิธีการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีอายุ ระยะเวลาการทำงาน และสังกัดคณะหรือหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .01 ตามลำดับ
2. พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการทำงานและสังกัดคณะหรือหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ
3. พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนและระยะเวลาการทำงานต่างกัน ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน และประเภทสายงานต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ อัตราเงินเดือนและประเภทสายงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.127$ และ $-.155$ ตามลำดับ) ส่วนระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .092$)
6. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานทุกรายด้าน ได้แก่ ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชา สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับผลตอบแทนอื่นๆ ในการทำงาน นโยบายการบริหารงานและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และ การติดต่อสื่อสารในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.500, -.207, -.606, -.452, -.572, -.425, -.395, -.464, -.347, -.361, -.475$ และ $-.346$ ตามลำดับ)
7. ความพึงพอใจด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจด้านค่าจ้าง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ร้อยละ 41.20

Abstract

Research Title Individual Characteristics, Perceived Organizational Support, Perceived Occupational Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Turnover Intention among Chiang Mai University Staff

Researcher Pongchan Pusapanich

The aim of this research was to; 1) compare perceived organizational support, perceived occupational self-efficacy, job satisfaction, and turnover intention among Chiang Mai University staff, who were different in individual characteristics; 2) study the relationships of individual characteristics, perceived organizational support, perceived occupational self-efficacy, job satisfaction, and turnover intention among Chiang Mai University staff; and 3) study the predictability of individual characteristics, perceived organizational support, perceived occupational self-efficacy, job satisfaction to turnover intention among Chiang Mai University staff. The sample size was 495 Chiang Mai University staff (governmental support) comprising 176 academic and 319 administrative staff. The research instruments consisted of an individual characteristics questionnaire, a perceived organizational support scale, perceived occupational self-efficacy scale, and job satisfaction survey, divided into nine facets, i.e. pay, advancement, supervision, fringe benefits, contingent rewards, policy and administration, co-workers, work itself, and communication, as well as a turnover intention questionnaire. Data were analyzed by using the t-Test, One-way Analysis of Variance, Pearson's product moment correlation coefficient, and Multiple Regression. The results were as follows :

1. Chiang Mai University staff had different individual characteristics, i.e. age, tenure, and faculty or unit members were significantly different in perceived organizational support ($p < .05$, $p < .01$, and $p < .01$, respectively).

2. Chiang Mai University staff had different individual characteristics, i.e. tenure and faculty or unit members were significantly different in perceived occupational self-efficacy ($p < .05$ and $p < .01$, respectively).

3. Chiang Mai University staff had different individual characteristics, i.e. salary and tenure were significantly different in job satisfaction ($p < .05$).

4. Chiang Mai University staff had different individual characteristics, i.e. salary, tenure and division were significantly different in turnover intention ($p < .01$).

5. Individual characteristics, i.e. salary and division had a significantly negative relationship with turnover intention ($r = -.127$ and $-.155$, respectively, $p < .01$). Tenure had a significantly positive relationship with turnover intention ($r = .092$, $p < .05$).

6. Perceived organizational support, perceived occupational self-efficacy, and overall job satisfaction, as well as nine facets of job satisfaction, i.e. pay, advancement, supervision, fringe benefits, contingent rewards, policy and administration, co-workers, work itself, and communication had a significantly negative relationship with turnover intention ($r = -.500, -.207, -.606, -.452, -.572, -.425, -.395, -.464, -.347, -.361, -.475$, and $-.346$, respectively, $p < .01$).

7. Satisfaction with advancement, satisfaction with work itself, perceived organizational support, and satisfaction with pay could significantly predict turnover intention ($p < .01$). All four variables explained the 41.20 percent of variance in turnover intention.