

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ผู้เขียน นางอัญชลี ปริญญาจร
 ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. มยุรี อนุমানราชชน ประธานกรรมการ
 รองศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์ กรรมการ
 รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการกระตุ้นและจูงใจการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 2) ศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่หรือลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย 3) ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 4) สำนวความคิดเห็นของพนักงานที่จะลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 5) ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีสถานภาพปัจจุบันยังคงเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มที่เคยบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และได้ลาออกไปแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 316 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

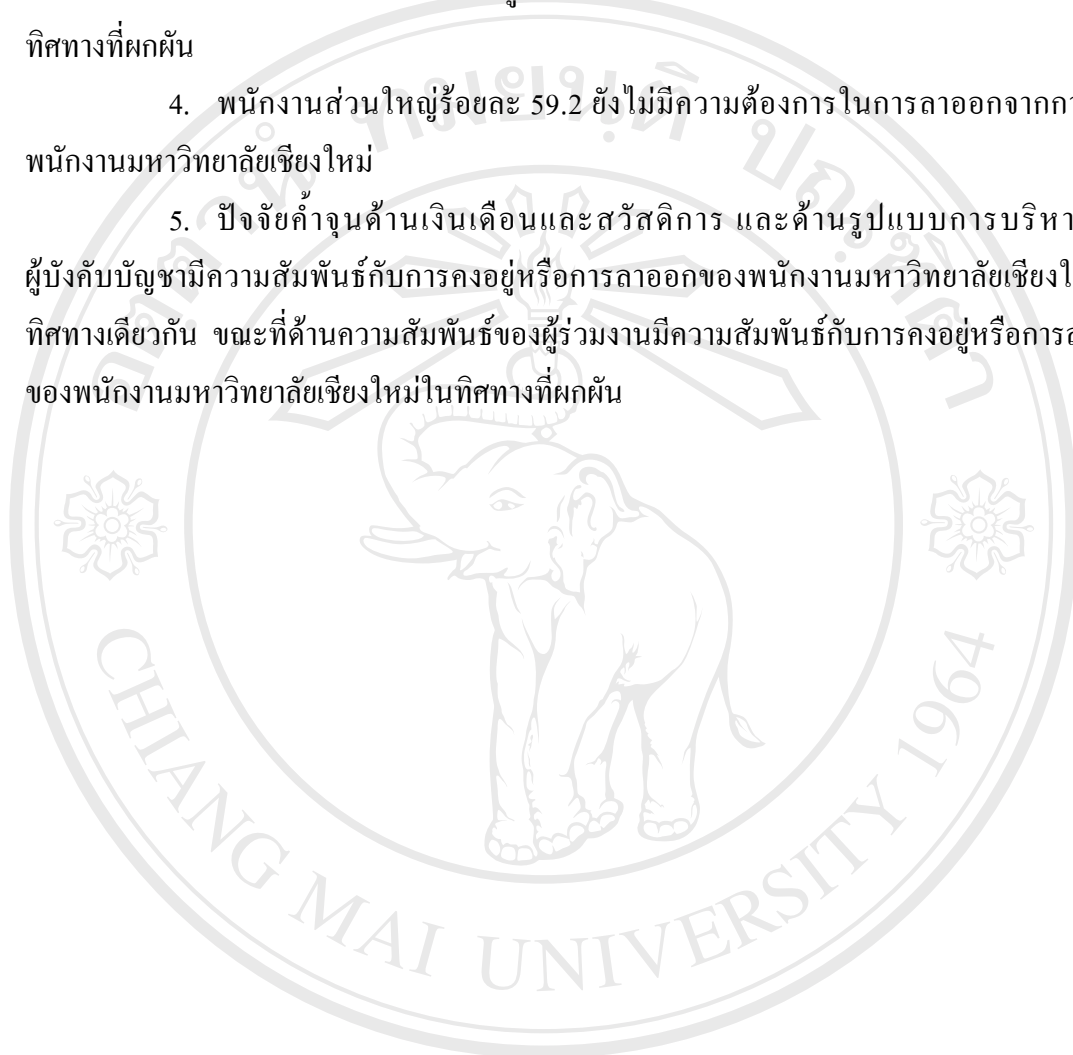
1. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการกระตุ้นและจูงใจการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความเจริญเติบโต มีผลต่อการกระตุ้นให้ทำงานค่อนข้างสูง ขณะที่ปัจจัยด้านความก้าวหน้า มีผลต่อการกระตุ้นให้ทำงานค่อนข้างต่ำ

2. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการปกครองกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานค่อนข้างมาก

3. ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่และการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทิศทางที่ผกผัน

4. พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 59.2 ยังไม่มีความต้องการในการลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านรูปแบบการบริหารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทิศทางที่ผกผัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Factors Affecting the Turnover Rate of Employees of Chiang Mai University	
Author	Mrs. Unchalee Parinyakajohn	
Degree	Master of Public Administration	
Independent Study Advisory Committee	Associate Professor Mayuree Anumanarajadhon	Chairperson
	Associate Professor Pairat Trakarnsirinont	Member
	Associate Professor Siripong Ladavalaya Na Ayuthya	Member

ABSTRACT

This study seeks 1) to study factors affecting the motivations of employees of Chiang Mai University of personnel at Chiang Mai University; 2) to study factors affecting tenure and turnover rate of personnel at Chiang Mai University; 3) to analyze incentives related to the tenure and turnover of personnel at Chiang Mai University; 4) to survey the attitude towards resignation from Chiang Mai University of university employees; and 5) to analyze supporting factors related to their decision-making either to stay on or leave Chiang Mai University.

Sampling units for this study are employees of Chiang Mai University, who are currently university employees (as oppose to civil servants), those who already resigned, totaling 316 persons. Data were collected by means of questionnaires. The collected data were analyzed through statistic package program in order to find out frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression.

Results of the study are summarized as follows:

1. The factors with regards to motivation work performance of the university employees in six aspects including responsibility, achievement, work type, social recognition, and growth contributed to the employees' tenure at a high level, while their career advancement was rated as low scale.

2. The factors regarding the turnover rate the university employees in six aspects, namely, supervision of immediate supervisor, relationship with colleagues, job security, working condition, salary and welfare, and university policy and administration, affected employees' decision to resign from the university at a high scale.

3. The incentives in terms of social recognition have relationship with the tenure and turnover rates of the employees at Chiang Mai University in the same direction, while responsibility appeared to have opposite relationship with the tenure and turnover rates.

4. The majority of employees or 59.2 percent did not want to resign from Chiang Mai University.

5. Supporting factors in terms of salary and welfare as well as immediate superior's administration patterns have relationship with the tenure or turnover of the employees of Chiang Mai University in the same direction, while relationship with colleagues had relationship in an opposite direction.