

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุปกระบวนการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้คือ

1. เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัวในตัวแบบว่า ตัวแปรแต่ละตัวนั้น จะมีอิทธิพลในการอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ได้มากน้อยเพียงใด

2. เพื่อทำนายความตั้งใจที่จะออกของพนักงานสหกรณ์การเกษตร

1.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีด้วยกัน 4 แนวคิด คือ ตัวแบบของ Price ตัวแบบความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ตัวแบบของ Mobley และตัวแบบรวม

1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร หมายถึง พนักงานสหกรณ์การเกษตรทั่วประเทศ โดยจำแนกเป็น 4 ตำแหน่ง คือ ผู้จัดการ พนักงานบัญชี พนักงานสินเชื่อ และพนักงานการตลาด

2. กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง พนักงานสหกรณ์การเกษตรที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มบริเวณเขตหลายขั้นตอน (multistage cluster sampling) โดยแบ่งเป็นภาคต่าง ๆ ในประเทศ คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ แต่ละภาคจะสุ่มรายชื่อจังหวัด แล้วสุ่มรายชื่อสหกรณ์การเกษตรจากจังหวัดที่ถูกสุ่มมาข้างต้น จากนั้นจึงสุ่มพนักงานสหกรณ์การเกษตรเป็นขั้นสุดท้าย มีจำนวนทั้งหมด 150 สหกรณ์

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยัง สหกรณ์การเกษตรที่ถูกสุ่ม โดยในทั้งนี้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 600 ชุด กลับเข้ามา 261 ชุด คิดเป็นร้อยละ 43.5

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ใช้สถิติประเภทนพาราเมตริก (non-parametric) และพาราเมตริก (parametric) ประเภทนพาราเมตริกนั้นก็คือ ไคสแควร์ โดยนำเอา ตัวแปรภูมิหลังไปหาความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ส่วนประเภทพาราเมตริกนั้นใช้การวิเคราะห์ เส้นโยง (path analysis) ในการทดสอบสมมติฐานและสมการโครงสร้าง โดยใช้การ วิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regerssion) เป็นพื้นฐาน

2. สรุปผลการวิจัย

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังทางสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังทางสังคมจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับอายุ เพศ สถานภาพ การสมรส ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา จากแบบสอบถามที่ รวบรวมมาทั้งหมดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีอายุอยู่ในช่วง 25-30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1 เป็นเพศหญิงร้อยละ 50.2 เพศชายร้อยละ 49.8 สถานภาพการสมรสประเภทแต่งงาน มากที่สุดร้อยละ 58.4 ตำแหน่งงานพนักงานสินเชื่อบริษัทมากที่สุดร้อยละ 29.4 มีรายได้อยู่ในช่วง 3,001- 4,500 บาท มากที่สุดร้อยละ 37.7 ระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุดร้อยละ 47.2 และระดับการศึกษา ปวช.หรือเทียบเท่า มากที่สุดร้อยละ 37.7

2.2 การวิเคราะห์เชิงตาราง

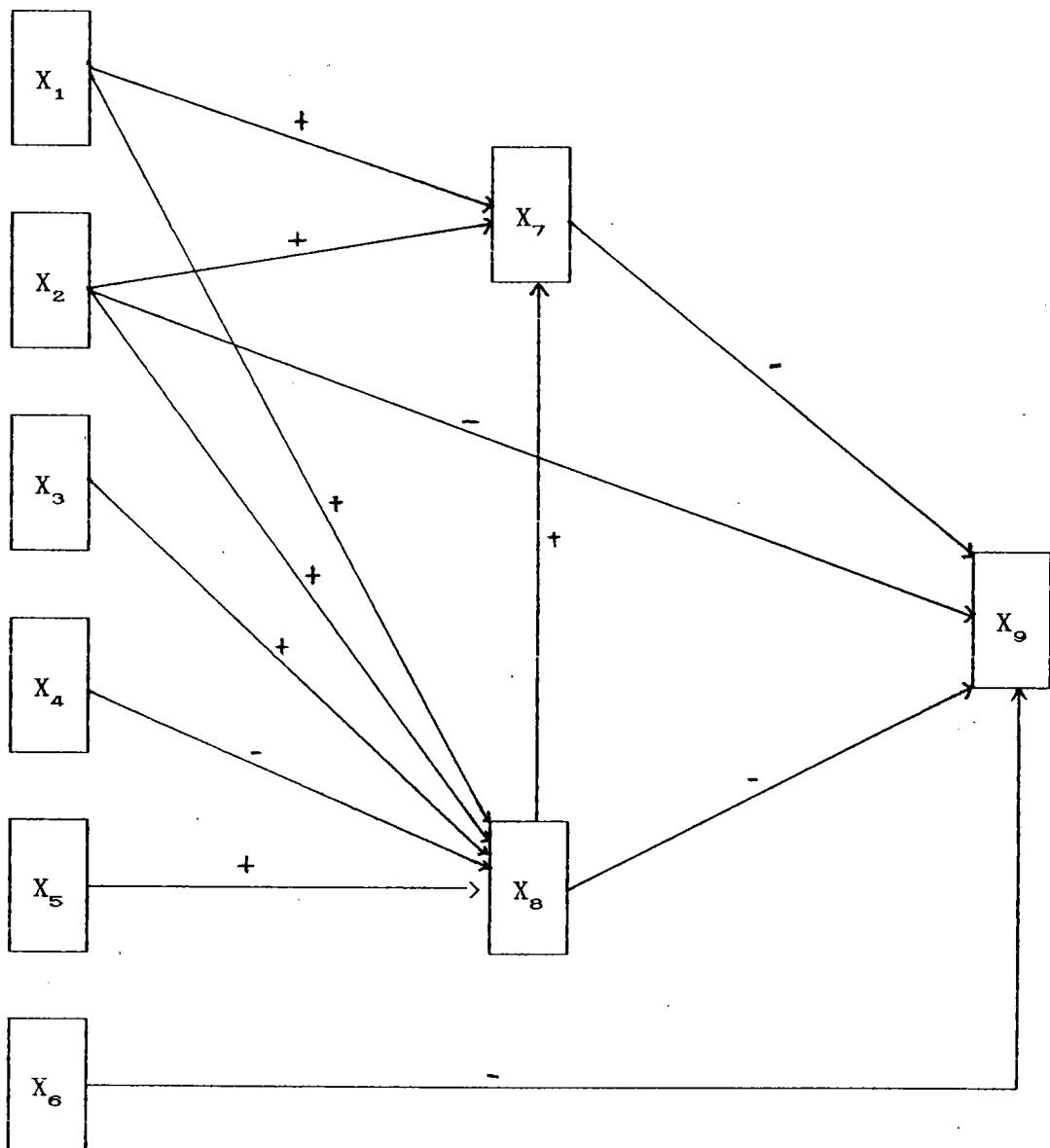
สำหรับการวิเคราะห์เชิงตารางนั้น จะเป็นการนำเอาตัวแปรด้านภูมิหลังทาง สังคม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน และ ระดับการศึกษา ไปหาความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ก็คือ ความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรภูมิหลังทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความตั้งใจที่จะ

ออกจากองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 คือ ตัวแปรอายุ และรายได้ ส่วนตัวแปรที่เหลือคือ เนต สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การทดสอบสมมติฐาน

ภาพที่ 12

แสดงตัวแบบความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลของความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ



จากภาพตัวแบบเชิงสาเหตุและผลของความตั้งใจที่จะออกจากองค์การนี้ ก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์ต้องเขียนสมการโครงสร้างก่อน แล้วจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลของการวิเคราะห์ถดถอยจะได้ค่าสัมประสิทธิ์บ่งบอก (R^2) ของแต่ละสมการ ค่าปรับมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วน (beta) ซึ่งก็คือ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นโค้งนั่นเอง และจากค่าเส้นโค้งดังกล่าวจะยอมรับว่ามีนัยสำคัญหรือไม่จะขึ้นอยู่กับค่า t ของค่าสัมประสิทธิ์เส้นโค้งที่ว่าค่า nัยสำคัญของ t ที่คำนวณได้ (P) นั้น จะมีค่าที่มากกว่าหรือน้อยกว่าค่า nัยสำคัญ X ที่ได้ตั้งขึ้นซึ่งมีขนาดเท่ากับ 0.10 และสำหรับค่าเส้น โยงใดที่ไม่มีนัยสำคัญจะถูกตัดออกจากตัวแบบไปทันที

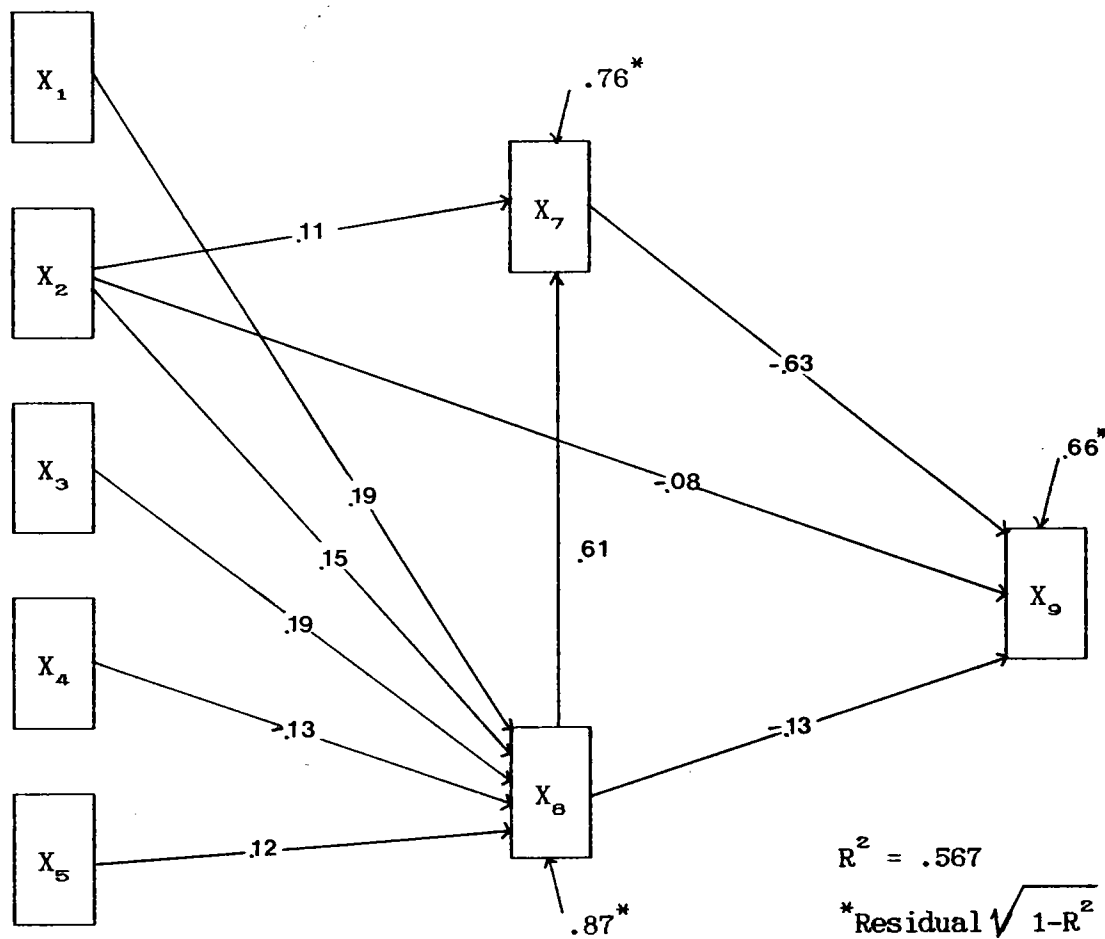
ผลการทดสอบสมมติฐานในตัวแบบทั้งหมด 12 ข้อนั้น ยอมรับสมมติฐานในการวิจัยทั้งหมด 10 ข้อ นั่นก็คือว่า มีเส้น โยงในตัวแบบเหลืออยู่ 10 เส้น และถูกตัดออก 2 เส้น ซึ่งสมมติฐานที่ได้รับการยอมรับมีดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------|---|
| สมมติฐานที่ 1 | ความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ |
| สมมติฐานที่ 2 | ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน |
| สมมติฐานที่ 3 | โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน |
| สมมติฐานที่ 4 | ความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน |
| สมมติฐานที่ 5 | การสื่อสารในองค์การมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน |
| สมมติฐานที่ 6 | การรวมอำนาจมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน |
| สมมติฐานที่ 7 | รายได้มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน |
| สมมติฐานที่ 8 | ความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ |
| สมมติฐานที่ 9 | ความยึดมั่นผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ |

สมมติฐานที่ 10 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ

ภาพที่ 13

แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในตัวแบบ



สำหรับการแยกส่วนความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างผลกระทบทางตรงและผลกระทบทางอ้อมปรากฏออกมาดังนี้

ก. ตัวแปรความเป็นอิสระในการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ซึ่งค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ .11

ข. ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ซึ่งมีค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ .15

ค. ตัวแปรความเป็นอิสระในการทำงานมีผลกระทบทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ .09 เมื่อรวมผลกระทบทางตรงทางอ้อมจะมีค่าเท่ากับ .35

ตัวแปรความเป็นอิสระในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายความแปรผันความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ได้ร้อยละ 43

ง. ตัวแปรโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ .19

จ. ตัวแปรความเป็นอิสระในการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ .15

ฉ. ตัวแปรการสื่อสารในองค์การมีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ .19

ช. ตัวแปรการรวมอำนาจมีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ -.13

ซ. ตัวแปรรายได้มีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ .12

ตัวแปรโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การสื่อสารในองค์การ การรวมอำนาจ และรายได้ อธิบายความแปรผันความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 24

ณ. ตัวแปรความเป็นอิสระในการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ ซึ่งมีค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ -.08

ญ. ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในองค์การ มีผลกระทบทางตรงต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ ซึ่งมีค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ -.63

ฎ. ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน มีผลกระทบทางตรงต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ ซึ่งมีค่าผลกระทบดังกล่าวเท่ากับ -.13

ฏ. ตัวแปรความเป็นอิสระในการทำงานมีผลกระทบทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ 3 ทาง คือ

1. ผลกระทบทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และผลกระทบนั้นมีค่าเท่ากับ .07

2. ผลกระทบทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และผลกระทบนั้นมีค่าเท่ากับ .06

3. ผลกระทบทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน และผลกระทบนี้มีค่าเท่ากับ .02 เมื่อรวมผลกระทบทางอ้อมจะมีค่าเท่ากับ .15 และเมื่อรวมผลกระทบทางตรงทางอ้อมจะมีค่าเท่ากับ .99

ตัวแปรความเป็นอิสระในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน อธิบายความผันแปรความตั้งใจที่จะออกจากองค์การได้ร้อยละ 57 ซึ่งก็หมายถึงตัวแปรทั้งหมดอธิบายความแปรผันความตั้งใจที่จะออกจากองค์การได้ร้อยละ 57

สมการโครงสร้างตัวแบบความตั้งใจที่จะออกจากองค์การของพนักงานสหกรณ์การเกษตรมีลักษณะดังนี้

$$X_7 = .11X_2 + .61X_8 + 76$$

$$X_8 = .19X_1 + .15X_2 + .19X_3 - .13X_4 + .12X_5 + 87$$

$$X_9 = -.08X_2 - .63X_7 - .13X_8 + 66$$

เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ตัวแบบดังกล่าวข้างต้นจะพบว่า ตัวแปรที่จะใช้ในการทำนายความตั้งใจที่จะออกจากองค์การได้ดีที่สุด คือ ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในองค์การ เพราะมีค่าความสัมพันธ์เส้น โยงสูงถึง $-.63$ รวมทั้งเป็นตัวแปรสุดท้ายที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ ตัวแปรทุกตัวจะมาผ่านตัวแปรนี้ก่อน สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าบุคคลในองค์การมีความยึดมั่นผูกพัน มีความจงรักภักดีสูง ความตั้งใจที่จะออกจากองค์การก็จะต่ำ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลในองค์การมีความยึดมั่นผูกพัน มีความจงรักภักดีต่ำ ความตั้งใจที่จะออกจากองค์การก็จะสูง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ในทางทฤษฎี การทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรเกือบทุกตัวจะได้รับการยืนยันว่าสอดคล้องกับทฤษฎี แต่มีเพียงตัวแปร โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานที่ไม่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และตัวแปรสวัสดิการในการทำงานนั้นต้องตัดออกไป เนื่องจากไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ ดังจะกล่าวถึงตัวแปรทั้งสองตัว ดังนี้คือ

สำหรับตัวแปรโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความ ยึดมั่นผูกพันในองค์การนั้น อาจจะมีผลมาจากลักษณะขององค์การทางสหกรณ์นั้น ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การนั้นคงที่ ผู้ที่มาดำรงตำแหน่ง ไม่มีโอกาสก้าวหน้าอยู่แล้ว จึงทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ ดังกล่าวเหมือนดังที่เสนอตามตัวแบบ

สำหรับตัวแปรอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออก จากองค์การนั้น อาจจะมีสาเหตุมาจาก 2 ประการ คือ

ก. ความคลาดเคลื่อนของมาตรวัด เพราะว่าตัวแปรนี้เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ ทดลองเข้ามาไว้ในตัวแบบ ซึ่งเป็นตัวแปรที่อยู่นอกเหนือทฤษฎี ดังนั้น การสร้างข้อความอาจ จะไม่สอดคล้องกับตัวแปรเท่าที่ควรก็ได้

ข. ในสภาพความเป็นจริง บุคคลที่จะเข้ามาเป็นพนักงานสหกรณ์การเกษตร ส่วนใหญ่จะทราบที่อยู่แล้วก่อนที่จะทำงานที่ว่า สวัสดิการสหกรณ์ไม่มี เนื่องจากส่วนใหญ่แล้ว สหกรณ์การเกษตรจะขาดทุน จึงไม่สามารถจะจัดหาทุนมาสร้างสวัสดิการให้กับพนักงานได้ ดังนั้น พนักงานจึงไม่อาจสนใจเรื่องสวัสดิการเพราะจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น

จากการอธิบายตัวแปรตามของตัวแปรอิสระทุกตัว พบว่า อธิบายได้ร้อยละ 57 เมื่อนำมาหาค่าเส้นโค้งพหุคูณจะได้ .66 ซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะมี ข้อบกพร่องมาจาก

ประการแรก ตัวแปรอิสระเหล่านี้มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามน้อยกว่าตัวแปรภายนอก

ประการที่สอง อาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด จึงทำให้ได้ค่า พหุคูณค่าค่อนข้างสูง

สำหรับตัวแปรที่นำศึกษาในการทำวิจัยในอนาคต ก็คือ ตัวแปรเกี่ยวกับการ ประสานงานในองค์การ เพราะว่าโดยโครงสร้างของสหกรณ์แล้วจะมี 3 ส่วน คือ คณะ กรรมการ ฝ่ายจัดการ และสมาชิก ซึ่ง 3 ส่วนนี้มีปัญหาเรื่องการประสานงานมาก เพราะว่า อาจมาจากปัจจัยเรื่องความรู้ ความเข้าใจในระบบสหกรณ์ รวมทั้งระดับการศึกษาต่างกัน จาก วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้น ข้อสรุปประเด็นหนึ่งที่มีผลมากต่อความสำเร็จของสหกรณ์ เท่าที่ควร ก็คือ ขาดการประสานงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ไม่สอดคล้องกัน

3.2 ในทางปฏิบัติ การที่จะปรับปรุงด้านการบริหารงานบุคคลที่จะดึงดูดคนไว้ใน องค์การให้มากที่สุด โดยเฉพาะทางด้านสหกรณ์การเกษตรนั้นก็คือ การปรับปรุงด้านการบริหาร

การกำหนดนโยบายให้แน่ชัด ฝ่ายบริหารไม่ก้าวถอยฝ่ายจัดการ เช่น จัดระบบการสื่อสารในองค์การที่ดี ให้ความเป็นอิสระแก่ฝ่ายจัดการ ไม่รวมอำนาจเข้าสู่ฝ่ายบริหาร รวมทั้งการเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ตามมาในที่สุด ดังนั้น สหกรณ์การเกษตรก็จะรักษาบุคคลที่ทำงานและมีความสามารถเอาไว้ได้ และบุคคลเหล่านี้ก็จะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาสหกรณ์การเกษตรให้เจริญก้าวหน้า ยังผลมาสู่เกษตรกรให้มีมาตรฐานชีวิตดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

3.3 ในทางการวิจัย สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปนั้นควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

ก. ควรใช้กรอบแนวคิดนี้ทดสอบกับองค์การอื่น ๆ ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งจะทำให้ทราบตัวแบบความตั้งใจที่จะออกจากองค์การขององค์การอื่น ว่าแตกต่างกันมากน้อยแค่ไหน รวมทั้งเป็นการยืนยันกรอบแนวคิดนี้ว่าใช้ได้ดีมากน้อยเพียงใด

ข. ควรเลือกสรรตัวแปรที่นำมาใช้ให้น้อยที่สุด แต่มีอำนาจในการอธิบายสูงสุด เพื่อเข้าหลักการประหยัดตัวแปร (parsimonous)

ค. การทดสอบฐานคติของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ จะต้องพิจารณาให้รอบคอบเพื่อผลการวิเคราะห์จะได้ออกมาอย่างถูกต้อง แต่เราจะคาดหวังผล 100% สำหรับการวิจัยไม่ได้ เพราะว่าตัวแปรในทางสังคมศาสตร์มีเงื่อนไขซับซ้อนยากแก่การแยกแยะ ดังนั้นก็ให้ถือว่าการทดสอบฐานคติเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ สำหรับผู้ที่ทำงานวิจัยในลักษณะนี้