

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ

สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

Factors Affecting Intention to Stay of District Finance and Accounting Officers, Department of Provincial Administration, Ministry of Interior

กรรช กุณรินทร์^{1*} และ จิราพร ระโหฐาน²

Korarach Kunnarin^{1*} and Jiraporn Rahothan²

*Corresponding author, e-mail: korarach.kun@gmail.com

Received: August 20th, 2021; Revised: October 15st, 2021; Accepted: October 24st, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชีของกรมการปกครอง ในตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ จำนวน 316 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ แตกต่างกันด้านระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 3) ปัจจัยปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และความรับผิดชอบและความอิสระในงาน ตามลำดับ 4) ความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ ได้แก่ ด้านความผูกพัน และด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Student in Master of Business Administration, College of graduate study in management, Sripatum University at Chonburi

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Assistant Professor in Master of Business Administration Program in Business Administration, Sripatum University at Chonburi

คำสำคัญ: เสมียนตราอำเภอ กรมการปกครอง ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความผูกพัน การยึดมั่นอุดมการณ์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study personal factors affecting intention to stay of district finance and accounting officers, department of provincial administration, 2) to study the factors of job satisfaction intention to stay of district finance and accounting officers, department of provincial administration, 3) to study organizational factors affecting intention to stay of district finance and accounting officers, department of Provincial Administration, and 4) to study factors affecting intention to stay of district finance and accounting officers, department of provincial administration. Samples of this research were 316 district finance and accounting officers, department of provincial administration. using Taro Yamane method, Statistics use in data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, at 0.05 significant Level. The results of the study showed that 1) personal factors affecting intention to stay different of education and income, 2) job satisfaction factors affecting commitment were organization climate physical, job performance, work-life balance respectively and factors affecting adherence to ideology were organization climate, job performance respectively, 3) The organizational factors affecting commitment were organizational culture and value, supervisor support, respectively and factors affecting adherence to ideology were organizational culture and value, relationship with colleagues, and job responsibility and autonomy, respectively and 4) intention to stay of district finance and accounting officers, department of provincial administration were commitment, adherence to ideology at a high level

Keywords: District finance and accounting officers, Department of provincial administration, Intention to stay, Commitment, Adherence to ideology

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ช่วยให้องค์กรนั้นๆ เกิดผลผลิตได้ทั้งทางด้านปริมาณและด้านคุณภาพ หากองค์กรใดได้ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ก็จะทำให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ แต่ในทางกลับกันหากทรัพยากรมนุษย์ไม่มีคุณภาพและความสามารถ ก็จะลดให้องค์กรประกอบอื่นของการบริหารตกต่ำและมีปัญหาตามมา (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550) ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยจัดให้มีการบริหารจัดการทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถและจัดให้มีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้า

โดยใช้กลไกการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงานที่ดีให้สามารถดึงดูดให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดจนสามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้ด้วย (กฤษดา แสงวดี, 2551 : 40-46) จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรนั้น มีผลมาจาก การบริหารจัดการทุกๆ ด้านเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาความก้าวหน้า การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยองค์กร

กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญในการดำเนินการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เห็นผลเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล หรือแม้แต่ในระดับหมู่บ้าน วิสัยทัศน์ของกรมการปกครอง คือ “การบริหารราชการในระดับพื้นที่มีความเข้มแข็ง เพื่อความมั่นคงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ค่านิยม (core value) ของกรมการปกครอง คือ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” (กรมการปกครอง. 2560) ตำแหน่ง“เสมียนตรา” เป็นชื่อตำแหน่งขุนนางในสมัยโบราณ ทำหน้าที่เลขานุการ หรือเรียกว่า “เลขานุการผู้ใช้ตรา” ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ มีเพียงอำเภอละ 1 คน ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยมีทั้งหมด 878 อำเภอ เสมียนตราอำเภอปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ ประเมินการ เพื่อจัดทำงบประมาณสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของส่วนราชการ ตามระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างของที่ทำการปกครองอำเภอ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ และหน่วยงานอื่น และปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

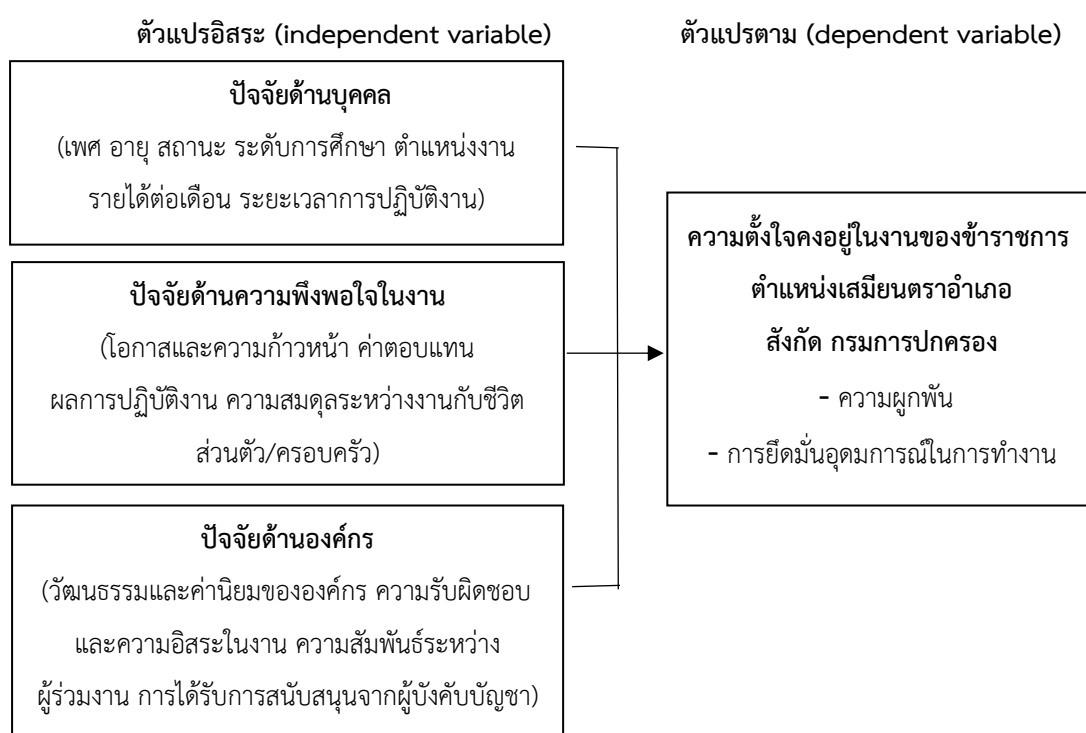
ในปัจจุบัน กรมการปกครอง มีข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอพ้นจากส่วนราชการมากกว่าตำแหน่งอื่น และพบว่าข้าราชการที่ลาออกจากงาน หรือโอนย้ายงาน เนื่องจากภาระงานที่หนัก ต้องการย้ายเพื่อกลับไปปฏิบัติงานที่ภูมิลำเนา ต้องการพัฒนาความก้าวหน้าเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการที่องค์กรอื่นที่ระดับสูงกว่าเดิมหรือตำแหน่งเดิม ดังนั้น เมื่อองค์กรหรือหน่วยงานมีการเข้าออกของบุคลากรจำนวนมาก จะส่งผลให้เกิดต้นทุนทางการบริหารที่เพิ่มขึ้น จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนต้องใช้เวลาในการฝึกฝนอบรมให้ข้าราชการมีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์ เพื่อปฏิบัติงานราชการต่อไปอีกด้วย นอกจากนี้ บุคลากรที่เหลืออยู่จะต้องรับภาระงานที่หนัก ต้องสอนงานข้าราชการที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบให้การควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการบริหารพัสดุภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอล่าช้า ตลอดจนคุณภาพงานลดลง ไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ทันท่วงที จากปัญหาข้างต้นและในฐานที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการคนหนึ่งในองค์กร พบว่าการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครองเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะได้นำผลการศึกษาที่ได้ไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สำหรับข้าราชการตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสม สามารถนำไปหาแนวทางการพัฒนาความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในระบบราชการให้นานที่สุดและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง
4. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการอ้างอิงวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชี ของกรมการปกครอง ในตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ จำนวน 1,501 คน (กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณโดยทราบประชากรที่มีจำนวนแน่นอน จำนวน 316 คน ด้วยวิธีของ Taro Yamane (1967 อ้างถึงใน อุษา เพ็ญยู.2558) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีการกำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามจะเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบทั้งหมด มี 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบทั้งหมด มี 4 ด้าน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านความผูกพัน และ 2) ด้านความยึดมั่นในอุดมการณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชี ของกรมการปกครอง ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ โดยวิธีการใช้แบบสอบถาม จำนวน 316 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยสะดวก ใช้เวลาประมาณ 1-2 เดือนในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตัวเอง เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้อีกกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยแปรผลค่าเฉลี่ยตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121 -122) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	มีระดับความคิดเห็นเท่ากับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	มีระดับความคิดเห็นเท่ากับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	มีระดับความคิดเห็นเท่ากับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	มีระดับความคิดเห็นเท่ากับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	มีระดับความคิดเห็นเท่ากับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ วิเคราะห์ความแตกต่าง (t -test) วิเคราะห์ความแปรปรวน (F -test) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.0 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.6 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.2 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.8 ตำแหน่งงานเจ้า

พนักงานการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 53.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.4 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.9

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่ง เสมียนตราอำเภอ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	N =316		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	3.58	0.74	มาก	3
ด้านค่าตอบแทน	2.71	0.79	ปานกลาง	5
ด้านผลการปฏิบัติงาน	3.65	0.66	มาก	2
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว	3.48	0.76	มาก	4
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.66	0.60	มาก	1
รวม	3.41	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.66 รองลงมา ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.65 อันดับสาม ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.58 อันดับสี่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.48 อันดับห้า ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่ง เสมียนตราอำเภอ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปัจจัยด้านองค์กร	N =316		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	3.86	0.56	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	3.93	0.52	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.83	0.56	มาก	3
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.83	0.63	มาก	3
รวม	3.86	0.46	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.93 รองลงมา ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.86 อันดับสาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัด กรมการปกครอง

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	N = 316		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	4.18	0.69	มาก	1
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.90	0.63	มาก	2
รวม	4.04	0.60	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการสำรวจระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัด กรมการปกครอง ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับความตั้งใจคงอยู่ในงานด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ ด้านความยึดมั่นในอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัด กรมการปกครอง

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ด้านความผูกพัน	0.18	0.78	0.09	0.03*	0.09	0.02*	0.14
ด้านการยึดมั่นในอุดมการณ์ในการทำงาน	0.29	0.30	0.14	0.13	0.48	0.70	0.79

จากตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานด้านความผูกพันที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้านความ

ผูกพัน น้อยกว่าระดับปริญญาโท และผู้ที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้านความผูกพัน มากกว่ารายได้ 30,001-40,000 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง

ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพัน		การยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน	
	B	t	B	t
1. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	-0.09	-1.50	-0.01	-0.14
2. ด้านค่าตอบแทน	-0.08	-1.64	-0.03	-0.61
3. ด้านผลการปฏิบัติงาน	0.33	4.86*	0.22	3.56*
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว	-2.29	-4.66*	-0.01	-0.18
5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.45	5.69*	0.31	4.22*

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.ด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านความความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว ตามลำดับ

2.ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านความความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง

ด้านองค์กร	ความผูกพัน		การยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน	
	B	t	B	t
1. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร	0.46	6.74*	0.30	4.85*
2. ด้านความรับผิดชอบและความอิสระในงาน	0.09	1.08	0.19	2.59*
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	0.14	1.78	0.25	3.62*
4. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.19	2.78*	0.11	1.71

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ
2. ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านความรับผิดชอบและความอิสระในงาน ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนา ได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับรัตนสินี รื่นนุสาน (2560). ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง ทั้งด้านความผูกพัน ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว ตามลำดับ งานวิจัยนี้สอดคล้องกับอุษา เฟื่องประยูร (2558 : 105-106) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ จะเห็นว่าเมื่อบุคคลเกิดความผูกพัน มีความตั้งใจทำงานแม้จะพบความยากลำบากหรือต้องปฏิบัติงานนอกเวลา ก็จะมีทัศนคติและตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบส่งผลให้พนักงานไม่ตัดสินใจที่จะลาออกจากงาน

2.2 ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ งานวิจัยนี้สอดคล้องกับอุษา เฟื่องประยูร (2558 : 107-108) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ความรู้สึกของคนที่ทำงานที่รู้สึกว่าการทำแล้งงานนั้นมีประโยชน์สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง ทั้งด้านความผูกพัน ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1. ด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ งานวิจัยนี้สอดคล้องกับจุไรวรรณ บินดุเลหม (2562) ได้กล่าวถึง ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่พบว่า 1) ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง 3) ด้านสวัสดิการ 4) ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 6) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพัน วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรจะสร้างศรัทธาให้แต่ละคนปรับเปลี่ยนสามารถคงอยู่ในองค์กรได้ การที่บุคคลรู้สึกมั่นคงในงานและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน รู้สึกถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ส่งผลให้บุคคลรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเกิดทัศนคติที่ดีและส่งผลให้ตัวบุคคลรู้สึกว่าจะตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป

3.2 ด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านความรับผิดชอบและความอิสระในงาน ตามลำดับ งานวิจัยนี้สอดคล้องกับจุไรวรรณ บินดุเลหม (2562) ได้กล่าวถึงปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่พบว่า 1) ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง 3) ด้านสวัสดิการ 4) ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และ 6) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการยึดมั่นอุดมการณ์ การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นในปฏิบัติงานในหน้าที่โดยการทำงานอย่างทุ่มเท และทำให้ดีที่สุดตามความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพสูง และบรรลุเป้าหมายขององค์กรเมื่อพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานแล้วจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ และไม่ต้องการจะย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ ผู้บริหารของกรมการปกครอง สามารถเพิ่มปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและด้านองค์กร ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีนโยบายการให้รางวัล การยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีผลงานยอดเยี่ยม มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ควรพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน รวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

2. ด้านผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้าราชการเมื่อทำงานแล้ว ย่อมมองหาโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้ชำนาญเฉพาะทาง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้

ข้าราชการมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรมตามความจำเป็นอย่างเหมาะสมที่สามารถนำมาต่อยอดในวิชาชีพได้ ความก้าวหน้าของข้าราชการนั้นเกิดจากการที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกพอใจในงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่ยุติธรรมเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและการมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานและมีอัตราคงอยู่จนถึงวันเกษียณอายุราชการ

3. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สามารถใช้ดุลพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากที่มีการจัดกิจกรรมในปัจจุบัน จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรและธำรงรักษาข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอไว้ในองค์กรให้ได้นานที่สุด

4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ โดยการให้การช่วยเหลือ สร้างความสมดุลในชีวิตและงาน (work life balance) ที่ดีเพื่อลดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว โดยอาจจัดตารางการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดหาที่พักให้สะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน และให้ความสนใจกับผู้ที่วางแผนจะลาออกจากงาน เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงในการปรับปรุงงานและรักษาอัตราการคงอยู่

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการและบุคลากรอื่นๆ โดยการจัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากที่มีการจัดกิจกรรมในปัจจุบัน หรืออบรมตามแต่สมควร เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน ตลอดจนคอยเป็นที่ปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน ยอมรับในความเห็นต่างซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน สร้างเครือข่ายการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เห็นประโยชน์ของการรับฟังความคิดเห็น และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยิ่งบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก็จะส่งผลให้ข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น

6. ด้านความรับผิดชอบและความอิสระใน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นที่จะทำงานให้ดีขึ้น สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนช่วยแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร โดยถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องร่วมมือกันปรับปรุงการซึ่งการที่บุคคลได้รับมอบหมายงานที่มีอิสระจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและส่งผลการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการตำแหน่ง เสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดีเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด

2. ควรทำการศึกษางานวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดจากประสบการณ์จริง เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง จะทำให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อมูลที่ตรงประเด็น และข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

3. ควรมีการพิจารณาปัจจัยและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการที่ลาออก หรือการโอนย้ายเข้ารับราชการที่หน่วยงานอื่น เพื่อให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงของการลาออก และนำผลมาเปรียบเทียบกันจากข้อเท็จจริงอื่นๆ เกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงานจะทำให้หน่วยงานสามารถวางแผนอัตรากำลัง สร้างขวัญและกำลังใจเพื่อรักษาอัตราคงอยู่ของบุคลากรภายในหน่วยงานได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2560). *ประวัติและวิสัยทัศน์กรมการปกครอง* [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2564, จาก : https://www.dopa.go.th/info_organ/about2
- กระทรวงมหาดไทย. (2535). *100 ปี มหาดไทย*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาการพิมพ์.
- กฤษฎา แสงวดี. (2551). *สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. วารสารวิจัยระบบ สาธารณสุข, 2(1), 40 - 46.
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง (2564). *สถิติจำนวนข้าราชการแยกตามตำแหน่งในสายงาน (ตามกรอบอัตรากำลัง)* [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2564, จาก : https://dopa.go.th/dopaperson/main/web_index
- จุไรวรรณ บินดุเล็ม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์. 295 หน้า.
- นิรันดร์ นามคำ (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- รัตนสินี รื่นนุสาน. (2560). *ปัจจัยส่งผลต่อความคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษา เพื่องูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี