

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการในสำนักงานงบประมาณ Factors Affecting the Retention of Personnel from Operational to Professional Levels in the Budget Bureau

วิศิษฐ์ สังขรักษ์^{1*} และไพลิน กิตติเสรีชัย²

Wisit Sangraksa^{1*} and Pailin Kittisereechai²

¹นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1*}Master's Student of Arts Program in Political Science the Faculty of Social Sciences Kasetsart University

²Lecturer from Department of Political Science and Public Administration the Faculty of Social Sciences
Kasetsart University

*Corresponding Author Email: wisit.san@ku.th

Received: 10 June 2026 Revised: 2 July 2026 Accepted: 7 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในองค์กร 3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการคงอยู่ในองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานงบประมาณระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ประชากรทั้งหมด 611 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 242 คน ที่มาจากการคำนวณโดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริงทั้งสิ้น 245 คน ที่มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าสถิติค่าเอฟ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.92$) ขณะที่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.62$). 2) การคงอยู่ในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) โดยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.86$) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.84$) และด้านความตั้งใจคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.69$). 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและอายุราชการแตกต่างกันมีระดับการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



โดยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคง และด้านภาระงานและความรับผิดชอบ สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กรได้ร้อยละ 61.3 โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.305$)

คำสำคัญ: การคงอยู่ในองค์กร, ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

This research consists purposes were 1. to examine the levels of work motivation factors and quality of work life among operational to professional level personnel in the Budget Bureau 2. to assess the level of organizational retention 3. to compare organizational retention levels by personal factors and 4. to analyze the relationships and influences of work motivation factors and quality of work life on organizational retention. This research is quantitative research. There is a research tool which is a questionnaire. The sample group consisted of 245 personnel at the operational to professional level of the Budget Bureau, drawn from a total population of 611, calculated using Taro Yamane's formula (1973) at a margin of error of 0.05, with a minimum sample size of 242, using proportional stratified random sampling. The data collected from the questionnaires were analyzed using descriptive statistics comprising percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the overall level of work motivation factors was at a high level ($\bar{x} = 3.81$), with work environment and recognition dimensions scoring highest ($\bar{x} = 3.92$), while compensation and benefits scored lowest ($\bar{x} = 3.62$). 2) overall organizational retention was at a high level ($\bar{x} = 3.79$), with job satisfaction scoring highest ($\bar{x} = 3.86$), followed by organizational commitment ($\bar{x} = 3.84$) and intention to stay scoring lowest ($\bar{x} = 3.69$). 3) personnel with different educational levels and years of government service had significantly different organizational retention levels at the 0.05 statistical significance level, while gender, age, marital status, position level and average monthly income showed no statistically significant differences and 4) all dimensions of work motivation factors and quality of work life had statistically significant positive correlations with organizational retention at the 0.01 level and four factors-recognition, work-life balance, job security and workload and responsibility-could jointly predict organizational retention at 61.3%, with recognition having the strongest influence ($\beta = 0.305$).

Keywords: Organizational Retention, Work Motivation, Quality of Work Life

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเฉพาะด้านและต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญสะสมจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สำนักงบประมาณในฐานะหน่วยงานกลางด้านการจัดทำและบริหารงบประมาณรายจ่ายของประเทศ กำลังเผชิญกับปัญหาการลาออกและการโอนย้ายของบุคลากรที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบุคลากรระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นกำลังหลักขององค์กร ข้อมูลในช่วงปี พ.ศ. 2564–2567 พบว่า มีบุคลากรลาออกรวม 122 คน และโอนย้ายออก 81 คน โดยคิดเป็นสัดส่วนของการลาออกถึงร้อยละ 80.33 และการโอนย้ายร้อยละ 97.53 ของบุคลากรทั้งหมดที่ออกจากองค์กร อีกทั้งยังพบว่าผู้ลาออกส่วนใหญ่มีเหตุผลเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการในหน่วยงานอื่น ขณะที่สำนักงบประมาณมีตำแหน่งว่างสะสมจำนวน 81 อัตรา สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความเสี่ยงต่อความต่อเนื่องของการปฏิบัติการกิจด้านงบประมาณของประเทศ

การสูญเสียบุคลากรกลุ่มดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงบประมาณอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากลักษณะงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน การสั่งสมประสบการณ์ และความต่อเนื่องในการติดตามโครงการและงบประมาณที่ดำเนินการข้ามปี การลาออกหรือการโอนย้ายจึงก่อให้เกิดช่องว่างด้านกำลังคน เพิ่มภาระงานให้บุคลากรที่เหลืออยู่ และทำให้องค์กรต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาระงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ล้วนเป็นประเด็นที่อาจส่งผลการตัดสินใจของบุคลากร ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการในสำนักงบประมาณจึงมีความสำคัญต่อการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร และเสริมสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติการกิจด้านงบประมาณของประเทศในระยะยาว

เมื่อพิจารณาในเชิงคุณภาพของงาน ลักษณะงานของสำนักงบประมาณจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและสั่งสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน การสูญเสียบุคลากรกลุ่มนี้จึงสร้างช่องว่างในการทำงานที่ไม่อาจทดแทนได้ในระยะสั้น ต้องใช้ทั้งเวลาและทรัพยากรในการสรรหาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานใหม่ ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าและกระทบต่อความต่อเนื่องของนโยบายหรือโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตลอดจนภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กรโดยรวม การรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรจึงเป็นประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่ผู้บริหารภาครัฐต้องให้ความสำคัญ

การลาออกของบุคลากรมักมีรากเหง้าจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่กดดัน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสำนักงบประมาณที่เจ้าหน้าที่ต้องรับภาระงานหนักภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด โดยเฉพาะช่วงจัดทำพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและการเตรียมข้อมูลประกอบการประชุมคณะรัฐมนตรี ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม อันจะช่วยเสริมเสถียรภาพของกำลังคนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจด้านงบประมาณของประเทศในระยะยาว

ดังนั้น แม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก แต่การศึกษาในหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะด้านงบประมาณของรัฐยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาที่บูรณาการปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ถึงระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ในสำนักงบประมาณ
2. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว

การบททวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

การคงอยู่ในองค์กร (Retention) หมายถึง กระบวนการที่องค์กรรักษามูลค่าไว้ปฏิบัติงานในระยะยาว สะท้อนผ่านความตั้งใจคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน (ซัชชม ทัทชุมพล, 2562; ศิริวัฒน์ ธีระชาญณรงค์, 2566) สอดคล้องกับมุมมองของอภิษฐา กาญจนกิจสกุล (2566) และนันทนลิน เทพคง (2563) ที่ว่าการคงอยู่มิใช่เพียงการไม่ลาออก แต่เป็นภาวะที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดี เต็มใจทุ่มเท และวางแผนจะทำงานกับองค์กรต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยระดับความตั้งใจดังกล่าวอาจอยู่ในระดับสูงหรือปานกลางซึ่งสะท้อนความต้องการอยู่ต่อ หรืออยู่ในระดับต่ำซึ่งสะท้อนแนวโน้มที่จะลาออกในอนาคต ในเชิงทฤษฎีแบบจำลองของ March and Simon (1958) ซึ่งมีรากฐานจากทฤษฎีความสมดุล (Equilibrium Theory) อธิบายว่าการตัดสินใจคงอยู่หรือออกจากองค์กรขึ้นอยู่กับ การรับรู้ ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้โอกาสในการเปลี่ยนงาน เมื่อบุคลากรไม่พึงพอใจก็จะเริ่มเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียระหว่างการอยู่กับการย้ายไปองค์กรใหม่ ขณะที่ Price and Mueller (1981) เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ 4 ประการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อครอบครัว ส่วน Taunton, Krampitz and Woods (1989) ระบุปัจจัย 4 ด้าน คือ คุณลักษณะของพนักงาน ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์กร และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งล้วนมีบทบาทต่อการตัดสินใจคงอยู่ของบุคลากร (อ้างอิงในบุรพพัทธ์ ด่านวิไล, 2563; วาโย อัครรุ่งเรือง, 2561)

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเรียงเป็นลำดับขั้น 5 ระดับ เริ่มจากความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัย ความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับนับถือ ไปจนถึงความต้องการประจักษ์ตน เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะให้คุณค่ากับการได้รับการยอมรับและการพัฒนาตนเองมากขึ้น ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ

(Motivator Factors) ที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรงและกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ที่หากขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม และความมั่นคง (อ้างถึงในวันชัย มีชาติ, 2559) จากแนวคิดข้างต้น งานวิจัยนี้สังเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลายด้านที่ทำให้บุคลากรรับรู้ว่ามีคุณค่าและน่าทำงานต่อ โดยเฉพาะความสมดุลของพื้นที่ชีวิตโดยรวม (Total Life Space) ที่งานไม่เบียดบังเวลาส่วนตัวจนเกินไป และความเหมาะสมของภาระงานกับความสามารถ โดย Walton (1975) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ครอบคลุมทั้งค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตลอดจนความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (อ้างถึงในรัตนสินี รื่นนุสาน, 2560) ส่วนแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer อธิบายว่าความผูกพันเชิงความจำเริญ (Continuance Commitment) ทำให้บุคลากรตัดสินใจคงอยู่เพราะตระหนักถึงต้นทุนหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากต้องลาออก ในงานวิจัยนี้จึงพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 2 ด้านหลัก คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และภาระงานและความรับผิดชอบ

ดังนั้น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในภาครัฐและเอกชนของบุรพัทธ์ ด่านวิไล (2563) พิษญา แสงแก้ว (2563) สิริพันธ์ ชุ่มอินทรจักร (2566) และวาโย อัครรุ่งเรือง (2561) ต่างชี้ตรงกันว่าแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับการคงอยู่หรือความตั้งใจลาออกของบุคลากร ผู้วิจัยจึงนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยข้างต้นมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานงบประมาณทั้งหมด ตั้งแต่ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และข้าราชการทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานจนถึงระดับอำนวยการสูงขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 976 คน โดยในจำนวนนี้เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 611 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567) (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานงบประมาณ, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานงบประมาณ จำนวน 611 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามระดับตำแหน่งเก็บข้อมูลได้จริง 245 คน (ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน 121 คน และระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน 124 คน)

2. **เครื่องมือในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 4 การคงอยู่ในองค์กร และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ โดยส่วนที่ 2-4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงคกับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 ทุกข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าสำหรับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน 0.898 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 0.878 และการคงอยู่ในองค์กร 0.937

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms จัดส่งให้กลุ่มตัวอย่างที่แจกตามสัดส่วนของแต่ละระดับตำแหน่ง ใช้เวลาประมาณ 4 สัปดาห์ และข้อมูลทุติยภูมิจากหนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวทางของ Best (1981) และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F- test) สำหรับตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. **สถิติที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที (t- test) และการทดสอบค่าเอฟ (F- test) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการคงอยู่ในองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการคงอยู่ในองค์กร ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ คุณภาพชีวิต และการคงอยู่ในองค์กร (n = 245)

ปัจจัย / ด้าน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจในการทำงาน (ภาพรวม)	3.81	0.537	มาก
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	0.676	มาก
- การได้รับการยอมรับนับถือ	3.92	0.633	มาก
- ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.84	0.646	มาก
- ความมั่นคง	3.76	0.650	มาก
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.62	0.611	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ภาพรวม)	3.60	0.681	มาก
- ภาระงานและความรับผิดชอบ	3.84	0.696	มาก
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.35	0.791	ปานกลาง
การคงอยู่ในองค์กร (ภาพรวม)	3.79	0.691	มาก
- ความพึงพอใจในการทำงาน	3.86	0.802	มาก
- ความผูกพันต่อองค์กร	3.84	0.709	มาก
- ความตั้งใจคงอยู่	3.69	0.823	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการได้รับค่าตอบแทนพิเศษและผลประโยชน์อื่นที่เหมาะสม ($\bar{x} = 2.84$) สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดสรรเวลาให้ครอบครัวได้อย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.13$) ส่วนการคงอยู่ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านความตั้งใจคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความต้องการทำงานกับองค์กรต่อไปแม้มีโอกาสที่ดีกว่าจากหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 3.21$) ตามลำดับ

2. การศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 245)

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	0.894	ไม่แตกต่าง
อายุ	0.093	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ	0.209	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	0.035*	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ระดับตำแหน่ง	0.952	ไม่แตกต่าง
อายุราชการ	0.020*	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.068	ไม่แตกต่าง

* คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและอายุราชการต่างกันมีระดับการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการคงอยู่สูงกว่ากลุ่มปริญญาตรีและปริญญาโท และกลุ่มอายุราชการน้อยกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่กลุ่มอายุราชการ 4 ปี-น้อยกว่า 7 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแล้วกลับสูงขึ้นอีกครั้งในช่วง 7 ปี-น้อยกว่า 11 ปี ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะค่อนข้างเป็นเนื้อเดียวกัน

3. การศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์และปัจจัยพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กร ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ คุณภาพชีวิต กับการคงอยู่ในองค์กร (n = 245)

ปัจจัย / ด้าน	r กับการคงอยู่ในองค์กร
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.669**
การได้รับการยอมรับนับถือ	.663**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.660**
ความมั่นคง	.645**
ภาระงานและความรับผิดชอบ	.645**
ความก้าวหน้าในอาชีพ	.593**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.555**

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าระหว่าง .555-.669 ด้านที่สัมพันธ์สูงสุดคือความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือการได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. การศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กร (n = 245)

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.316	-	.102
การได้รับการยอมรับนับถือ	.333	.305	.000**
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.245	.281	.000**
ความมั่นคง	.211	.198	.001**
ภาระงานและความรับผิดชอบ	.145	.146	.018*

R = .783, R² = .613, Adjusted R² = .606 / * คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนพบว่า มีตัวแปร 4 ตัวที่พยากรณ์การคงอยู่ในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 61.3 (R² = .613, Adjusted R² = .606) โดยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเข้าสมการเป็นตัวแรกและอธิบายได้ร้อยละ 44.7 เพียงตัวเดียว เมื่อเพิ่มด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง และด้านภาระงานและความรับผิดชอบเข้าสมการตามลำดับ ทำให้อำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นรวมเป็นร้อยละ 61.3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลสูงสุด ทั้งนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ได้เข้าสมการ เนื่องจากมีความสัมพันธ์ในตัวเองกับตัวแปรที่เข้าสมการแล้วในระดับสูง และสมการพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กรในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .316 + .245$ (ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว) + .333 (การได้รับการยอมรับนับถือ) + .211 (ความมั่นคง) + .145 (ภาระงานและความรับผิดชอบ)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ถึง ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ในสำนักงานประมาณ พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.92$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด ($\bar{x} = 3.62$) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) แต่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและอายุราชการต่างกันมีระดับการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการคงอยู่สูงกว่ากลุ่มปริญญาตรีและปริญญาโท และกลุ่มอายุราชการน้อยกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่กลุ่มอายุราชการ 4 ปี-น้อยกว่า 7 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแล้วกลับสูงขึ้นอีกครั้งในช่วง 7 ปี-น้อยกว่า 11 ปี ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะค่อนข้างเป็นเนื้อเดียวกัน

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การเปรียบเทียบการคงอยู่ในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและอายุราชการต่างกันมีระดับการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่พบความแตกต่าง

4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว พบว่า ความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตทุกด้านสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และตัวแปร 4 ด้าน คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคง และภาระงานและความรับผิดชอบ ร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กรได้ร้อยละ 61.3 โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลมากที่สุด

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการที่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าบุคลากรให้คุณค่ากับสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงความภาคภูมิใจในฐานะข้าราชการที่ได้ทำงานเพื่อประเทศชาติ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ในขั้นความต้องการทางสังคมและความต้องการการเคารพนับถือ ที่อธิบายว่าเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะให้ความสำคัญกับการยอมรับจากสังคม และยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่จัดการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยจูงใจซึ่งกระตุ้นความพึงพอใจ ขณะที่สภาพแวดล้อมจัดเป็นปัจจัยสุขอนามัยที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานงบประมาณที่บุคลากรต้องแบกรับภาระงานหนักภายใต้แรงกดดันและกรอบเวลาที่จำกัด ทำให้การจัดสรรเวลาให้ครอบครัวและการพักผ่อนเป็นไปได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพื้นที่ชีวิตโดยรวม (Total Life Space) ของ Walton ที่เน้นว่างานไม่ควรเบียดบังชีวิตส่วนตัวจนเสียสมดุล นอกจากนี้ การที่ข้อความตั้งใจคงอยู่แม้มีโอกาสที่ดีกว่าจากหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ยังสอดคล้องกับ March and Simon (1958) ที่อธิบายว่าหากบุคลากรรับรู้โอกาสภายนอกที่ดีกว่า ก็มีแนวโน้มจะตัดสินใจย้ายออก ซึ่งตรงกับข้อมูลสาเหตุการลาออกที่ส่วนใหญ่ระบุว่าเพื่อไปบรรจุในหน่วยงานอื่น

3. ข้อค้นพบที่ว่าผู้มีการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มคงอยู่ต่ำกว่า อธิบายได้ด้วยแนวคิดความเป็นวิชาชีพของ Price and Mueller (1981) ที่ว่าผู้มีความรู้และคุณวุฒิสูงย่อมมีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น จึงมีความตั้งใจคงอยู่น้อยลงหากองค์กรไม่ตอบสนองความต้องการได้ ขณะที่กลุ่มอายุราชการ 4-7 ปีมีการคงอยู่ต่ำสุดแล้วกลับสูงขึ้นในช่วง 7-11 ปี อาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มหลังได้ปรับตัวเข้ากับองค์กรและมีต้นทุนการย้ายงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันเชิงความจำใจ (Continuance Commitment) ของ Meyer ที่บุคลากรคงอยู่เพราะตระหนักถึงต้นทุนหรือผลเสียของการลาออก

4. สำหรับการที่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรแรกๆ ที่เข้าสมการและอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุดเพียงตัวเดียว ตอกย้ำว่าปัจจัยเชิงจิตใจและคุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่มากกว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในองค์กรภาครัฐอาจต้องอาศัยมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาและคุณภาพชีวิตควบคู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ในบริบทของหน่วยงานด้านงบประมาณของรัฐ การได้รับการยอมรับนับถือและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กรมากกว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในองค์กรภาครัฐอาจต้องอาศัยมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาและคุณภาพชีวิตควบคู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ส่งเสริมวัฒนธรรมการยกย่องชื่นชมผลงานอย่างเป็นระบบและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อการคงอยู่มากที่สุด

1.2 ปรับระบบงานเพื่อยกระดับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดสรรภาระงานอย่างเป็นธรรม การนำเทคโนโลยีมาลดขั้นตอน และการส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่น พร้อมสื่อสารนโยบายและทิศทางองค์กรให้ชัดเจน เพื่อเสริมความมั่นคง

1.3 ทบทวนการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถพร้อมระบบพี่เลี้ยง พิจารณาคำตอบแทนพิเศษสำหรับช่วงภาระงานหนัก และให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับบุคลากรกลุ่มอายุราชการ 4-7 ปีซึ่งมีแนวโน้มการคงอยู่ต่ำ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ หรือปัจจัยด้านค่านิยมของบุคลากรรุ่นใหม่ (Generation Y และ Generation Z) ซึ่งอาจมีมุมมองและความต้องการที่แตกต่างออกไป

2.2 ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับบุคลากรที่ลาออกหรือโอนย้ายไปแล้ว เพื่อทำความเข้าใจเหตุผลเชิงลึกที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยเติมเต็มข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานกับหน่วยงานภาครัฐอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย

เอกสารอ้างอิง

กองนโยบายงบประมาณ สำนักงานประมาณ. (2568). การปรับปรุงปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
สำนักงานประมาณ. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก <https://www.bb.go.th/topic-detail.php?id=17407&mid=708&catID=0>

ซัชชม ทัทชุมพล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง:
กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย:
กรุงเทพมหานคร.

นันทน์สิน เทพคง. (2563). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการ
ตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร.

บุรพัชร คำนิโล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานกลาง.
(สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร.

พิชญา แสงแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติการคงอยู่ของข้าราชการชั้นสัญญาบัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.
(สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร.

รัตนสินี รื่นนุสาน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร.

วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาโย อัสวรุ่งเรือง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย: กรุงเทพมหานคร.



- ศิริวัฒน์ อีระชาญณรงค์. (2566). การรักษาข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชันวายให้คงอยู่กับองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานผู้อำนวยการ. (2568). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานประมาณ. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2568, จาก <https://www.bb.go.th/topic-detail.php?id=17407&mid=708&catID=0>
- สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทลีสซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ. (สารนิพนธ์ปริญญาการ จัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล: กรุงเทพมหานคร.
- อภิษฎา กาญจนกิจสกุล. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร.