

Factors Related to and Affecting the Retention of Civil Servants in the Department of Public Works and Town & Country Planning, Ministry of Interior

Kanet Nantaworakul^{1*} and Pornphan Hemaphan²

¹ Master's student in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

² Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Kanet.n@ku.th

ABSTRACT

This study aimed to 1) study the level of opinions regarding job satisfaction, perceived organizational support, and job retention among civil servants of the Department of Public Works and Town & Country Planning, Ministry of Interior; 2) compare opinions regarding job retention among civil servants classified by personal factors; and 3) study the relationship between job satisfaction, perceived organizational support, and job retention among civil servants of the Department of Public Works and Town & Country Planning, Ministry of Interior. Quantitative research was employed with a sample of 315 civil servants selected using proportional stratified random sampling techniques from 20 bureaus and divisions under the Department. Using a questionnaire as the research instrument, data were analyzed using both descriptive statistics, namely mean and standard deviation, and inferential statistics, namely one-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that the overall level of job retention among civil servants of the Department was at the highest level. For hypothesis testing, the study found that there were statistically significant differences in the mean scores of civil servants with different lengths of service and marital statuses regarding job retention at the .05 level of statistical significance. In contrast, there were no significant differences in the mean scores based on other personal factors with regard to job retention. Regarding the relationship between job satisfaction, perceived organizational support, and job retention, the results showed that both job satisfaction and perceived organizational support were significantly associated with job retention among civil servants. The dimensions of job satisfaction, namely job characteristics, career advancement, compensation, and work environment, as well as the dimensions of perceived organizational support, namely work performance, organizational care, recognition of work value, and support for self-development from the organization, were significantly associated with job retention.

Keywords: Employee Retention, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Civil Servants,
Department of Public Works and Town & Country Planning

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

คณศ นันทารกุล^{1*} และ พรพรรณ เหมะพันธุ์²

¹ นิสิตปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: konet.n@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ จำนวน 315 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนจาก 20 สำนักและกองภายใต้กรมโยธาธิการและผังเมือง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมืองมีระดับการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงที่สุด สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงาน พบว่า ทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร การยอมรับคุณค่าของการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองจากองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, ความพึงพอใจในงาน, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ข้าราชการ, กรมโยธาธิการและผังเมือง

© 2026 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาประเทศ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ไว้ในองค์กรจะช่วยให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

(วรพงษ์ เเด่นวัฒนา, 2561) ทั้งนี้ การพัฒนาความผูกพันของบุคลากรจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม และการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

แม้ว่าระบบราชการไทยจะมีจุดเด่นด้านความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่เอื้อต่อการดึงดูดและรักษาบุคลากร แต่ในปัจจุบันยังพบว่าข้าราชการบางส่วนมีแนวคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานและระบบราชการ โดยจากผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า ข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจร้อยละ 40 มีความคิดที่จะลาออก โอน หรือย้ายออกจากหน่วยงานที่ทำงานอยู่ และร้อยละ 30 มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ ขณะที่ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพมีระดับความผูกพันสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า แม้ความมั่นคงในอาชีพจะเป็นจุดแข็งของระบบราชการ แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคงอยู่ของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565) จึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร (Meyer & Allen, 1991)

กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญด้านการวางผังเมือง การควบคุมอาคาร และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2563 - 2567) พบว่ามีข้าราชการออกจากราชการเฉลี่ย 50 - 70 คนต่อปี ส่งผลต่อความเพียงพอของกำลังคนและความต่อเนื่องในการดำเนินการกิจของหน่วยงาน ประกอบกับยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในบริบทของหน่วยงาน (กองการเจ้าหน้าที่ กรมโยธาธิการและผังเมือง, 2568) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

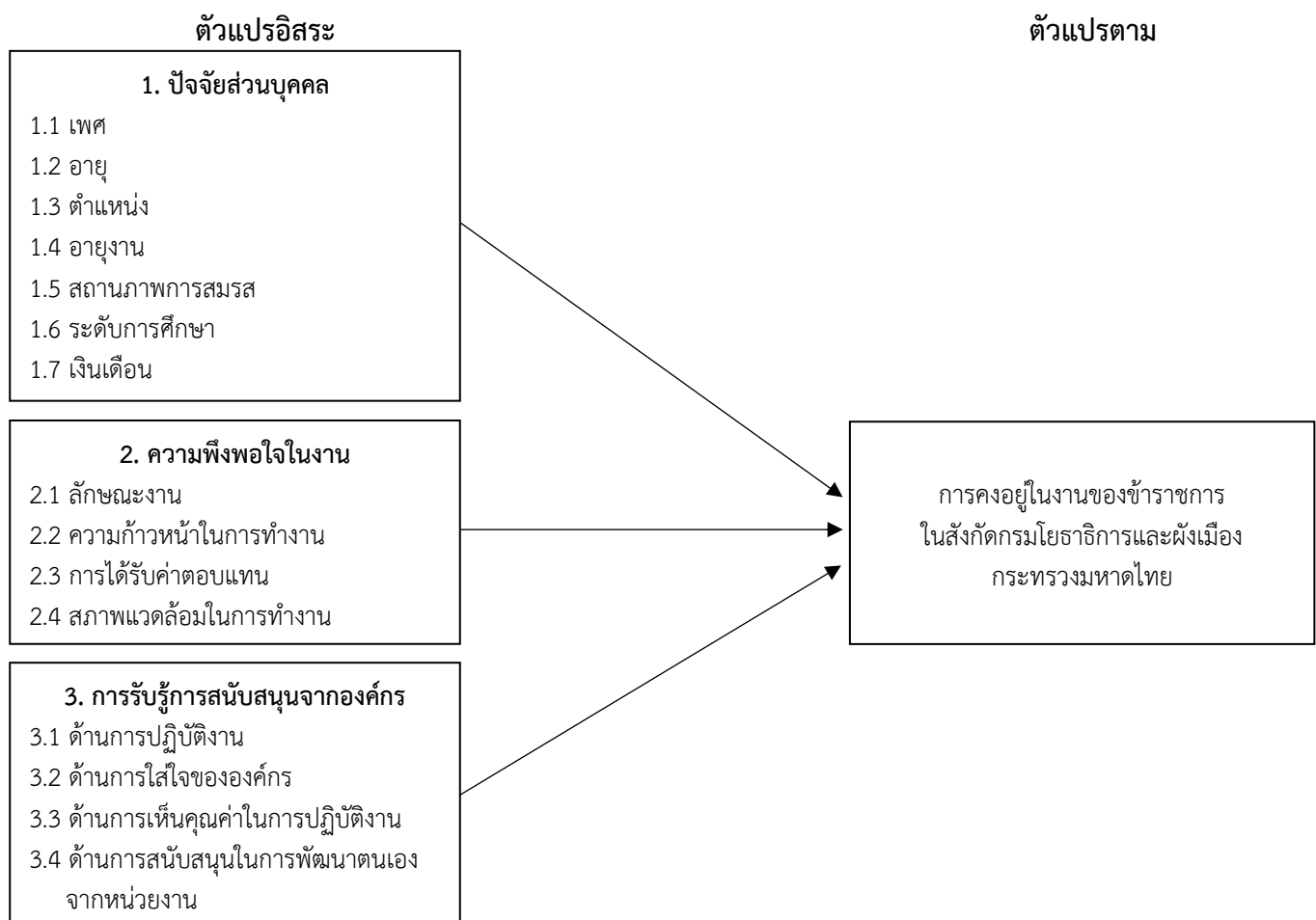
จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกัน โดยสามารถสังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ตามแนวคิดของ Herzberg's Two-Factor Theory (Herzberg, 1968) ร่วมกับแนวคิดของ Gilmer (1971) (อ้างถึงใน รัตนสินี รื่นนุสาน, 2560) กำหนดองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคัดเลือกและจัดกลุ่มองค์ประกอบให้ครอบคลุมปัจจัยเชิงจิตด้านเนื้อหาและโอกาสเติบโตในอาชีพ และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสภาพการทำงานตามขอบเขตการศึกษา รวมทั้งจากการศึกษาของ จิราพร โสตะแก้ว (2565) พบว่า ความพึงพอใจในงาน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานอาชีพของข้าราชการครู ขณะที่ สิริินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) พบว่า ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลของการคงอยู่ของพนักงาน จึงนำองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน ดังกล่าว มาใช้เป็นตัวแปรในงานวิจัยนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ซึ่งอธิบายการรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานและใส่ใจความเป็นอยู่ของตน และจากการศึกษาของวิโรชนา ทองโชติ (2565) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นข้อมูลสนับสนุนการนำแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาศึกษาความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

การคงอยู่ในงาน (Employee Retention) ตามแนวคิดของ March & Simon (1958) ที่อธิบายการตัดสินใจอยู่หรือออกจากองค์กรผ่านความต้องการเปลี่ยนงานและการรับรู้ความสะดวกในการเปลี่ยนงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้การคงอยู่ในงานเป็นตัวแปรตาม และกำหนดให้ความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรอิสระสำหรับศึกษาความสัมพันธ์ พร้อมทั้งใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และเงินเดือน จำแนกกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

ดังนั้น กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้จึงพัฒนาขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว โดยกำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย ที่เป็นตัวแปรตาม ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,727 คน

กลุ่มตัวอย่าง มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนโดยแบ่งตามหน่วยงาน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie & Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จำนวน 315 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการจัดทำแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 กำหนดแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านการใส่ใจขององค์กร ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงาน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งระดับการรับรู้ออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 การคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และการรับรู้ว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีและน่าทำงานด้วย โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

2.2 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ที่ได้จากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทดสอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ ข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) ไม่ต่ำกว่า .70 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม เท่ากับ .82 และเมื่อแบ่งออกเป็นรายตัวแปร ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรความพึงพอใจในงาน เท่ากับ .77 ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ .75 และค่าความเชื่อมั่นตัวแปรการคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมืองกระทรวงมหาดไทย เท่ากับ .77

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การแจกแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามสำนัก/กอง และสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด สังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

4.2 การเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่แจกไป และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) ใช้สำหรับอธิบายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

5.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรอิสระ) กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย (ตัวแปรตาม)

5.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (ตัวแปรอิสระ) กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย (ตัวแปรตาม)

5.4 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

(n=315)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความพึงพอใจในงาน	4.11	.53	มาก
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	4.02	.59	มาก
การคงอยู่ในงาน	4.45	.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .53 และ $\bar{X} = 4.02$, S.D. = .59 ตามลำดับ) ในขณะที่การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .61)

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน สถานภาพการสมรสระดับการศึกษา และเงินเดือน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=315)

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/ F	Sig.
เพศ	-.51	.604
อายุ	1.50	.213
ตำแหน่ง	-1.05	.294
อายุงาน	2.74	.04*
สถานภาพสมรส	4.22	.01*
ระดับการศึกษา	.53	.65
เงินเดือน	2.08	.08

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุงานและสถานภาพสมรสมีความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์แบบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Post Hoc) ต่อ โดยได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3 ส่วนเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และเงินเดือน ไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงาน ของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามอายุงาน

(n=315)

อายุงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	อายุงาน			
			1 – 5 ปี 4.33	6 – 10 ปี 4.57	11 – 15 ปี 4.51	16 ปี ขึ้นไป 4.46
1 - 5 ปี	111	4.33	-	.24*	.17	.13
6 - 10 ปี	76	4.57	-	-	-.06	-.11
11 - 15 ปี	62	4.51	-	-	-	-.04
16 ปี ขึ้นไป	66	4.46	-	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\bar{X} = 4.33$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\bar{X} = 4.57$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงาน ของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=315)

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
			โสด 4.37	สมรส 4.54	หม้าย / หย่าร้าง 3.93
โสด	156	4.37	-	.17*	-.44
สมรส	156	4.54	-	-	-.61
หม้าย / หย่าร้าง	3	3.93	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 4.37$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X} = 4.54$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

การหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

(n=315)

ความพึงพอใจในงาน	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน	.598	.000*	ปานกลาง	1
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.576	.000*	ปานกลาง	3
ด้านค่าตอบแทน	.572	.000*	ปานกลาง	4
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.584	.000*	ปานกลาง	2
รวม	.694	.000*	ปานกลาง	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .694$)

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

(n=315)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับความสัมพันธ์
ด้านการปฏิบัติงาน	.630	.000*	ปานกลาง	2
ด้านการใส่ใจขององค์กรต่อการเป็นอยู่ของข้าราชการ	.573	.000*	ปานกลาง	3
ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	.632	.000*	ปานกลาง	1
ด้านการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากองค์กร	.567	.000*	ปานกลาง	4
รวม	.661	.000*	ปานกลาง	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .661$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว มีความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานสูง แม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทายในการทำงานก็ตาม ผลดังกล่าวแสดงถึงระดับความผูกพันและความศรัทธาที่บุคลากรมีต่อองค์กรในภาพรวม เมื่อพิจารณาบริบทของกรมโยธาธิการและผังเมือง ซึ่งมีการกิจหลักด้านการวางและจัดทำผังเมือง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินในระดับประเทศ รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาพื้นที่และเมืองต่าง ๆ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความภาคภูมิใจในบทบาทที่มีส่วนร่วมต่อการพัฒนาประเทศ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมืองมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมืองของประเทศ ซึ่งเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อสาธารณะจึงส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและรับรู้ถึงความหมายของงานในระดับสูง ทำให้ความพึงพอใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับ สิริินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) พบว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายและมีความหมายส่งผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในงานมากกว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนในส่วนของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า แม้องค์กรจะมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรในการทำงาน นโยบายและการพัฒนาบุคลากร แต่บุคลากรอาจยังรับรู้การสนับสนุนดังกล่าวไม่เต็มที่ หรืออาจมีข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาในบางประการ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งอาจทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้งนี้ ลักษณะของกรมโยธาธิการและผังเมือง ที่มีการกิจกรรมครอบคลุมทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติในพื้นที่จริง อาจทำให้บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือการสนับสนุนจากส่วนกลาง ส่งผลต่อระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรชณา ทองโชติ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) เพศ ผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน เนื่องจากข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีบทบาทหน้าที่ และโอกาสในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงได้รับการปฏิบัติภายใต้ระบบบริหารที่มีมาตรฐานเดียวกัน จึงทำให้มีทัศนคติต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ฐานศิลป์ สุคนธมัท (2566) พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน 2) อายุ ผลการศึกษาพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน เนื่องจากข้าราชการในแต่ละช่วงอายุมีการรับรู้ต่อความมั่นคงในอาชีพและลักษณะงานในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งลักษณะงานในระบบราชการมีความมั่นคงและมีโครงสร้างที่ชัดเจน ส่งผลให้ข้าราชการทุกช่วงอายุมีแนวโน้มคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อภิษฎา กาญจนกิจสกุล (2566) พบว่าอายุไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน 3) ตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานเนื่องจากข้าราชการในแต่ละตำแหน่งได้รับโอกาสและสวัสดิการภายใต้ระบบเดียวกัน รวมถึงมีลักษณะการบริหารงานที่เป็นมาตรฐาน ทำให้ประสบการณ์ในการทำงานและการรับรู้ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ภัณฑิลา ธนกิจธวัช (2565) พบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน 4) อายุงาน ผลการศึกษาพบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุงานมากมีแนวโน้มคงอยู่ในงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุงานน้อย เนื่องจากมีความคุ้นเคยกับงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น รวมถึงมีต้นทุนในการเปลี่ยนงานสูงขึ้น สอดคล้องกับ ฐิตารีย์ ภูษัง (2564) พบว่า อายุงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการคงอยู่ในงาน 5) สถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีแนวโน้มคงอยู่ในงานมากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากมีภาระและความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพ รายได้ และสวัสดิการในระยะยาว สอดคล้องกับ ภัณฑิลา ธนกิจธวัช (2565) พบว่า สถานภาพเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน 6) ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน เนื่องจากระบบงานราชการมีเส้นทางความก้าวหน้าและโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐาน ไม่ได้แตกต่างกันอย่างชัดเจนตามระดับการศึกษา ทำให้ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับ อภิษฎา กาญจนกิจสกุล (2566) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน 7) เงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน เนื่องจากข้าราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น เช่น ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการ และความพึงพอใจในงาน มากกว่าระดับรายได้เพียงอย่างเดียว รวมถึงโครงสร้างเงินเดือนในระบบราชการมีความชัดเจนและเป็นมาตรฐาน ทำให้ความแตกต่างของเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการคงอยู่ในงานอย่างชัดเจน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภัณฑิลา ธนกิจธวัช (2565) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงาน

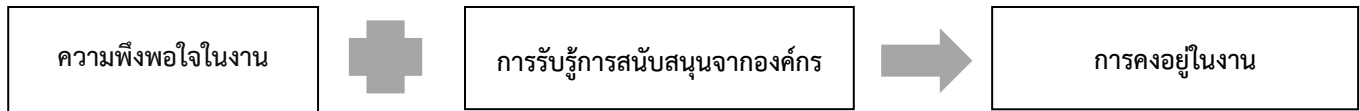
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า

ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าลักษณะของงาน เช่น ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความท้าทาย และความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวโน้มคงอยู่ในงานมากขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ สิริินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) พบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาทักษะ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีบทบาทในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้นในระดับหนึ่ง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ อภิษฎา กาญจนกิจสกุล (2566) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน 3) ด้านค่าตอบแทน

(มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดในกลุ่มนี้) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน แม้เงินเดือนและสวัสดิการจะจำเป็น (Hygiene Factor) แต่ก็ได้สร้างแรงจูงใจให้อยู่ในระบบราชการได้ดีเท่ากับความภาคภูมิใจในเนื้องาน สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่ยอมรับได้กับโครงสร้างเงินเดือนภาครัฐที่อาจน้อยกว่าเอกชนหากพวกเขาได้รับการตอบสนองทางจิตใจในด้านอื่น ๆ อย่างเพียงพอ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ กัมพล พิพัฒน์นวงศ์ (2565) พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัย บรรยากาศการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับหนึ่ง โดยสภาพแวดล้อมเป็น “ปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factor)” แม้ไม่ใช่ตัวจูงใจหลัก แต่การมีสภาพแวดล้อมที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นประการสำคัญที่ช่วยปกป้องบุคลากรจากความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับ ฐาปนศิลป์ สุคนธมัท (2566) พบว่า ปัจจัยจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านทรัพยากร เครื่องมือ นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับหนึ่ง รวมทั้งการที่หัวหน้างานให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา เปรียบเสมือนการเติมทรัพยากรให้บุคลากร สอดคล้องกับ ปาณิสสร วังษ์แป้น (2568) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ ความรู้ในงานและโอกาส มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน 2) ด้านการใส่ใจขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการใส่ใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น การดูแลด้านสวัสดิการ การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และการแสดงความห่วงใยจากผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้นในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับ วิโรธนา ทองโชติ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ 3) ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน (มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานสูงที่สุด) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรให้การยอมรับ ชื่นชม และเห็นความสำคัญของผลงานของบุคลากร มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้นในระดับหนึ่ง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ ฐาปนศิลป์ สุคนธมัท (2566) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีมหรือแผนก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและชมเชยในผลงาน และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในการให้คำปรึกษาหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการได้รับการยอมรับและการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ด้านการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้นในระดับหนึ่ง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

แผนภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจต่อหน้าทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านทรัพยากร การยอมรับ และความเอาใจใส่จากองค์กร จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การสะท้อนให้เห็นว่าการคงอยู่ในงานของข้าราชการไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น รายได้ อายุงาน ฯลฯ หรือความพึงพอใจในงานของบุคลากรเท่านั้น แม้ว่าข้อค้นพบจะชี้ให้เห็นถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกันเมื่อพวกเขามีความแตกต่างกันในด้านอายุงานและสถานภาพสมรสก็ตาม แต่ยังคงเกิดจากปัจจัยระดับองค์กรอีกด้วย เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า ทั้งสองประเด็นดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการคงอยู่ในงานกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจและรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมากขึ้น ความสามารถขององค์กรในการรักษาบุคลากรยิ่งมากขึ้นไปด้วย ดังนั้น ทั้งสองประเด็นนี้จึงนับเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถรักษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรในระยะยาวได้อย่างยั่งยืนต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของข้าราชการในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ในขณะที่การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีอายุงานและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และเงินเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ด้านอายุงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 คู่ คือ กลุ่มที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี กับกลุ่มที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี โดยกลุ่มที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และ 4.33 ตามลำดับ ส่วนด้านสถานภาพสมรสมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 คู่ คือ กลุ่มโสดกับกลุ่มสมรส โดยกลุ่มสมรสมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานสูงกว่ากลุ่มโสด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และ 4.37 ตามลำดับ สำหรับคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .694, p < .001$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .661, p < .001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการใส่ใจขององค์กร ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน

และด้านการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่พบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานต่ำกว่ากลุ่มอายุงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรมโยธาธิการและผังเมือง จึงควรนำความแตกต่างดังกล่าวมาประกอบการกำหนดแนวทางดูแลบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมจากกลุ่มที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มที่มีสถานภาพโสด ในประเด็นความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปพิจารณาแนวทางสนับสนุนที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม ทั้งนี้ ควรติดตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานภายหลังการดำเนินการมาตรการ เพื่อใช้ประกอบการประเมินและปรับปรุงแนวทางดูแลบุคลากร

1.2 จากผลการศึกษา ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการ ($r = .694, p < .001$) และพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง จึงควรนำประเด็นดังกล่าวมาประกอบการทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับหน้าที่และความสามารถของบุคลากร สื่อสารหลักเกณฑ์และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานให้ชัดเจน ทบทวนความเหมาะสมของค่าตอบแทนในขอบเขตที่หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมติดตามระดับความพึงพอใจในงานเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแนวทางดำเนินงาน

1.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการ ($r = .661, p < .001$) และพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งด้านการปฏิบัติงาน การใส่ใจขององค์กร การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง จึงควรกำหนดแนวทางสนับสนุนบุคลากรให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน โดยให้คำแนะนำและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ข้าราชการสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะ แสดงการยอมรับและให้คุณค่ากับผลงาน ตลอดจนจัดโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยควรติดตามการรับรู้ของบุคลากรต่อการสนับสนุนที่ได้รับ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตประชากรให้กว้างขึ้น โดยการขยายการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการส่วนกลางและข้าราชการส่วนภูมิภาค (สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด) หรืออาจครอบคลุมข้าราชการในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับกรมโยธาธิการและผังเมือง เช่น หน่วยงานด้านโครงสร้างพื้นฐานหรือหน่วยงานระดับภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลการศึกษาและเพิ่มความครอบคลุมของผลการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้เห็นความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานในบริบทขององค์กรที่หลากหลาย

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความฉลาดทางอารมณ์ วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้แบบจำลองเชิงสาเหตุที่มีความครอบคลุมและอธิบายปรากฏการณ์การคงอยู่ในงานได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจเหตุผลเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจคงอยู่ในงานของข้าราชการอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยเสริมความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของผลการศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล พิพัฒน์นวงศ์. (2565). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เจเนอเรชัน Z กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิราพร โสตะแก้ว. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ฐานศิลป์ สุคนธมัท. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ฐิตารีย์ ภูซัง. (2564). บรรยากาศองค์การ ความเหนื่อยล้าและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ปาณิสสร วังษ์แป้น. (2568). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภณทิลา ธนกิจวัช. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- รัตนสินี รื่นนุสาน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วรพงษ์ เด่นวัฒนา. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ สำนักงานเขตห้วยขวาง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วิโรธนา ทองโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสีลซึ่งหนึ่งในประเทศ. (การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/?post_type=reports&p=90268.
- _____. (2565). รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/?post_type=reports&p=15759.
- _____. (2567). รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/?post_type=reports&p=90238.
- อภิญา กาญจนกิจสกุล. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees?. *Harvard Business Review*, 46, 53–62.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89.