

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ

เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

Factors Influencing Intention to Stay of Government Employees in Chatuchak Bangkok

อันดามัน วัฒนวรังกูร และ ภฤศญา ปิยนุสรณ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Andaman Wattanavarangkul and Phrutsaya Piyanusorn

Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Andamanmean@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และ 2) เสนอแนวทางในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน งานวิจัยนี้เป็นเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานราชการในหน่วยงานราชการใน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ และวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลในด้านบวก ต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลในด้านบวก ต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และ 3) แนวทางในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ การใช้ปัจจัยจูงใจโดยการ (1) พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ (2) การยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ (3) มอบหมายภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน (4) เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และ (5) การขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และการใช้ปัจจัยค้ำจุนโดยการ (1) การยืดหยุ่นในการบริหารงาน (2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานราชการ (3) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (4) การให้ความมั่นคง (5) การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (6) การส่งเสริมค่าตอบแทนและสวัสดิการ

คำสำคัญ : ความตั้งใจคงอยู่; ปัจจัยจูงใจ ; ปัจจัยค้ำจุน; การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstracts

The research objective was to 1) Study factors influencing the intention to stay in Chatuchak Bangkok government employees. 2) Guideline for developing and managing human resources in the organization. This research was quantitative. The sample consisted Chatuchak Bangkok government employees, 400 people. Collected data by questionnaire. Analyze data from frequency, percentage, mean, and enter multiple linear regression. Analyzed content from quantitative data and suggestions of the sample to determine guidelines for developing and managing human resources in the organization.

The research found: 1) Motivation factors for performance Responsibility had a positive influence on the intention to stay in Chatuchak Bangkok government employees. 2) Hygiene factors in the performance of 2 aspects, relationship with colleagues and compensation and welfare have a positive influence on the intention to stay Chatuchak Bangkok government employees. 3) Guidelines for developing and managing human resources in the organization, consists of two approaches: Use motivation factors by (1) developing operational skills (2) recognizing successful perform government employees (3) clearly delegating tasks and responsibilities (4) providing opportunities for creative performance and (5) fair salary increases or compensation. Use hygiene factors by (1) flexibility in management (2) supervisors and government employees relationships (3) relationships among colleagues (4) providing job stability (5) developing the working environment and (6) promoting compensation and welfare.

Keywords : The intention remains; Motivating factors; Sustaining factors; Human resource management

บทนำ

ข้าราชการพลเรือน หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในกระทรวงทบวงกรมแผ่นดินฝ่ายพลเรือน เว้นข้าราชการฝ่ายตุลาการและให้รวมทั้งข้าราชการฝ่ายพลเรือนในกระทรวงการทหาร พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการตามการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ.2545 สำนักงาน ก.พ. ได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น รวมทั้งขยายผลให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานในส่วนของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ โดยได้เปลี่ยนชื่อจาก “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” เพื่อดึงดูดใจและแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) ตลอดจนมอบอำนาจให้ส่วน

ราชการบริหารจัดการเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้นระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ จึงกำหนดไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้ส่วนราชการมีความอิสระและยืดหยุ่น (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2565)

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรภาครัฐ บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีแนวโน้มที่จะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเองทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมักมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร ไม่ค่อยเผชิญกับภาวะหมดไฟ มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สามารถสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพกายและใจที่ดี การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูงจึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบเจตจำนงประสงค์ส่วนรวม ทั้งนี้ประเทศไทยอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านทางด้านสังคม เศรษฐกิจและแรงงาน ในช่วงปี 2560 –2579 ซึ่งการลาออก (Turnover) ถือเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนองค์กรในด้านต่อเนื่องของงาน หรือการขาดอัตรากำลัง ทำให้องค์กรสูญเสียงบประมาณในการสรรหาพนักงานเข้ามาใหม่ เนื่องจากพนักงานเป็นหัวใจหลักในการทำให้ธุรกิจเติบโตไปข้างหน้า องค์กรจึงให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นในด้านระดับการจัดการ หรือระดับปฏิบัติการที่จะส่งผลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วิโรชนา ทองโชติ, 2565)

จากการสำรวจสถิติ/ อัตราการลาออกของพนักงานราชการ สังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ ในราชการพลเรือนปีงบประมาณ 2560-2564 จากข้อมูลในช่วงระยะเวลา 5 ปีย้อนหลัง พบว่า พนักงานราชการที่กรมฯ ให้โอน/ลาออก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงของข้าราชการที่ให้โอน/ลาออกทั้งหมดอยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปี รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 36-45 ปี และมีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งการลาออกส่งผลกระทบต่อองค์กรที่ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกใหม่สูญเสียโอกาสและผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาหนึ่ง อย่างไรก็ตามภาครัฐได้มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานรัฐเพื่อเป็นก้าวสำคัญในระดับประเทศในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างประโยชน์แก่ประชาชน ผ่านการพัฒนาาระบบ และกลไกในงานทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยมีการสำรวจข้าราชการ เจ้าหน้าที่ภาครัฐในด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การกล่าวถึงองค์กรในสิ่งที่ดี การคงอยู่กับองค์กร และมุ่งมั่นสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ เป็นต้น เพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรและพนักงานภายในองค์กรไว้เนื่องจากสถานการณ์ตลาดแรงงานในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้องค์กรเกิดความติดขัดในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพนักงานราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐให้เพิ่มขึ้น และประยุกต์ใช้ในการวางแผนรักษาการคงอยู่ของข้าราชการให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) นำเสนอได้ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานราชการ ที่ทำงานในหน่วยงานราชการ ในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนพนักงานราชการและข้าราชการทั้งหมดจำนวน 22,979 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2565: 2)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานหน่วยงานราชการในพื้นที่เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973 : 126) จำนวน 393 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ โดยเพิ่มจำนวนตัวอย่างสำรองไว้ 7 ตัวอย่าง รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non probability Sampling) โดยการสุ่มแบบสะดวกสบายและตามที่อ้างถึง (Convenience & Snowball)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการคำนวณการหาค่า IOC เท่ากับ 0.87 เมื่อได้ค่า IOC ที่ผ่านเกณฑ์แล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มพนักงานราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยกำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 0.70 ซึ่งใช้วิธีการ คำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach (1990) โดยได้ค่าเท่ากับ 0.939

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกนำมาสรุปผลและวิเคราะห์ดังนี้

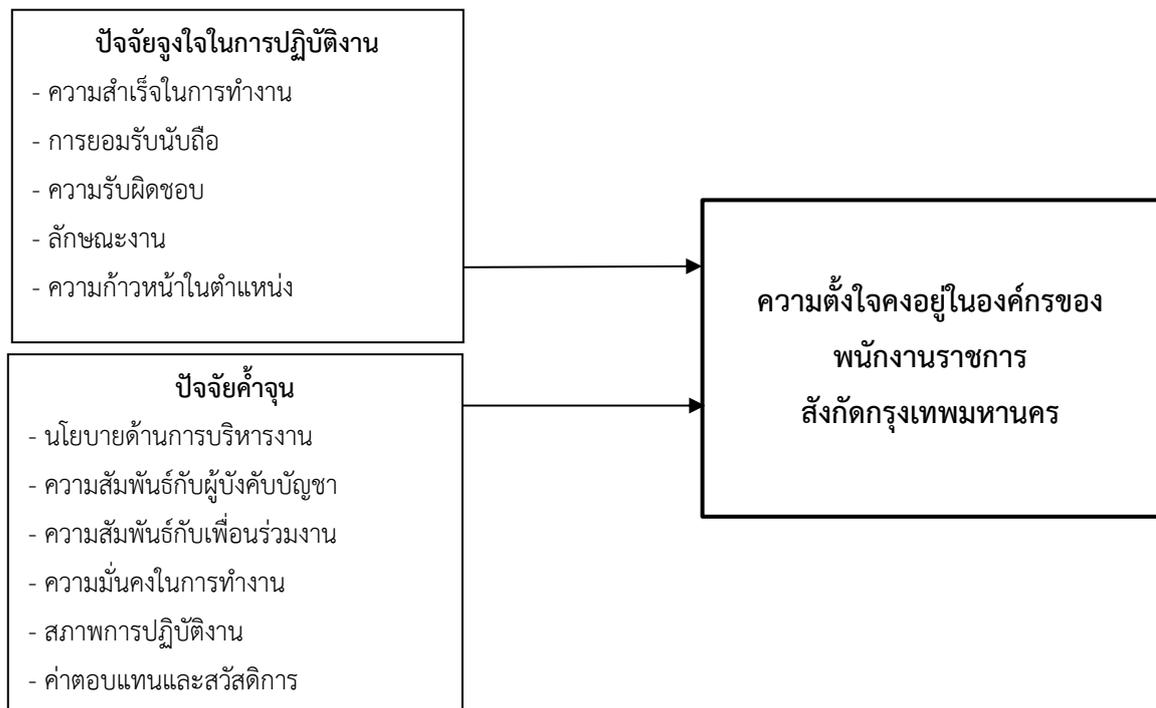
1. ข้อมูลตามหลักสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละสมมติฐานของการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติพรรณนาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแปรอิสระเป็นตัวพยากรณ์ในการทดสอบสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivating factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) และแนวคิดปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร กำหนดตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ของการวิจัยในครั้งนี้ ตามภาพประกอบที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.75 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.25 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.75

2. ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$ S.D. = 0.26) เมื่อแยกพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{x} = 4.15$ S.D. = 0.41) ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{x} = 3.92$ S.D. = 0.27) ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{x} = 3.60$ S.D. = 0.45) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{x} = 3.45$ S.D. = 0.65) และด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$ S.D. = 0.36) ตามลำดับ

3. ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.12$ S.D. = 0.28) เมื่อแยกพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$ S.D. = 0.48) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$ S.D. = 0.39) ด้านนโยบายของที่ปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$ S.D. = 0.34) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญมาก ($\bar{x} = 4.18$ S.D. = 0.31) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความสำคัญมาก ($\bar{x} = 4.15$ S.D. = 0.24) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญมาก ($\bar{x} = 3.55$ S.D. = 0.26) ตามลำดับ

4. ระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานราชการกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$ S.D. = 0.26)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลในด้านบวก ต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 11.60 ($R^2_{adj} = 0.116$) และมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.24666

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.939	.209		14.042	.000
X _{1.1}	-.004	.021	-.011	-.212	.832
X _{1.2}	-.016	.032	-.026	-.482	.630
X _{1.3}	.370	.067	.377	5.502	.000*
X _{1.4}	-.045	.037	-.062	-1.200	.231
X _{1.5}	-.009	.044	-.014	-.206	.837
R = 0.356		R ² = 0.127		F = 11.454*	
SE _{est} = 0.24666		R ² _{adj} = 0.116			

a. Dependent Variable: Y

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z(Y) = 0.377(X_{1.3})$$

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลในด้านบวก ต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 68.90 (R²_{adj} = 0.689) และมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.14630

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.430	.134		10.640	.000
X _{2.1}	-.061	.055	-.078	-1.124	.262
X _{2.2}	.031	.040	.031	.761	.447
X _{2.3}	.091	.042	.135	2.168	.031*
X _{2.4}	-.043	.027	-.077	-1.598	.111
X _{2.5}	-.068	.036	-.080	-1.904	.058
X _{2.6}	.710	.027	.852	25.879	.000*
R = 0.833		R ² = 0.694		F = 148.300*	
SE _{est} = 0.14630		R ² _{adj} = 0.689			

a. Dependent Variable: Y

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจของผู้ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z(Y) = 0.324(X_5) + 0.226(X_6) + 0.194(X_2)$$

6. แนวทางในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่

1) การใช้ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์

(1) การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้มีความพร้อม และมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ

(2) การยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จจะได้รับการยกย่องนับถือจากบุคลากรในองค์กร

(3) ผู้บังคับบัญชาควรการมอบหมายภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานราชการอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานราชการได้วางแผนการทำงาน และเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

(4) การเปิดโอกาสให้พนักงานราชการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงาน และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบของผลงานที่เกิดขึ้น

(5) การขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

2) การใช้ปัจจัยค้ำจุนในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์

(1) ผู้บังคับบัญชาควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ ไม่ยึดติดกับแบบแผนการปฏิบัติงานมากเกินไป

(2) ผู้บังคับบัญชาควรการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและพนักงานราชการในบังคับบัญชา

(3) การสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในแนวราบเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในส่วน of พนักงานราชการด้วยกันและข้าราชการที่อยู่ในฝ่าย กลุ่มงาน หรือสำนัก/กอง เดียวกัน

(4) การให้ความรู้สึกรับผิดชอบกับพนักงานราชการ

(5) การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

(6) การส่งเสริมค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานราชการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามผลการศึกษาดังกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลในด้านบวก ต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยมีสาเหตุมาจากการได้รับหน้าที่หรือภารกิจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน และไม่รู้สึกรอคอย เป็นไปตามแนวคิดของ สุปัตรา สุภาพ (2541) การสร้างแรงจูงใจจะช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังช่วยให้องค์กรได้มีคนที่มีความสามารถร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไป ตามแนวคิดของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ที่กล่าวว่าการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของคณากร สุขคันธรักษ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านการยอมรับอำนาจซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลในด้านบวก ต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยมีสาเหตุมาจากพนักงานราชการจะมีการประเมินและต่อสัญญาการปฏิบัติงานคล้ายกับพนักงานบริษัทเอกชนไม่ได้มีการปฏิบัติงานตลอดจนเกษียณอายุราชการที่อายุ 60 ปี อีกทั้งยังไม่มีระบบสวัสดิการต่าง ๆ เท่าข้าราชการ ดังนั้น การปฏิบัติงานอย่างสบายใจกับเพื่อนร่วมงานและค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานราชการมีความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป เป็นไปตามแนวคิดของอติติ เฟงพิโรจ (2560) ที่กล่าวปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เปรียบเสมือนเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำหากไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ใช้สิ่งจูงใจให้บุคคลทำงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรนภา พงษ์ศักดิ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่

1) การใช้ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการ (1) พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ (2) การยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ (3) มอบหมายภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน (4) เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และ

(5) การขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของซนิตา คุณทองคำ (2564) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานควรจะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 4) ความรับผิดชอบ โดยความรับผิดชอบ และอำนาจจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) ความก้าวหน้าบุคคล และ 6) เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

2) การใช้ปัจจัยค้ำจุนในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการ (1) การยืดหยุ่นในการบริหารงาน (2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานราชการ (3) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (4) การให้ความมั่นคง (5) การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (6) การส่งเสริมค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับแนวคิดของซนิตา คุณทองคำ (2564) ที่กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) สถานภาพในการทำงาน 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 8) ความมั่นคงในการทำงาน และ 9) สถานะของอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้ และนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละประเภท

2) การเปลี่ยนพื้นที่ในการศึกษา โดยอาจไปศึกษากับกลุ่มพนักงานราชการที่สังกัดหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างจังหวัด เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่พนักงานราชการมีค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูงและส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้อาศัยอยู่กับครอบครัว เพื่อนำผลการศึกษาไปเปรียบเทียบและหาความแตกต่างของปัจจัยเกื้อหนุนขององค์กรที่จะทำให้พนักงานราชการต้องการคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป

3) การเปลี่ยนกลุ่มประชากรในการศึกษา โดยอาจไปศึกษากับกลุ่มพนักงานราชการที่สังกัดหน่วยงานข้าราชการพลเรือน เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานมากกว่า เพื่อนำผลการศึกษาไปเปรียบเทียบและหาความแตกต่างของปัจจัยเกื้อหนุนขององค์กรที่จะทำให้พนักงานราชการต้องการคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ในช่วงสิ้นปีงบประมาณควรมีการสำรวจและปรับแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันให้พนักงานราชการได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ตนเองต้องปฏิบัติในปีงบประมาณถัดไป

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลในด้านบวก ต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงควรรักษาวัฒนธรรมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความสัมพันธ์ที่ดีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเช่นเดิม เพื่อให้เกิดความรู้สึกสบายใจไม่กดดันระหว่างการทำงาน และยังคงตั้งใจที่จะคงอยู่ในหน่วยงานกรุงเทพมหานครต่อไป

3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลในด้านบวก ต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานครอันเป็นผลมาจากความมั่นคงและสวัสดิการที่ยังน้อยกว่าข้าราชการ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงควรร่วมกับบุคลากรภายในหน่วยงานจัดตั้งตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อเป็นการช่วยเหลือเรื่องแหล่งเงินทุนและนำผลกำไรมาเป็นสวัสดิการให้แก่สมาชิกที่เป็นพนักงานราชการหรือลูกจ้าง

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีเพียงด้านความรับผิดชอบ ที่มีอิทธิพลในด้านบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และยังมีอำนาจการพยากรณ์เพียงร้อยละ 11.60 ซึ่งถือว่าไม่สูงมากนัก โดยสาเหตุมาจากในวงจรราชการไม่สามารถให้สิ่งของหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้อำนาจหน้าที่ในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของพนักงานราชการก็เพียงพอต่อการจูงใจให้ต้องการคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป

2) จากผลการวิจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลในด้านบวก ต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อันเป็นผลมาจากความมั่นคงและสวัสดิการที่ยังน้อยกว่าข้าราชการ และมีการประเมินเลื่อนเงินเดือนแค่เพียงปีละ 1 ครั้ง ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ให้ร้อยละของการขึ้นเงินเดือนตามผลงานเชิงประจักษ์

เอกสารอ้างอิง

- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). *อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนิดา คุณทองคำ. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรนภา พงษ์ศักดิ์. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรชณา ทองโชติ. (2565). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2565). *กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2565*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2565. แหล่งที่มา <https://www.ocsc.go.th/tags>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2565). *กรอบอัตรากำลัง*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2565. แหล่งที่มา https://office2.bangkok.go.th/csc/structure_personal/.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อหิติ เฟ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส*. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York: Harper & Row.