

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานราชการ กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัด
กระทรวงมหาดไทย และ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี¹

Factors affecting the persistence of government employees: a case study of
government employees under the ministry of interior and under the ministry
of social development and human security of
the government center of Saraburi province.

ชนาภา ศาสนะสมบัติ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนต่อการคงอยู่ของพนักงานราชการใน
องค์การ และเพื่อศึกษาปัจจัยช่วยส่งผลต่อการตัดสินใจความสัมพันธ์ของการรับรู้ด้านสภาพการทำงานใน
องค์การกับการคงอยู่ของพนักงานราชการในองค์การ โดยใช้วิธีการสำรวจเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 ชุด ซึ่งประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยและพนักงาน
ราชการสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์
ข้อมูลด้วยเชิงพรรณนา โดยใช้การแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานใช้ค่า
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเปรียบเทียบความแตกต่างของความแปรปรวน คือ ค่าทางสถิติ T-Test , One-
way ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)
และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ สภาพการทำงานในองค์การที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของ
พนักงานราชการในองค์การ

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 26 – 35 ปี ส่วนใหญ่
จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้น้อยกว่า 18,000 บาทมีประสบการณ์ทำงาน 3ปีขึ้นไป – 5 ปี สังกัด
อยู่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สังกัดอยู่กระทรวงมหาดไทย มีความเห็นในภาพรวม
เกี่ยวกับ

การคงอยู่ของพนักงานราชการ และความเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยด้านการคงอยู่ของพนักงานราชการสังกัด
กระทรวงมหาดไทย และ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของศูนย์ราชการจังหวัด
สระบุรี โดยมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการ
สมรส หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือน และประสบการณ์ทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การ นอกจากนี้มีสภาพ
การทำงานในองค์การ ปัจจัยด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
หัวหน้า ด้านโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านผลตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานราชการ กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย และ
สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this research were to study the factors contributing to persistence of government employees in the organization and to study the factors affecting decision of the relationship between perception of working conditions in the organization and the persistence of government employees in the organization. Data were collected by using questionnaires from 60 sample groups, in which the population studied were government employees under the ministry of Interior and government employees under the ministry of social development and human security in the government center of saraburi province. Data analysis with descriptive using percentage, mean and standard deviation inferential statistics use correlation between comparative variables. The difference in the variance was statistical T-Test, One-way ANOVA, and the difference was compared using the least significant difference (LSD) method. And to find the relationship between the cognitive factors working conditions in the organization that affect the persistence of government employees in the organization.

The study found that most of the respondents were female between 26 - 35 years, most graduated with a bachelor's degree and have less income 18,000 baht, working experience 3 years or more - 5 years, under the ministry of social development and human security. Under the ministry of interior which have an overall opinion about persistence of government employees and the opinion on the persistence factors of government employees under the ministry of interior and the ministry of social development and human security of the Saraburi provincial government center. The overall opinion level was at high level and found that gender, age, education level, marital status, affiliated agency, salaries and work experience affects the persistence in the organization. In addition, there are working conditions in the organization, physical factors and facilities, the relationship with colleagues and supervisors, career advancement opportunities and the compensation affect the persistence in the organization.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้นั้น ทุกฝ่ายต้องพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงจะยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรัพยากรมนุษย์หรือคนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกองค์การต่างดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานลดต้นทุนเกี่ยวกับด้านกำลังคนเพื่อให้ได้เปรียบทางธุรกิจการแข่งขัน

บุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์การนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของทุก องค์การที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เงินทุน (Money) เครื่องจักร (Machine) หรือ วัตถุดิบ (Material) สภาพการแข่งขันทางธุรกิจ ใน โลกที่ไร้พรมแดนนี้อีกครั้งหนึ่งทำให้มีการขยายตัว ด้านการลงทุน มีบริษัทเปิดใหม่ การเพิ่มทุน การขยายกิจการ และนำมาซึ่งเทคโนโลยีจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะและมี ทักษะ ในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย (สายชล สุนทร อภิชาติ, 2004)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ของ องค์การ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการจรรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย

ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงสนใจทำการศึกษารื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานราชการ กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย และพนักงานราชการสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี” การที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับโครงการเป็นเรื่องที่ท้าทายของผู้บริหารและหน่วยงานที่จะรักษา

พนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์การได้มากที่สุด รวมทั้งดึงเอาความสามารถสมรรถนะของพนักงานออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ โดยสิ่งแรกที่หน่วยงานต้องรู้และเข้าใจนั้น คือ ควรต้องทราบถึงความต้องการและปัจจัยด้านต่างๆ ที่ทำให้พนักงานอยากอยู่กับองค์การมากขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานเพื่อให้ทราบถึงความต้องการ และนำผลการศึกษามาปรับใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การในการรักษาและจูงใจพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์การนานขึ้น เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงานและเพื่อเป็นการเสริมสร้างและปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนต่อการคงอยู่ของพนักงานราชการในองค์การ
- เพื่อศึกษาปัจจัยช่วยส่งผลต่อการตัดสินใจความสัมพันธ์ของการรับรู้ด้านสภาพการทำงานในองค์การ

กับการคงอยู่ของพนักงานราชการในองค์การ

คำถามการวิจัย

- ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย และพนักงานราชการสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี
- พนักงานราชการทั้งสองสังกัดกระทรวงที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีการผลต่อการคงอยู่แตกต่างกันหรือไม่

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ได้ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน สังคม หรือผู้มาขอคำปรึกษาจากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถืออาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด โดยมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

มีแรงจูงใจการทำทนายให้ลงมือปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพยายาม ความละเอียด รอบคอบ มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามความมุ่งหมาย โดยรู้จักหน้าที่ของตนเองและยอมรับผลของการกระทำของตน

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงาน หรือปัจจัยธำรงรักษา เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 บริษัทและนโยบายการบริหารงาน (Company policy and administration)

หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.2 สภาพและบรรยากาศในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทาง

กายภาพของงาน เช่น อากาศ แสง เสียง อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.3 ความปลอดภัยและความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของ

บุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน การดำรงอยู่ของตำแหน่งและองค์กร ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ตลอดจนการได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

2.4 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and benefits) หมายถึง สิ่งตอบแทนของการ

ปฏิบัติงานในรูปแบบเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ และรวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วยเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนเป็นสำคัญ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation) หมายถึง ความสัมพันธ์

อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.6 การปกครองและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน

หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งรวมถึงความเป็นผู้นำประสิทธิภาพการฝึกอบรมความเกื้อหนุนนั้นเชี่ยวชาญหรือทักษะ

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (ชัยณรงค์ อนุพงษ์ชาติ, 2552 หน้า 10-11) โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

Maslow (1973 : 68-80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) โดยทฤษฎีดังกล่าวตั้งสมมติฐานไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้น เรียงลำดับความต้องการขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด และกล่าววามมนุษย์เราจะถูกจูงใจให้แสดงพฤติกรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน ซึ่งเรียงลำดับขั้น คือ ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belonging and love needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รัก

ของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ความต้องการได้รับการยอมรับ

ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่

จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นบุคคลที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น หรือมีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม เช่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถมีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ มีความต้องการจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์

เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล

Alderfer (1996 อ้างถึงใน กิตติ ฌรงค์แสง,2551) ถ้าเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ โดยตั้งชื่อว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบ ERG ซึ่งได้ปรับปรุงลำดับความต้องการของ Maslow เสียใหม่สาระสำคัญของทฤษฎีนี้สรุปว่าความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ ทำให้มนุษย์ทำงานนั้นประกอบด้วยความต้องการ 3 ระดับคือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence need: E) เป็นความต้องการด้านปัจจัย 4 และเป็นความต้องการที่รวมความต้องการทางกายภาพ ตามที่ Maslow ได้เสนอไว้

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่มุ่งหวังที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน เทียบกับความต้องการเป็นเจ้าของ และความต้องการการยอมรับตามกรอบที่ Maslow ได้เสนอไว้

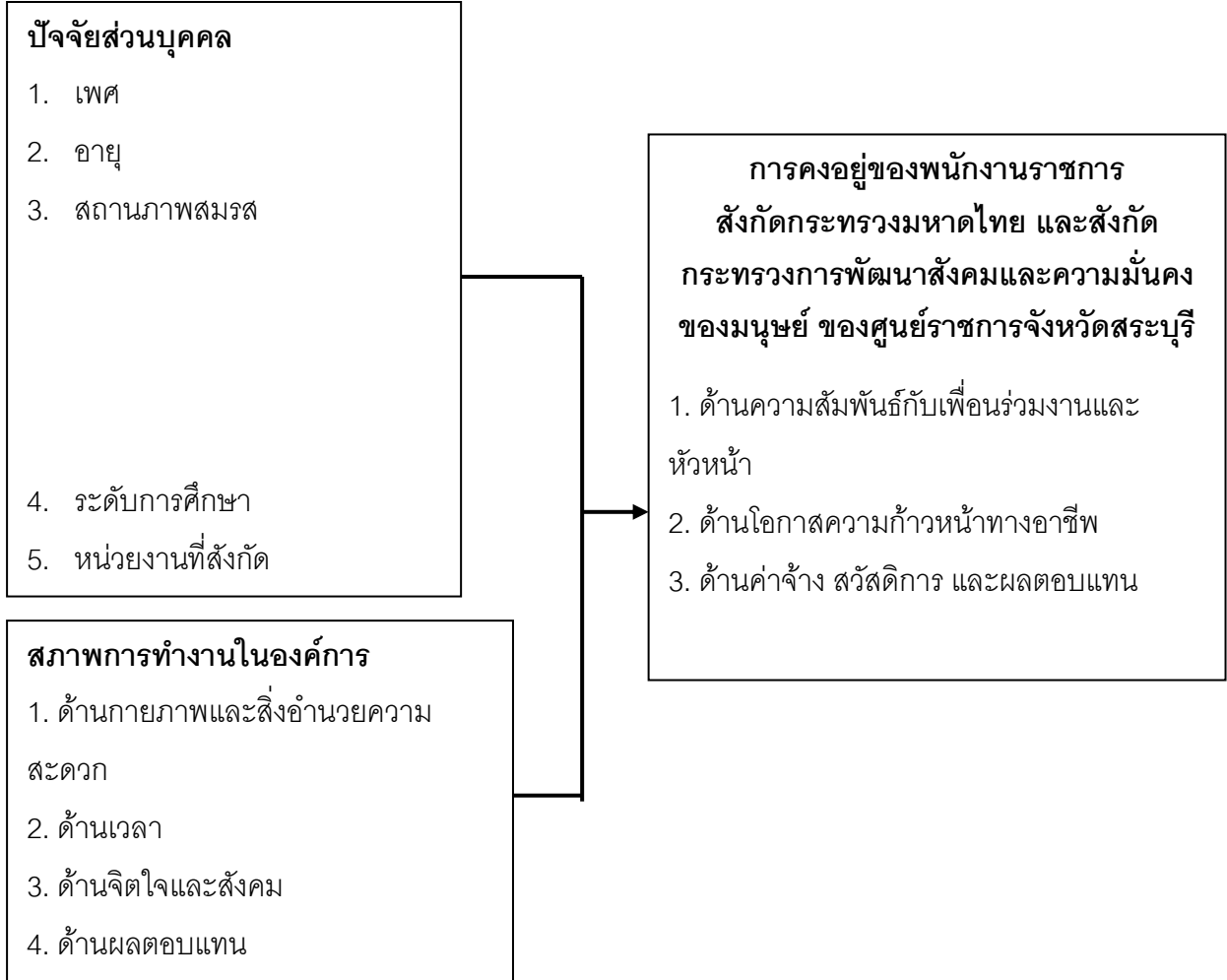
3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth needs: G) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลต้องการการนับถือในตัวเองและความสำเร็จในชีวิต

ซึ่งความสำคัญของทฤษฎี ERG ไม่ได้อยู่ที่แนวความคิดใหม่ที่จัดกลุ่มความต้องการของพนักงานตามแบบของมาสโลว์กล่าวคือ การที่มองว่ากลุ่มความต้องการทั้ง 3 ไม่ได้แยกออกจากกันโดยเด็ดขาด แต่กลุ่มความต้องการดังกล่าวมีสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continue) นอกจากนั้นยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นต้องเกิดจากต่ำไปสูงตามแบบทฤษฎีของมาสโลว์ แต่อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ สรุปทฤษฎี ERG จะมีความแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคลิกจะมีความเคลื่อนตัวถอยกลับ (Regression) ความต้องการที่เขาปรารถนาได้รับการตอบสนองหรือไม่ได้รับความพอใจความต้องการนี้จะเคลื่อนตัวไปในขั้นต่ำลง และจะดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการอีกครั้ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานราชการ กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย และพนักงานราชการสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี โดยศึกษาจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นการคงอยู่ของพนักงานจากเอกสารต่างๆ เช่น วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ หนังสือ บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาข้อมูลจากการสำรวจภาคสนาม (Field Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยและพนักงานราชการสังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี

หน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทยในศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี มีจำนวนพนักงานราชการ จำนวน 37 คน ประกอบด้วย

- สำนักงานจังหวัดสระบุรี
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี
- สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสระบุรี

หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในศูนย์ราชการจังหวัด สระบุรี ที่มีจำนวนพนักงานราชการจำนวน 46 คนประกอบด้วย

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสระบุรี

- บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดสระบุรี
- ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดสระบุรี
- สถานสงเคราะห์เด็กหญิงสระบุรี

ผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 60 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยคิดเป็นเพศหญิงร้อยละ 56.7 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 43.3 มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 และอายุระหว่าง 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.0

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 6.7 อายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยคิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาจบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส.คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 16.7 จบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยคิดเป็นร้อยละ 56.7 สังกัดอยู่กระทรวงมหาดไทย คิดเป็นร้อยละ 43.3 มีรายได้น้อยกว่า 18,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 18,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.0 มีรายได้ตั้งแต่ 24,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.3 และรายได้ระหว่าง 20,001 – 22,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 16.7 มีรายได้ระหว่าง 22,001 – 24,000 บาท และ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 3ปีขึ้นไป – 5 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมา มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี

คิดเป็นร้อยละ 23.3 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.3 ประสบการณ์ทำงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 15.0 มีประสบการณ์ทำงานทำงาน 5ปีขึ้นไป – 7 ปี

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานราชการ กรณีศึกษา พนักงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย และสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ของศูนย์ราชการ จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก 2) ด้านเวลา 3) ด้านสังคมและจิตใจ 4) ด้านผลตอบแทน โดยมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานราชการ ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางได้แก่ 1) ด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.63 2) ด้านเวลา มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.53 3) ด้านสังคมและจิตใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.48 4) ด้านผลตอบแทน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.39

การคงอยู่ของพนักงานราชการ ด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ 1) บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีทัศนียภาพสวยงาม และมีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และ 2) สถานที่ทำงานมีขนาดพอเหมาะและมีพื้นที่จัดวางอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานราชการ ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ 2) มีการจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3) มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และสะดวกต่อการใช้งาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

การคงอยู่ของพนักงานราชการ ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ 1) มีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดประเพณี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานราชการ ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) มีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ 2) มีเวลาในการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 , 3) มีระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 4) มีการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ

การคงอยู่ของพนักงานราชการ ด้านสังคมและจิตใจ มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดและมากที่สุด ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ 1) ได้รับการช่วยเหลือหรือได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา/อุปสรรคทั้งด้านงานและเรื่องส่วนตัวอย่างเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ 2) มีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการศึกษาอบรมได้ศึกษาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาต่อยอดพัฒนาการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ เท่ากับ 3) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส มีส่วนรับรู้และแสดงความคิดเห็นในงานด้านต่างๆขององค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

การคงอยู่ของพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านผลตอบแทน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดและมากที่สุด ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ 1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

3.50 รองลงมาคือ 2) ได้รับเงินเดือนมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และปริมาณงานความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 3) ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ 4) การประเมินผลการปรับเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยด้านการคงอยู่ของพนักงานราชการสังกัด

กระทรวงมหาดไทย และ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ 3) ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนโดยมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยด้านการคงอยู่ของพนักงานราชการที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพการฝึกอบรม และลักษณะงานที่ทำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยด้านการคงอยู่ของพนักงานราชการที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ปัจจัยด้านการคงอยู่ของพนักงานราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ 1) มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ 2) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญให้เสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ 3) สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยด้านการคงอยู่ของพนักงานราชการที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาตีชม อย่างมีเหตุมีผล มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55ตามลำดับ

การคงอยู่ของพนักงานราชการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพการฝึกอบรม และลักษณะงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ 1) ได้รับการฝึกอบรมในการพัฒนาการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ 2) มีองค์การของให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างเพียงพอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 3) ฝากอนาคตการทำงานที่เลื้อยไว้กับองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 4) งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายอยู่ตลอด มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยด้านการคงอยู่ของพนักงานราชการที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 2) สามารถเจริญเติบโตในการทำงานขององค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

การคงอยู่ของพนักงานราชการ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีข้อที่มีระดับความคิดเห็น

มากที่สุด ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ระบบการจ่ายเงินเดือนขององค์การดีกว่าองค์การฯในธุรกิจประเภทเดียวกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่

- 1) สวัสดิการที่องค์การจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65
- และ 2) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความคาดหวัง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานราชการ กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย และพนักงานราชการสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ของพนักงานราชการ กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย และพนักงานราชการสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมขึ้นอยู่กับด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก แสดงให้เห็นว่า พนักงานราชการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ ที่เพียงพอต่อการใช้งาน และที่ทำงานต้องมีความปลอดภัย ในขณะที่ปัจจัยด้านการคงอยู่ของพนักงานราชการ ในภาพรวมแล้วพนักงานราชการกลับให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า แสดงให้เห็นว่า พนักงานราชการมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามปัจจัยค้ำจุน ที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอให้ศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี ให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อให้พนักงานราชการได้สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานราชการ กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย และพนักงานราชการสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี
2. ควรมีการศึกษาในหน่วยงานอื่นในจังหวัด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบ และสามารถสรุปเป็นภาพรวมในส่วนของจังหวัด

บรรณานุกรม

- จิตรา วาทิกทินกร.(2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y).(สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, หลักสูตรพัฒนาแรงงานและ
สวัสดิการมหาบัณฑิต.
- ธัญชตรา สมัครจิตร์.(2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของ
โรงงาน ผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์ฟิวล อ่าเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี, วารสารวิชาการการ
บริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,7(2),40-52
- สุขาดา สีสุวรรณ.(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจ
สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติการของพนักงาน บริษัท แองโกล-ไทย จำกัด,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุปราณี เอกอุ.(2550). การคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน).(สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, หลักสูตรพัฒนาแรงงานและ
สวัสดิการมหาบัณฑิต.
- อัญชลี ปริญญาจร.(2549). ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงาน.รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.อุมพร ขานหัวโชน.(2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกและคง
อยู่ ของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,วิทยาลัย
บัณฑิตศึกษา การจัดการ.มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- Applewhite, P. B. (1965). Organization behavior. New York: Prentice Hall.
- Herzberg,F.,Mansner,B.,& Synderman, B (1959). The motivation to work (2nd ed).New York:
McGraw-Hill.
- Lawler,E.E.(1983). Satisfaction and behavior. In R. J. Hackman, E. E. Lawler, &
L. w. Porter (Eds.),Perspective on behavior in organization (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Loughead,T.A.,& Black, D. R. (1990). A conceptual framework for job change. Journal of
Career Development, 17(1), 11-24.
- Maslow,A.H.(1973). A theory of human motivation. Psychological Review.9,370-396.
- Price,L.J (1977).The study of turnover.Lowa:lowa State University.
- Rynes, S., & Rosen, B.(1983). Compensation, jobs and gender. Harvard Business
Review, 61(4), 170-190.

Steers,R.M. (1977). Antecedents and outcomes organizational commitment.

Administrative Science Quarterly,22(1),46-56.

Steers,R.M.,& Porter,L.W.(1983).Employee commitment to organization (3rded.).

New york: McGraw-Hill.