

อิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ  
และลูกจ้างกรมสรรพากร

Influencing Human Resource Management and Organizational Culture Affect Intentions  
to Stay of Government Officers and Employees of Revenue Department

พงศ์ประพันธ์ บุญไชยวงศ์

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pongprapan Boonchaiwong

E-mail: starlord.pall@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพากร จำนวน 393 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ( $\bar{X} = 3.88$ ) วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเป็นเพศชายและเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.95$ ) และความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพากร โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ )

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพากร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ด้านการจัดการค่าตอบแทน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านการออกแบบงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการพัฒนาอาชีพ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพากร อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น และด้านความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

### Abstract

The purpose of this study is to examine influencing, human resource management and organizational culture affect intentions to stay of government officers and employees of Revenue Department, factors include human resources management and organizational culture. The 393 sample were drawn from population of officers and employees in Revenue department. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with t-test, F-test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most officers and employees in Revenue Department of the respondents were female under 30 years old , single , received Bachelor's Degree, received monthly income of 10,001 – 20,000 bath and had worked under 3 years. The overall human resources management were at high level ( $\bar{X} = 3.58$ ). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were training and development ( $\bar{X} = 3.88$ ). The overall organizational culture were at high level ( $\bar{X} = 3.83$ ). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was masculinity and femininity ( $\bar{X} = 3.95$ ). The overall intentions to stay of government officers and employees of Revenue Department was rated at a high level ( $\bar{X} = 3.56$ ).

The results of hypothesis test show that (1) the government officers and employees of Revenue department with different sex, age, education ,income and worked had different overall intention to stay at statistical significance of 0.05 levels. (2) Human resources management, employee-labor relations, performance management, benefits, work-life balance, training and development, compensation management, incentive, job design, safety and health and career development had effect the intentions to stay of government officers and employees of Revenue Department at statistical significance of 0.05 levels. And (3) Organizational culture, individualism and collectivism , long-term orientation and short-term orientation and masculinity and femininity had effect the intentions to stay of government officers and employees of Revenue Department at statistical significance of 0.05 levels.

**Keyword:** Intention to stay

สภาพการแข่งขันทางธุรกิจในยุคปัจจุบันมีความรุนแรงมากขึ้น การขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย โดยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญปัจจัยหนึ่งได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญมีส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร หากขาดพนักงานที่มีคุณภาพไปส่งผลการเพิ่มขึ้นของต้นทุน เนื่องจากการจัดหาและการคัดสรรพนักงานรวมถึงการฝึกอบรมจนเกิดความเชี่ยวชาญอาจทำให้องค์กรเสียโอกาสในการช่วงชิงความได้เปรียบจากคู่แข่งชั้นท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นองค์กรชั้นนำของโลกจึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์อันได้แก่ พนักงานในองค์กรเปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล โดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับความต้องการขององค์กรจะช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้ จึงควรรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน (ปฏิญญา ปิ่นทอง, 2561)

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการตอบโจทย์ในลดปัญหาการลาออก และการขาดแคลนแรงงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของบุคลากร ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานรวมถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลประกอบในปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพากร ให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

#### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร
2. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร
4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร

#### **ขอบเขตงานวิจัย**

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2564 จำนวนทั้งสิ้น 20,657 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 393 คน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร

### **สมมติฐานของการวิจัย**

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร
2. ทำให้ทราบถึงความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์กร
3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่กรมสรรพากร ในการปรับปรุงบริหารงานบุคลากรในการปฏิบัติการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมหรือโครงการสวัสดิการที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานให้นานยิ่งขึ้น

### **แนวคิดและทฤษฎี**

#### **1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน**

ชลธิชา บรรจงธรรม (2557) ได้อธิบายว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นความตั้งใจของบุคคลที่ต้องการทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลาโดยไม่ต้องการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น นอกจากนี้ Mathis and Jackson (2004) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการและสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง โดย ได้เสนอว่าปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านส่วนประกอบขององค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัลกับการคงอยู่ และด้านการออกแบบงานและการทำงานด้านสัมพันธภาพของบุคลากร

#### **2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์**

Mondy, et al. (1996) ให้ความหมายของ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่องค์กรได้นำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ด้านการฝึกอบรมผู้จัดการ ด้านการบริหารความขัดแย้งและความยุติธรรม ด้านการออกแบบงาน การขยายขอบเขตงาน และการมอบอำนาจ ด้านกลยุทธ์การให้ค่าตอบแทนตามผลงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Dias (2011)

#### **3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร**

Hofstede (1991) ได้คิด ทฤษฎีมิติข้ามวัฒนธรรมของ Hofstede (Hofstadter's Cross Cultural Dimension) โดยแบ่งออกเป็นแต่ละด้านตามนิยามของวัฒนธรรม นั่นคือ รูปแบบของวิถีการรู้สึก นึกคิด และการตอบสนองของกลุ่มบุคคล ซึ่งสามารถจัดแบ่งเป็นกลุ่ม โดยแสดงให้เห็นทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมพื้นฐานของพฤติกรรมที่บุคคลสะท้อนความคิดเห็นในการทำงานในองค์กร ได้แก่ (1) ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (2) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (3) ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (4) ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และ (5) ลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

#### 2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร จำนวนทั้งสิ้น 20,657 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 393 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามประเภทของบุคลากร

#### 3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์งาน ด้านการออกแบบงาน ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการจัดการค่าตอบแทน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีคำถามทั้งหมด 58 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ด้านความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น มีคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

#### 4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

#### 5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach,1974)การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาพรวม 0.972 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านการวิเคราะห์งาน 0.722 ด้านการออกแบบงาน 0.761 ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน 0.710 ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ 0.716 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา 0.742 ด้านการพัฒนาอาชีพ 0.737 ด้านการจัดการค่าตอบแทน 0.900 ด้านสิ่งจูงใจ 0.872 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล 0.868 ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง 0.910 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 0.884 และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 0.829 วัฒนธรรมองค์กรภาพรวม 0.829 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ด้านความเหลื่อมล้ำในอำนาจ 0.848 ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 0.758 ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม 0.703 ด้านความเป็นเพศชายและเพศหญิง 0.730 และด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น 0.780 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ภาพรวม 0.874

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

#### 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 393 คน ซึ่งกลุ่ม

ตัวอย่างคือ ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2564 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 393 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

## 7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่นำมาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร

### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี

ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์งาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการออกแบบงาน ด้านพนักงานและ

แรงงานสัมพันธ์ ด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนด้านการจัดการค่าตอบแทน อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม และด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยภาพรวมต่างกัน และข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวิเคราะห์งาน ด้านการออกแบบงาน ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการจัดการค่าตอบแทน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ด้านการจัดการค่าตอบแทน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านการออกแบบงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการพัฒนาอาชีพ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิเคราะห์งาน และด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ด้านความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น และด้านความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร

### **บทสรุปและอภิปรายผล**

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากรได้เลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง โดยทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรแห่งนี้อย่างเต็มที่ไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง มีความสุขที่ทำงานในองค์กร มีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม และมีความตั้งใจ

ที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ของช่วงชีวิตที่เหลือไม่มีแผนการจะลาออกจากองค์กรแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิญา ปิ่นทอง (2561) ได้ทำการวิจัยอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในระดับสูง

2. ผลการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร โดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของวารุณี มิลินทปัญญา (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยโดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร โดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าอายุมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร โดยอายุที่ต่างกันสามารถบอกได้ว่าระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ธเนศ ปทุมานนท์ (2559) ได้ศึกษา โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาโดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าสถานภาพไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จุฬารัตน์ บินดุหลิม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

2.4 ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นฤมล นุ้ยรัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2561) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร โดยพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิเคราะห์งาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิเคราะห์งาน ในระดับมาก มีความเห็นว่า องค์กรมีเอกสารกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานชัดเจน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิญา ปิ่นทอง (2561) ได้ทำการวิจัยอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิเคราะห์งาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการออกแบบงาน ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านสิ่งจูงใจ และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการออกแบบงาน ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านสิ่งจูงใจ และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ในระดับมาก มีความเห็นว่า ควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความสนใจต่อความต้องการของพนักงาน มีเกณฑ์การให้รางวัล และผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีการจัดสวัสดิการถึงครอบครัวพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dias (2011) ที่ได้เสนอแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรประกอบด้วย 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ด้านการฝึกอบรมผู้จัดการด้านการบริหาร ความขัดแย้งและความยุติธรรม ด้านการออกแบบงาน การขยายขอบเขตงาน และการมอบอำนาจ ด้านกลยุทธ์การให้ค่าตอบแทนตามผลงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านพัฒนาอาชีพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านพัฒนาอาชีพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในระดับมาก มีความเห็นว่า หน่วยงานส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ควรมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และจัดเวลาในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิญา ปิ่นทอง (2561) ทำการศึกษา อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา ด้านพัฒนาอาชีพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการค่าตอบแทน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการค่าตอบแทนในระดับปานกลาง มีความเห็นว่า ควรในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์

(2559) ทำการศึกษา อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งโดยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน

3.5 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่งในระดับมาก มีความเห็นว่า องค์กรควรมีการประเมิน ผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพพนักงานคนไหนมีผลงานดี และมีศักยภาพที่จะพัฒนาไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dias (2011) เสนอแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร 10 ด้านซึ่งเพียงพอต่อการคงอยู่ของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร และไม่ได้นำเสนอการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

3.6 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในระดับมาก มีความเห็นว่า องค์กรควรมีกฎระเบียบในการส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแนวคิดของ Mondy (2014) ได้กล่าวว่า การที่องค์กรส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกายและใจ ตลอดจนสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย อีกทั้งการดูแลด้านสุขภาพจิตใจของพนักงานไม่ให้เกิดความเครียดในการทำงาน เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นวิธีการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

4. ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำในอำนาจ และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำในอำนาจ และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับมาก มีความเห็นว่า บุคลากรสามารถตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมีวิจารณ์ญาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ชนะเคน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านความเหลื่อมล้ำในอำนาจ และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญในระดับที่ .01

4.2 วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ด้านความเป็นเพศชายและเพศหญิง และด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากรให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ด้านความเป็นเพศชายและเพศหญิง และด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้นในระดับมาก มีความเห็นว่า เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานจะคอยให้คำแนะนำ และให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ การะเกด ช่วยทอง (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความ

ตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ด้านความเป็นเพศชายและเพศหญิง และด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว และระยะสั้น มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **ข้อเสนอแนะ**

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุง และวางแผนการบริหารงานให้ข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร มีความตั้งใจคงอยู่ในงานที่สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

#### **ปัจจัยส่วนบุคคล**

ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากรโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร สถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนไป จึงส่งผลให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานต่างกัน

#### **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ด้านการจัดการค่าตอบแทน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านการออกแบบงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการพัฒนาอาชีพ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ดังนั้น ในด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างมาก โดยให้ความสนใจต่อความต้องการของพนักงานในการกำหนด นโยบาย แผนงาน ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการจัดการผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยองค์กรควรมีการการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทราบล่วงหน้า มีระบบติดตาม และประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล องค์กรควรเน้นด้านผลประโยชน์เกื้อกูล โดยอาจสำรวจบุคลากรว่าต้องการสวัสดิการด้านใดเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรเกิดความตั้งใจคงอยู่ในการเพิ่มมากขึ้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์กรควรเน้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยองค์กรควรจัดให้มีตารางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และจัดเวลาในการทำงานให้กับพนักงานอย่างยืดหยุ่น ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นอย่างมาก โดยองค์กรมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และควรส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งต่อการปฏิบัติงานภายในและภายนอกหน่วยงาน ด้านการจัดการค่าตอบแทน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการจัดการค่าตอบแทนเป็นอย่างมาก โดยควรมีการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมโดยวัดจากการประเมินผลปฏิบัติงาน ด้านสิ่งจูงใจ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านสิ่งจูงใจเป็นอย่างมาก โดยองค์กรควรส่งเสริม และขึ้นชมพนักงานที่สร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงานโดยการมอบรางวัล การประกาศเกียรติคุณ หรือการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการออกแบบงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการออกแบบงานของงานของบุคลากร โดยองค์กรต้องมีการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีการหมุนเวียนงาน เพื่อขยายประสบการณ์ทำงาน และเพิ่มทักษะงานที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานมากยิ่งขึ้น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยและสุขภาพ โดยองค์กรควรมีการกำหนดกฎระเบียบในการ

ส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีการชี้แจงกฎระเบียบให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และจัดให้มีการอบรมแก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านการพัฒนาอาชีพ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการพัฒนาอาชีพเป็นอย่างมาก โดยองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้า และกำหนดเส้นทางในสายอาชีพที่ชัดเจน

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิเคราะห์งาน และด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านการวิเคราะห์งาน เนื่องจากองค์กรกำหนดความรับผิดชอบหลักของงานไว้ชัดเจน มีเอกสารกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจนแล้ว และองค์กรไม่ควรเน้นด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เนื่องจากองค์กรมีการประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรคนไหนมีผลงานดี และมีศักยภาพที่จะพัฒนาไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปอยู่แล้ว

#### *วัฒนธรรมองค์กร*

1. วัฒนธรรมองค์กร ด้านจิตใจ ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ด้านความเป็นเพศชายและเพศหญิง ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น มีผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ดังนั้น ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม โดยองค์กรควรปลูกฝังให้บุคลากรทุกคน คอยให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือกัน ด้านความเป็นเพศชายและเพศหญิง องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความเป็นเพศชายและเพศหญิง โดยเน้นไปที่การทำงานร่วมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง และช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น โดยองค์กรควรมีการกำหนด วางเป้าหมายทั้งในระยะยาว และระยะสั้นที่ชัดเจน

2. วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำในอำนาจ และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมสรรพากร ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านความเหลื่อมล้ำในอำนาจ เนื่องจากในองค์กรผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคลากรสามารถตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมาย และองค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เนื่องจากบุคลากรสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และ และมีการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมอยู่แล้ว

#### *ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป*

1. เนื่องจากความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพากรเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรทั้งหมดในกระทรวงการคลัง เพื่อให้ทราบถึงระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวมทั้งกระทรวง

#### *เอกสารอ้างอิง*

- การะเกด ช่วยทอง. (2563). อิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด

- (มหาชน) , การค้นคว้าอิสระ,บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-2/6114993843.pdf>
- จุไรวรรณ บินดุหลีม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชลธิชา บรรจงธรรม. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถิรัตน์ พิมพ์ภรณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. คุชกุ์นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธเนศ ปทุมานนท์. (2559). โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คุชกุ์นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล น้อยรัตน์ และกัญญาดา ประจุกศิลป์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร, วารสารพยาบาลทหารบก, 19, 149-157.
- ปฎิญา ปิ่นทอง. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วารางคณา ชนะเคน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วารุณี มลิณฑปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(28), 244-255.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper& Row.
- Dias, L.P. (2011). *Beginning Management of Human Resources v.0* (online) <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/beginning-management-of-human-resources.pdf>, May 18, 2017.
- Hofstede, G. H. (1991). *Culture and Organizations: Software and Mind*. New York: Mcgraw Hill.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2004). *Human resource management* (10th ed). Ohio: South western
- Mondy, R. W. and R. M. Noe. (1996). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall
- Yamane, T. (1973 ). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.