

อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการตอบแทนจากองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน
ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)
Influence Organizational Culture and Compensation Affect Job Retention of
Government Officers of Disaster Prevention and Mitigation (central)

สุทธินี ก้นคำ
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suttinee Kankham
E-mail: suttinee4260@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการตอบแทนจากองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและการได้รับการตอบแทนจากองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำนวน 199 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ($\bar{X}=4.51$) การได้รับการตอบแทนจากองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.32$) และการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ที่มีเพศอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) การได้รับการตอบแทนจากองค์กร การได้รับความยุติธรรม การได้รับค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence, organizational culture and compensation affect job retention of government officers of Disaster Prevention and Mitigation (central), factors include demographic factors, organizational culture and compensation. The 199 sample were drawn from government officers of Disaster Prevention and Mitigation (central). 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 government officers of Disaster Prevention and Mitigation (central) the respondents were female, aged 30 – 40 years, single, received Bachelor's Degree, received monthly income of 10,000 – 20,000 bath and worked of 3 - 5 years. Organizational culture were at highest level (\bar{X} =4.38). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were long-term orientation (\bar{X} =4.51). Compensation were at highest level (\bar{X} =4.28). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was receiving remuneration (\bar{X} =4.32). Job retention of Government officers of Disaster Prevention and Mitigation (central) was rated at a high level (\bar{X} =4.20).

The results of hypothesis test show that (1) government officers of Disaster Prevention and Mitigation (central) with different sex, age, status, education, income and time to work had not different overall the job retention. (2) Organizational culture; uncertainty avoidance, individualism and collectivism had effect the job retention of Government officers of Disaster Prevention and Mitigation (central) at statistical significance of 0.05 levels. (3) Compensation; obtaining justice, receiving remuneration, advancement opportunities had effect the job retention of Government officers of Disaster Prevention and Mitigation (central) at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Job Retention

บทนำ

การทำงานในยุคปัจจุบันนี้แม้ว่าเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น แต่การปฏิบัติงานในองค์กรก็ยังคงต้องอาศัยคนซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กรและเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กรเพราะคนมีหน้าที่ในการนำทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ มีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะเติบโตไปได้อย่างไม่สะดุด การลาออก การเปลี่ยนงานหรือย้ายองค์กร เป็นปัญหาที่ทุกองค์กรกำลังเผชิญอยู่ หนึ่งในกระบวนการที่องค์กรยุคใหม่กำลังให้ความสนใจมากเป็นพิเศษก็คือ การรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (สุนิศา อุดมโชค และ อิงอร ตันพันธ์, 2562)

การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการรักษาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรได้ถูกนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กร คือ ความคิด ค่านิยมและวิถีปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร การยอมรับ และการมีส่วนร่วมจนแสดงออกให้เห็นในรูปแบบและพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นไม่ใช่เรื่องที่จะเกิดขึ้นได้ภายในเวลาสั้น ๆ ต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสมเป็นระยะเวลายาวนานจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่าสิ่งนั้น ๆ หรือวิถีปฏิบัตินั้น ๆ สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการขององค์กรได้ (Sergiovanni, 1998) หากองค์กรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งผลให้ทิศทางในการทำงานของบุคลากรพัฒนาไปในทิศทางที่ชัดเจนและเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มาก นอกจากการนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการสนับสนุนรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร การได้รับการตอบแทนที่องค์กรตอบสนองต่อบุคลากรในเรื่องของสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ

ให้กับบุคลากร จะสนับสนุนการทำงานให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและมีความก้าวหน้าในงาน ทำให้บุคลากรนั้นรู้สึกว่าการเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สามารถทำให้บุคลากรมีการคงอยู่ในงานได้นานขึ้น ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (พัชรสิริรินทร์ ผ่องแผ้ว, 2561)

ระบบราชการถือเป็นกลไกที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของรัฐบาลในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน คือ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานองค์กรภาครัฐนั้น ข้าราชการหรือบุคลากรขององค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (ธนบดี ม่วงแกม, 2562)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรของรัฐบาลจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการตอบแทนจากองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) เพื่อนำผลข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางนโยบายในการรักษาบุคลากรขององค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้าใจบุคลากรในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในงานและลดปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การได้รับการตอบแทนจากองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2566 จำนวนทั้งสิ้น 394 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 199 คน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการตอบแทนจากองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการตอบแทนจากองค์กรตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้การคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

สมมติฐานที่ 3 การได้รับการตอบแทนจากองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)
2. ทำให้ทราบถึงระดับการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการตอบแทนจากองค์กร

3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ในการวางนโยบายในการรักษาบุคลากรขององค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้าใจบุคลากรในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในงานและลดปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

Mathis and Jackson (2004) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคงอยู่ หมายถึง การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด หากองค์กรใดที่ทำให้บุคลากรมองเห็นแบบแผนในการทำงานได้ชัดเจนจะสามารถทำให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กรได้สูง โดยอิทธิพลที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงานมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะงานและการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัล และด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรภายในองค์กร

Herzberg, et al. (1959) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ในการสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงาน คือ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาได้จากการได้รับข้อมูลตอบกลับจากการทำงาน คุณลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน รวมถึงการบริหารงานและนโยบายต่าง ๆ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงของงานและคุณภาพชีวิต

Taunton, et al. (1989) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบทางทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านข้อมูลบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านผู้บริหารที่แสดงถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากร ส่งผลทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

Alderfer (1972) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) ความต้องการที่จะอยู่รอดหรือความต้องการที่จะคงอยู่ (2) ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม และ (3) ความต้องการด้านความก้าวหน้า ซึ่งแสดงถึงสิ่งที่บุคลากรต้องการได้รับจากองค์กร เพื่อส่งผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

Hofstede (1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง รูปแบบ วิธีการคิด ความรู้สึก และการตอบสนองของกลุ่มบุคคล ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของการจัดการข้ามวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถจัดหมวดหมู่สะท้อนความคิดเห็นในการทำงานในองค์กรได้ดังนี้

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ หมายถึง มิติที่สะท้อนลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เป็นการยอมรับความไม่เท่าเทียมกันในองค์กร หรือความไม่เท่าเทียมในสายการบังคับบัญชา ในวัฒนธรรมที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง สถานภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะปรากฏออกมาในรูปแบบที่ไม่เท่าเทียมกันในการบริหาร ภายในองค์กรที่มีการกระจายอำนาจอย่างยุติธรรม บทบาทที่กำหนดขึ้นก็อาจเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ

2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง มิติที่สะท้อนลักษณะวิธีการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง เป็นลักษณะของการลดระดับความเสี่ยงความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร โดยนำความคิดของสิ่งที่มีอยู่แล้วหรือเป็นสิ่งที่กระทำมาแล้วและประสบผลสำเร็จมาดัดแปลงเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับคน และลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบความสำเร็จ

3. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม หมายถึง มิติที่สะท้อนลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มสังคม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบความเป็นอยู่ร่วมกัน ความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน คือ ถ้าองค์กรใดมีความเป็นปัจเจกนิยมสูง จะมีความเป็นกลุ่มนิยมต่ำ บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายและสนใจเรื่องของตนเองมากกว่าสนใจเป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่ม กล้าที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่น ๆ ในกลุ่มรับผิดชอบดูแลตัวเอง มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ถ้าองค์กรใดมีความเป็น

ปัจเจกนิยมต่ำ จะมีความเป็นกลุ่มนิยมสูง บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่มก่อนที่จะคำนึงถึงเป้าหมายของตนเอง สมาชิกจะมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือกันและมีกิจกรรมการทำงานร่วมกัน ไม่มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ส่งเสริมให้มีการร่วมตัดสินใจและเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง

4. ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง หมายถึง มิติที่สะท้อนลักษณะของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน การรับรู้เป้าหมายขององค์กร และลักษณะของอาชีพ ซึ่งการใช้คำว่าลักษณะความเป็นเพศชายและลักษณะความเป็นเพศหญิงเป็นการอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมตามบทบาททางเพศ ไม่ได้มีความหมายตรงตัว องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นชาย มีค่านิยมในการทำงานเน้นผลงานและพิจารณาให้รางวัลบนพื้นฐานของความยุติธรรม ผู้บริหารมีรูปแบบการตัดสินใจขึ้นอยู่กับหลักการและเหตุผล โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ความเป็นชายจะมีการแข่งขันสูง องค์กรที่มีวัฒนธรรมความเป็นหญิงจะเป็นลักษณะของคนที่มีความประนีประนอม อ่อนโยน ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ผู้บริหารมักจะแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอม พิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ใช้สัญชาตญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ

5. การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและสั้น หมายถึง มิติที่สะท้อนลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ ผู้บริหารหรือผู้นำที่จะมุ่งเน้นผลลัพธ์ขององค์กรให้อยู่ในระยะยาวหรือสั้น องค์กรที่มุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ค่านิยมจะสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นในเป้าหมาย การบังคับบัญชาที่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความปรารถนาเดียวกันในด้านรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร และการมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะสั้น จะมองปัจจัยที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอดีตประกอบกัน ถ้ามุ่งเน้นผลระยะสั้นมากเกินไป จะเป็นสิ่งทำลายความกล้าเสี่ยงและความไม่แน่นอนในด้านความสม่ำเสมอและความมั่นคงของบุคคล

3. แนวคิดเกี่ยวกับการได้รับการตอบแทนจากองค์กร

จอร์จยา เจียวกัก (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การได้รับการตอบแทนจากองค์กร หมายถึง การตอบสนองต่อบุคลากร เช่นการจัดให้มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ส่งผลต่อการทำงานให้บุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีความก้าวหน้าในงาน ทั้งทางด้านการเงิน และด้านการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สามารถทำให้บุคลากรมีการคงอยู่ในงานได้นาน การบริหารงานของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา มีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงาน ให้การยอมรับบุคลากรและผลของการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นที่เลื่อมและเป็นผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การได้รับค่าตอบแทน คือ การได้รับความมั่นคงในงานและค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ การประกันสุขภาพของบุคลากร การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน การให้วันหยุดพักผ่อน การชดเชยเวลาทำงาน เงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าทางด้านจิตใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ การตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีวิตจึงเป็นสิ่งดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและคงอยู่ในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 394 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 199 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มหน่วยงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงและลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว มีคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับการตอบแทนจากองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการตอบแทนจากองค์กร ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและการได้รับความยุติธรรม มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) มีคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการคงอยู่ในงาน
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 40 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) ค่าความเชื่อมั่นของวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมเท่ากับ 0.932 ประกอบด้วย ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจเท่ากับ 0.847 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเท่ากับ 0.779 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมเท่ากับ 0.784 ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงเท่ากับ 0.839 และลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวเท่ากับ 0.889 ค่าความเชื่อมั่นการได้รับการตอบแทนจากองค์กรโดยภาพรวมเท่ากับ 0.897 ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนเท่ากับ 0.867 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งเท่ากับ 0.766 และการได้รับความยุติธรรมเท่ากับ 0.831 และค่าความเชื่อมั่นของการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) เท่ากับ 0.849

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 199 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2566 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มหน่วยงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 199 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการตอบแทนจากองค์กร และการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 การคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 การคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการตอบแทนจากองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ผลการวิเคราะห์การได้รับการตอบแทนจากองค์กรของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และการได้รับความยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

2. วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และการได้รับความยุติธรรม ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การได้รับการตอบแทนจากองค์กร การได้รับความยุติธรรม การได้รับค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การไม่ลาออกจากงาน ถึงแม้ว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง มีเงินเดือนและค่าตอบแทน มีสวัสดิการที่สามารถดูแลตนเองดูแลครอบครัวได้ ถึงแม้ว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันอาจจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง แต่ถ้ามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอก็จะสามารถทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ถ้าองค์กรมีชื่อเสียงและมีความมั่นคงก้าวหน้าก็จะส่งผลมาถึงบุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กรจะเกิดความรู้สึกรักในองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้นำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนเองทำงานในองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันติทัต โกมลเสนาะ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความตั้งใจที่เข้ามาเป็นพนักงานขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และความตั้งใจที่จะตอบปฏิเสธหากมีองค์กรอื่นมาชักชวนไปร่วมงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีคะแนนเฉลี่ยน้อย

2. ผลการศึกษาการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

การคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพภรณ์ ย่อมโรสง (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรสิรินทร์ ผ่องแผ้ว (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี मिलินทปัญญา (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบุคคลในส่วนอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่า หัวหน้ามีความเสมอภาคในการปกครองและบังคับบัญชา มีระดับความเห็นต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับความเห็นทั้งหมดในวัฒนธรรมองค์กรอาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานยอมรับและเคารพนับถือหัวหน้า ผู้ที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่าตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา ชนะเคน (2559) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวไม่ส่งผลต่อ

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญในระดับที่ .01

3.2 วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่า การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรโดยมีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามจะช่วยให้เกิดความระมัดระวังในการทำงานที่อาจเกิดความผิดพลาดได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ การะเกด ช่วยทอง (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่า ในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรที่สำคัญสำเร็จได้เนื่องจากความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร บุคลากรมีการทำงานแบบเป็นทีม มีการพึ่งพากัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะมีการปรึกษาร่วมกันเพื่อแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ การะเกด ช่วยทอง (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่า ในการทำงานเพศชายสามารถทำงานร่วมกันกับเพศหญิงได้ด้วยความเข้าใจในความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อเกิดความขัดแย้งจากการทำงาน ก็สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้ และการตัดสินใจของหัวหน้าขึ้นอยู่กับข้อมูลมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึกซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วรางคณา ชนะเคน (2559) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทุกได้แก่ ด้าน ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญในระดับที่ 0.01

3.5 วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จในชีวิต ในการตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นสำคัญ และเกิดความละอายใจหากกระทำในสิ่งที่กระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วรางคณา ชนะเคน (2559) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทุกได้แก่ ด้านลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญในระดับที่ 0.01

4. ผลการศึกษาการได้รับการตอบแทนจากองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ด้านการได้รับค่าตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อการได้รับการตอบแทนจากองค์กร ด้านการได้รับค่าตอบแทน ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่า การได้รับความมั่นคงในงาน การมีสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือนอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีวิตเป็นสิ่งที่ดีสุดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากที่จะอยู่องค์กรนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ พัชรสิริมิตร ผ่องแผ้ว (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า การได้รับการตอบแทนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อการได้รับการตอบแทนจากองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่า การที่องค์กรได้ส่งเสริมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและมีก้าวหน้าในวิชาชีพมากขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสรับตำแหน่งงานจากที่เป็นอยู่ไปเป็นอีกตำแหน่งที่ดีขึ้นกว่าตำแหน่งเดิมตามความรู้และความสามารถ ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงานและไม่คิดที่จะลาออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรสิริมิตร ผ่องแผ้ว (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ด้านการได้รับความยุติธรรม มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อการได้รับการตอบแทนจากองค์กรด้านการได้รับความยุติธรรม ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระเบียบในการบริหารและความเหมาะสม ให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ไม่มีการข่มขู่และคุกคามบุคลากร ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้บุคลากรต้องการทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรสิริมิตร ผ่องแผ้ว (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ด้านการได้รับความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อการคงอยู่ในงานที่สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และด้านลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ไม่ส่งผลต่อระดับการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในทุกด้านโดยที่ ควรมีการกระจายอำนาจตามหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยไม่มีความลำเอียง และผู้บังคับบัญชาควรมีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควรและเป็นไปอย่างยุติธรรม การมอบหมายงานให้แก่บุคลากร ควรมีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตาม จะช่วยทำให้เกิดความระมัดระวังในการทำงานที่อาจเกิดความผิดพลาดได้ นอกจากนั้นการให้คำแนะนำปรึกษาให้แนวทางการทำงานที่ชัดเจนหรือให้โอกาสบุคลากรได้ใช้ความคิด

สร้างสรรค์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ เพื่อส่งผลให้ผลของงานนั้นออกมาในระดับดี นอกจากนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงเป็นอย่างมาก ไม่ควรจำกัดความรู้ความสามารถซึ่งมีความเท่าเทียมกันในสังคมและควรให้การยอมรับซึ่งกันและกันเพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และควรมีการกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ชัดเจนในการทำโครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และในการตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นสำคัญ

2. การได้รับการตอบแทนจากองค์กรในรูปแบบ การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและการได้รับความยุติธรรม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการได้รับค่าตอบแทนเป็นอย่างมาก การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสมเป็นธรรมและสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นของบุคลากรได้ จะทำให้บุคลากรมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป การทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพมากขึ้น โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้ได้มีการปรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามความรู้และความสามารถ มีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและความเสมอภาคของแต่ละบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้บุคลากรต้องการทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรต่อไปและไม่คิดที่จะลาออกจากงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการตอบแทนจากองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและเกิดอัตราการคงอยู่ในงานที่สูงขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) เท่านั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรทั้งหมดในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) เพื่อให้ทราบถึงระดับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวมทั้งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เอกสารอ้างอิง

กันตัท โกมลเสนาะ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวาย ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

การะเกด ช่วยทอง. (2563). อิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) , การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิรัชยา เจียวกิก. (2556). การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนบดี ม่วงแกม. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พัชรสิริณทร์ ผ่องแผ้ว. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วรางคณา ชนะเคน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วารุณี मिलินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(28), 244-255.
- สุนิศา อุดมโชค และ อิงอร ตันพันธ์. (2562). การดำรงรักษาพนักงานประจำร้าน บริษัทวิลล่ามาร์เก็ต เจพี จำกัด. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 14(1), 39-52.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner. B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Wiler.
- Hofstede, G. (1991). *Culture and Organizations: Software and Mind*. New york: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2004). *Human resource management* (10th ed.). Ohio: South western.
- Sergiovanni, T. (1998). *Leadership: What is in it for school?* Bowker: Tayloy & Francis Group.
- Taunton R. L., Krampitz S. D., & Woods C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *Journal of Nursing administration*, 19(3), 14-9.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.