

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
Factors Affecting to Intentions to Stay of Personnel in State Audit Office of the
Kingdom of Thailand (Headquarters)

พรนภา พงษ์ศักดิ์
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pornnapa Pongsak
E-mail: 6114993610@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำนวน 330 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดการค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.35$) ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.13$) และความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความตั้งใจคงอยู่

Abstract

The purpose of this study is to examine the factor affecting the Intentions to stay of personnel in State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) factors include Demographic factors, Human Resource Management factors and organizational commitment factors. The 330 sample were drawn from population of personnel in State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters).

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 personnel in State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) of the respondents were female under 30 years old, single, received Bachelor's Degree, received monthly income of 25,001 – 35,000 bath and had worked under 5 years. Human Resource Management factors were at high level ($\bar{X} = 3.56$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were compensation management ($\bar{X} = 4.35$). Organizational commitment factors were at high level ($\bar{X} = 3.84$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were continuance ($\bar{X} = 4.13$). The overall intentions to stay of personnel in State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) was rated at a high level ($\bar{X} = 3.49$).

The results of hypothesis test show that (1) Personnel in State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) with different sex, age, status, education, monthly income and worked age had no different overall intentions to stay of personnel (2) The Human Resource Management factors benefits had effect intentions to stay of personnel in State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) at statistical significance of 0.05 levels. (3) The organizational commitment factors, continuance had effect intentions to stay of personnel in State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarters) at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Intentions to Stay

บทนำ

สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงในโลกที่ไร้พรมแดนทำให้เกิดการขยายตัวด้านการลงทุน การขยายกิจการ และนำเทคโนโลยีจำนวนมากเข้ามาแทนบุคลากรเพื่อการลดต้นทุนด้านแรงงาน จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะมีทักษะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละการนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่นได้แก่ประกอบด้วย ทุน เครื่องจักรหรือ วัตถุดิบ

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนับเป็นหนึ่งในอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ การขาดแคลนแรงงานที่มีความสามารถเป็นปัญหาใหญ่ในหลายประเทศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะช่วงการระบาดของ COVID-19 ยิ่งส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นวงกว้าง เศรษฐกิจไม่สามารถเดินต่อไปได้ หลายองค์กรต้องลดวันทำงานและลดต้นทุนโดยเฉพาะการลดเงินเดือนและค่าตอบแทนลงเท่ากับจำนวนวันที่ทำงานในสำนักงานทำให้บุคลากรในองค์กรที่ขาดความผูกพันต่อองค์กรต่างพร้อมใจกันลาออก ส่งผลกระทบต่อองค์กรที่ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรโดยเฉพาะที่มีทักษะตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นับเป็นกลุ่มแรงงานสำคัญที่จะขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (JobThai, 2020)

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินซึ่งมี หน้าที่การบริหารทรัพยากรจัดการนำเป้าหมาย ของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรให้มาบรรจบกัน เพื่อความสำเร็จร่วมกันของทั้ง องค์กรและบุคคล ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ นโยบายและ ยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดโดยสำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร ปี พ.ศ. 2562, 2562) ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการจัดการบุคลากรในองค์กร แม้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะมีการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการทุกปีงบประมาณ แต่ก็มีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการในทุกเดือน ซึ่ง ปัญหาการลาออกและการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ การที่องค์กรเข้าใจสถานการณ์ และปรับตัวได้อย่างถูกต้อง จะทำให้รักษาบุคลากรให้เกิดความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรไว้ได้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการตอบโจทย์ในลดปัญหาการลาออก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การอบรม และพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของบุคลากร ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Novabizz, 2015) รวมทั้งการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่เหมาะสม เพื่อลดอัตราการลาออกและค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียบุคลากรจากการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2563 จำนวนทั้งสิ้น 1,862 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 330 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
2. ทำให้ทราบถึงความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร

3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ในการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่เหมาะสม เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียบุคลากรจากการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร

ความตั้งใจคงอยู่ หมายถึง การที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน และมีความพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างยาวนานที่สุด โดยไม่มีความคิดที่จะออกจากองค์กร

Herberg (1959) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยใช้ 2 ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการตั้งใจคงอยู่ในองค์กร คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นส่วนที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถพิจารณาได้จากการได้รับการตอบกลับข้อมูลจากการทำงาน คุณลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยในด้านการปฏิบัติงาน ที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ รักงานที่ปฏิบัติอยู่ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และอีกปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการบริหารงานและนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร ค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน และคุณภาพชีวิต

Mathis and Jackson (2011) กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสามารถทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ 5 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร กลยุทธ์และบริหารจัดการองค์กร ความมั่นคงในงาน (2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทางอาชีพ การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (3) การให้รางวัล การแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิพิเศษ ผลงานและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ (4) ลักษณะงานและการทำงาน ความยืดหยุ่นของงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีอิสระในงาน และ (5) สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ทำการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Ivancevich (2010) กล่าวว่า แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร มี 8 ด้าน ดังนี้ (1) โอกาสในการจ้างงานอย่างเสมอภาค (2) การวิเคราะห์งาน (3) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (4) การสรรหาและคัดเลือก (5) ผลการปฏิบัติงาน (6) การฝึกอบรมและพัฒนา (7) แรงงานสัมพันธ์ และ (8) ความปลอดภัยและสุขภาพ

Dias (2011) กล่าวว่า แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร มี 10 ด้าน ดังนี้ (1) เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล (2) การฝึกอบรมและการพัฒนา (3) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (4) การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (5) ความยืดหยุ่นของเวลาปฏิบัติงาน (6) การฝึกอบรมผู้จัดการ (7) การจัดการกับความขัดแย้งและความยุติธรรม (8) การออกแบบงาน การขยายขอบเขตงาน และการมอบอำนาจ (9) กลยุทธ์การจัดสรรค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และ (10) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการเปรียบเทียบแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยคาดว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร มี 12 ด้าน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์งาน (2) การออกแบบงาน (3) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (4) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (5) การฝึกอบรมและพัฒนา (6) การพัฒนาอาชีพ (7) การจัดการค่าตอบแทน (8) สิ่งจูงใจ (9) ผลประโยชน์เกื้อกูล (10) การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (11) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ (12) ความปลอดภัยและสุขภาพ

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มุ่งมั่น ทุ่มเท เต็มใจปฏิบัติงานและภักดีต่อองค์กร พร้อมอุทิศตนให้แก่องค์กร ยอมรับและปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีการจูงใจให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ คือ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นแล้วเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นความผูกพันที่บุคลากรภายในองค์การควรที่จะมีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ มีการให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจแก่บุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ คือ ความผูกพันที่เกิดจากการที่องค์การมีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการแลกกับการที่บุคลากรต้องทุ่มเทและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องยังคงอยู่ในองค์การนี้ต่อไป
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นตามค่านิยมของสังคม บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นต้องมีการทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความเต็มใจอย่างเต็มความสามารถ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

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

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 1,862 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1979) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มงาน

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

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

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

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การจัดการค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์เรื่องอื่น การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความปลอดภัยและสุขภาพ มีคำถามทั้งหมด 54 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีคำถามทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากร เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากร
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 เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) ค่าความเชื่อมั่นของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวม 0.954 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ การวิเคราะห์งานเท่ากับ 0.804 การออกแบบงานเท่ากับ 0.829 การจัดการผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.780 พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์เท่ากับ 0.765 การฝึกอบรมและการพัฒนาเท่ากับ 0.707 การพัฒนาอาชีพเท่ากับ 0.714 การจัดการค่าตอบแทนเท่ากับ 0.735 สิ่งจูงใจเท่ากับ 0.745 ผลประโยชน์เกื้อกูลเท่ากับ 0.737 การวางแผนสืบทอดตำแหน่งเท่ากับ 0.762 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเท่ากับ 0.784 และความปลอดภัย และสุขภาพเท่ากับ 0.729 ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม 0.847 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านจิตใจเท่ากับ 0.721 ด้านการคงอยู่เท่ากับ 0.721 และด้านบรรทัดฐานเท่ากับ 0.717 และค่าความเชื่อมั่นของความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เท่ากับ 0.754

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 330 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2563 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละสำนัก ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 330 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 ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 ความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การจัดการค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ การออกแบบงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล วิเคราะห์งาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สิ่งจูงใจ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนา และความปลอดภัยและสุขภาพ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการคงอยู่ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อความ

ตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาเป็นรายด้าน การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การจัดการค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความปลอดภัยและสุขภาพ ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) และความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นส่วนราชการ องค์การอิสระ ที่มีความมั่นคง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างชัดเจน และบุคลากรมีรายได้จากค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษเป็นหลักซึ่งเป็นรายได้ที่ค่อนข้างมั่นคง จึงทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิญา ปิ่นทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกร กลุ่มเจนเออร์ชั้นวัยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรกลุ่มเจนเออร์ชั้นวัยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีความตั้งใจคงอยู่ในระดับสูง

2. ผลการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน บินดุเหลี่ยม (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษากิจการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลในระดับมาก มีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้มีการจัดการเกี่ยวกับการรับรู้ถึงผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นอย่างดีโดยการสร้างการรับรู้สื่อสารทั่วทั้งองค์การอย่างเป็นรูปธรรมจับต้องได้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Goperma and Dolai (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ผลประโยชน์มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อความตั้งใจที่คงอยู่ในองค์การ และยิ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Phuong and Trang (2017) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานผ่านความผูกพันขององค์การ กรณีศึกษา สำนักงานตรวจสอบบัญชี Big-Four ในเวียดนาม พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานจะได้รับอิทธิพลส่วนหนึ่งมาจาก ค่าตอบแทนและผลประโยชน์

3.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและการพัฒนา สิ่งจูงใจ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และความปลอดภัยและสุขภาพ ไม่มีผลต่อความตั้งใจของผู้บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ สิ่งจูงใจ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งในระดับมาก การฝึกอบรมและการพัฒนา และความปลอดภัยและสุขในระดับปานกลาง มีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้มีการจัดการเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและการพัฒนา สิ่งจูงใจ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และความปลอดภัยและสุขภาพที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิญา ปิ่นทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจของผู้พนักงานวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและการพัฒนา สิ่งจูงใจ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และความปลอดภัยและสุขภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้พนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ ไม่มีผลต่อความตั้งใจของผู้บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาอาชีพในระดับมาก มีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้มีการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ ในเรื่ององค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าและตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herberg (1959) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจอยู่ในองค์การโดยใช้ 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และด้านการปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยค่าจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมขององค์การ การบริหาร และนโยบายต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาอาชีพ ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่

3.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการค่าตอบแทนไม่มีผลต่อความตั้งใจของผู้บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการค่าตอบแทนในระดับมากที่สุด และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับมาก มีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้มีการจัดการค่าตอบแทน ในเรื่ององค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าและตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และภาระงาน และปริมาณงานที่ต้องดำเนินการอยู่แล้ว ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจของผู้บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ได้กล่าวถึงความตั้งใจอยู่ในองค์การ เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการรักษาบุคลากร บุคลากรที่เข้าทำงานในองค์การมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีประสิทธิภาพ และอยู่กับองค์การไปอีกนาน มี 3 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (2) ปัจจัยด้านงานโครงสร้างและลักษณะงาน และ (3) ปัจจัยด้านการจัดการ ความมั่นคงในงาน และความรับผิดชอบต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้มีการกล่าวถึงการจัดการค่าตอบแทน ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่

3.5 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจของผู้บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับมาก มีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้มีการจัดการเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในเรื่องปริมาณงานที่ต้องดำเนินการอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Taylor et al. (2005) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์การของบุคลากร มี 6 ปัจจัย คือ (1) การจ่ายค่าตอบแทน (2) ความคาดหวังของพนักงาน (3) การ

สร้างแรงดึงดูด (4) การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน (5) การฝึกอบรมและการพัฒนา และ (6) การปรับปรุงคุณภาพของการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งไม่ได้มีการกล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่

4. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคพร กระจาดทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของเซฟโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่ มีผลต่อ การคงอยู่ของเซฟโรงแรมในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความเห็นว่า บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีทัศนคติที่จะอยู่จนเกษียณอายุราชการ วัฒนธรรมองค์การให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงจนถึงบั้นปลายของชีวิตการทำงานและภายหลังเกษียณจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจจึงไม่ได้เป็นปัจจัยหลักเพียงอย่างเดียวในการทำนายการคงอยู่ หากบุคลากรมีความเครียดจากภาระงานที่มากเกินไป ปัญหาอุปสรรคในงานปัญหาเพื่อร่วมงาน อาจส่งผลต่อความรู้สึกเหนียวแน่น เปื่อหน่ายส่งผลเชิงลบต่อการคงอยู่ในองค์กรต่อไปจนต้องลาออก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย ยันตระกุล (2557) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ การขาดความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานน้อย ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่

4.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่แล้ว จึงทำให้ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Staw and Salancik (1977) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การ มี 2 ด้าน คือ (1) ด้านพฤติกรรม และ (2) ด้านทัศนคติ ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อให้ใช้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การที่สูงขึ้นดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์การจึงไม่ควรเน้นปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากในปัจจุบันบทบาทและค่านิยมของเพศชายและเพศหญิง และ ความสำคัญของระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การได้เปลี่ยนไป มีภาระในการดำเนินชีวิตจากเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนกับอัตราการว่างงานที่สูงขึ้น ซึ่งส่วนมากบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เป็นข้าราชการ และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาและความสามารถ มีการจัดสรรค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจอยู่ของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อความตั้งใจอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ดังนั้น องค์การจึงควรเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลประโยชน์เกื้อกูล โดยองค์การอาจมีการสำรวจความต้องการเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการที่บุคลากรต้องการ เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความตั้งใจอยู่ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อไปอย่างยาวนานหรือจนเกษียณอายุราชการ

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การจัดการค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความปลอดภัยและสุขภาพ ไม่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ดังนั้น องค์การจึงควรเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การจัดการค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความปลอดภัยและสุขภาพ เนื่องจาก องค์การมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ความรับผิดชอบหลักของงาน มีเอกสารคำบรรยายลักษณะงาน และกำหนดคุณสมบัติไว้อย่างชัดเจน เข้าถึงง่าย แสดงรายละเอียดอย่างครบถ้วนอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรู้ความสามารถ ให้บุคลากรสามารถตัดสินใจ มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีการหมุนเวียนงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการกำหนดบทลงโทษไว้อย่างชัดเจน สนใจต่อความต้องการของบุคลากรในการกำหนดนโยบาย มีการส่งเสริมให้เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เพิ่มทักษะและศักยภาพต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้พัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน องค์การมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ภาระงาน และการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีระบบจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงานที่ดียิ่งแล้ว ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การจัดการค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความปลอดภัยและสุขภาพ ไม่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

1. ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ มีผลต่อความตั้งใจอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ดังนั้น องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ให้บุคลากรได้เกิดความรู้สึกที่ไม่อยากลาออกจากองค์การ มีความตั้งใจอยู่ในองค์การต่อไปจนเกษียณ โดยการสนับสนุนความพึงพอใจของบุคลากรในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่

2. ความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ดังนั้น องค์การจึงไม่ควรเน้นความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์การ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการปลูกฝังทัศนคติที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ จงรักภักดี และศรัทธาในองค์การ ซึ่งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจอยู่ในองค์การ ไม่คิดที่จะออกจากองค์การไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติส่วนบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้น การวิจัยซ้ำในเรื่องความตั้งใจคงอยู่จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยให้มีการเว้นระยะเวลาให้ห่างพอกันสมควร ทั้งนี้เพื่อให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับประโยชน์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในภาพรวมทั้งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

เอกสารอ้างอิง

- จู่ไรวรรณ บินดุหลีม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- दनัย ฮันตระกูล. (2557). *Staff Retention การรักษากุศลกร*. ค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2563, จาก <http://www.hrabbk.com/15683351/staff-retention-การรักษากุศลกร>
- ปฎิญา ปิ่นทอง. (2561). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรรมกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม.
- ภคพร กระจาดทอง. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของเซฟโรงแรมในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2562). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. ค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.audit.go.th/th/รายงานผลการปฏิบัติงาน-ประจำปีงบประมาณ-พศ-๒๕๖๒>
- Allen, N. J., & J. P. Meyer. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance And normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Cronbach, L.J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Dias, L. P. (2011). *Beginning Management of Human Resources v.1.0*. Retrieved October 25, 2020, from <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/beginning-management-of-human-resources.pdf>
- Goperma, C. & S. Dolai. (2018). An Analysis of Factors Influencing Employees Intention to Stay in The Organization. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 5, 970-983.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Syndermn, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed). New York: Wiley & Son.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management* (11th ed). New York: McGraw-Hill.
- JobThai. (2020). *เผยความต้องการแรงงานครึ่งปีแรกของปี 2563 และผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19*. ค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.thinknet.co.th/what-we-do/jobthai-covid-19>
- Mathis, R. L. & J. H. Jackson. (2011). *Human Resource Management* (13th ed). USA: South-Western Cengage Learning.
- Novabizz. (2015). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT : HRM*. ค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/การบริหารทรัพยากรมนุษย์.htm>

- Phuong, N. N. D., & L. T. H. Trang. (2017). Factors Affecting Employee's Intention to Stay through Organizational Commitment: Evidence from Big-Four Auditing Firms in Vietnam. *Proceedings of the Annual Vietnam Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Management Sciences*, 1-12.
- Staw, B. & G. R. Salancik. (1977). *Commitment and the Control of Behavior*. In *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair Press.
- Taylor, S., T. Derek, & L. Hall. (2005). *Human Resource Management* (6th ed). England: Pearson Education Limited.
- Yamane, T. (1979). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publication.