



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

**Factors Related to the Intention to Stay of Government Officers and Employees
of the Songkhla Provincial Administration Organization**

จuraiwan บินดูเล็ม

Juraiwan Bindulem

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2562



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

**Factors Related to the Intention to Stay of Government Officers and Employees
of the Songkhla Provincial Administration Organization**

จuraiwan บินดูเล็ม

Juraiwan Bindulem

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2562

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ผู้เขียน นางสาวจุไรวรรณ บินคูเหล็ก

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 255 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรวัด 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
- 3) ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ความต่อเนื่องในงาน และความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 4) ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Minor Thesis Title	Factors Related to the Intention to Stay of Government Officers and Employees of the Songkhla Provincial Administration Organization
Author	Miss Juraiwan Bindulem
Major Program	Public Administration
Academic Year	2018

ABSTRACT

The purposes of this study were to examine 1) the intention to stay of government officers and employees and 2) the factors related to the intention to stay of government officers and employees. The sample group was 255 government officers and employees of the Songkhla Provincial Administration Organization from the stratified random sampling method. The research instrument used to collect the data was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics applied for data analysis included frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficients. The results found that

1) The government officers and employees of the Songkhla Provincial Administration Organization had a high level of intention to stay.

2) The personal factors were not related with the intention to stay.

3) The organizational factors consisting of organizational culture and value, job continuity and security, benefits, job responsibility and autonomy, interpersonal relationship and supervisor support had a moderate level of positive correlated with the intention to stay at statistical significant level of 0.05.

4) The perceptions of justice in the organization factors consisting of distributive justice, procedural justice and systemic justice had a moderate level of positive correlated with the intention to stay at statistical significant level of 0.05

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ สนับสนุน และดูแลเอาใจใส่จากคณาจารย์หลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจสำหรับการถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำในระหว่างการทำวิจัย ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัย รวมไปถึงจนถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิชาติ ที่กรุณาสละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่ประโยชน์จนกระทั่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง ตลอดระยะเวลาของการศึกษาและจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้น

ขอบคุณ พี่ๆ เพื่อนๆ MPA รุ่น 26 ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ และคำแนะนำ งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สิ่งสำคัญที่สุดขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด สุดท้ายนี้หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

จุไรวรรณ บินดุเหลี่ยม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	5
สมมติฐาน.....	5
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร.....	28
ข้อมูลองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	69
แบบแผนการวิจัย.....	71
เครื่องมือในการวิจัย.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้.....	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	79
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	80
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	84
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	96
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	99
สรุปผลการวิจัย.....	100
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	119
ก แบบสอบถามการวิจัย.....	120
ข ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือใช้ในการวิจัย (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	130
ค ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย.....	141
ประวัติผู้เขียน	147

รายการตาราง

ตาราง	หน้า	
1.1	อัตราการผลิตออกของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.....	3
2.1	มาตรฐานการตัดสินใจการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน.....	37
2.2	มาตรฐานการตัดสินใจการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน.....	38
2.3	มาตรฐานการตัดสินใจการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงาน.....	39
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด.....	74
3.2	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม.....	73
4.1	จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	80
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.....	84
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.....	85
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร.....	86
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง.....	87
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านสวัสดิการ.....	88
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน.....	89
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน.....	90

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา.....	91
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.....	92
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านผลตอบแทน.....	93
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน.....	94
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านระบบงาน.....	95
4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	96
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	97
4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	98

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.....	57
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	68

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การบริหารราชการจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารในการดำเนินการตามภารกิจขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการบริหารจัดการ ตลาด เครื่องจักร วิธีการทำงาน เวลา และทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญมาก่อนองค์ประกอบอื่นด้วยเหตุผลง่ายๆ คือ ถ้าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีคุณภาพเยี่ยมด้วยความรู้ความสามารถในการจัดการองค์ประกอบอื่นก็จะมีคุณภาพตามไปด้วย แต่ในทางกลับกันถ้าหากทรัพยากรมนุษย์ไม่มีคุณภาพและความสามารถก็จะจุดให้องค์ประกอบอื่นของการบริหารตกต่ำและมีปัญหาตามมา (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550)

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นกลไกตัวสำคัญที่จะทำให้งานในองค์กรต่าง ๆ สามารถดำเนินการต่อไปได้ เพราะจะช่วยให้องค์กรนั้นเกิดผลผลิตได้ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ หากองค์กรใดได้คนดี มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับปริมาณงาน จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการบริหารจัดการทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรและให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเต็มกำลังและความสามารถของแต่ละบุคคล และจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างมีเป้าหมายและต่อเนื่องเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พัฒนาความก้าวหน้าโดยใช้กลไกการจ่ายค่าตอบแทนให้สามารถดึงดูดใจคนดี คนเก่งอยู่ในองค์กรได้ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดจนสามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้ด้วย (กฤษดา แสงวงดี, 2551)

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรนั้นมีผลมาจากการบริหารจัดการทุกๆ ด้านเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาความก้าวหน้า การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยองค์กร โดย Mathis and Jackson (2004, อ้างถึงใน สุชีดา โดพันธ์านนท์, 2549) กล่าวว่า ปัจจัยองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กร ทั้งในส่วน

ของการนโยบายและการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร และ Mathis and Jackson (2004, อ้างถึงใน สุริดา โดพันชานนท์, 2549) ได้เสนอ ปัจจัยองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงาน มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและความมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการที่บุคลากรทำงานในองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ มีแนวทางในการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจน บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการเปิดโอกาสใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน ส่งผลทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Mathis & Jackson, 2006, อ้างถึงใน นิธยา วิทยานันท์, 2556)

นอกจากปัจจัยองค์กรแล้ว ยังมีเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน นั่นคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดย Sheppard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงใน พิระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การตัดสินสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าก่อประโยชน์หรือส่งผลเสียต่อตนเองโดยคำนึงถึงหลักของความสมดุลและความถูกต้อง และ Shappard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงใน นครียา อาลีดีมัน, 2557) ได้แบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงาน เมื่อบุคลากรได้รับรู้ความยุติธรรมของการบริหารจัดการที่เป็นธรรม ก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับรู้ความไม่ยุติธรรม เขาจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อทำให้เกิดความยุติธรรมขึ้นมา ด้วยการลดการทำงานหรือความทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจะเป็นการรับรู้ถึงความต้องการของตนในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้รับการตอบสนอง ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กรที่ทำงานอยู่ รวมทั้งเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รักและมีความสุขกับงานที่ทำ ความรู้สึกเหล่านี้จะไปก็จะพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะพยายามทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประสิทธิผลขององค์กร (นครียา อาลีดีมัน, 2557)

จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่น มีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,389,890 คน มีพื้นที่ทั้งหมด 7,393,889 ตารางกิโลเมตร มีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 27 ของประเทศ และใหญ่เป็นอันดับที่ 3 ของภาคใต้ (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสงขลา, 2561) และองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจครอบคลุมพื้นที่จังหวัด

สงขลา ซึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลานั้น ได้ยึดวิสัยทัศน์ของจังหวัดสงขลามากำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา, 2558) จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีภารกิจครอบคลุมพื้นที่ขนาดใหญ่และหลากหลายจึงมีภารกิจในการให้บริการประชาชนในท้องถิ่นในแต่ละวันจำนวนมาก การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในปัจจุบันนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีข้าราชการและลูกจ้างทั้งหมด 701 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (กองการเจ้าหน้าที่, 2561) ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา รักรักษาบุคลากรเหล่านี้ โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้ การให้โบนัสประจำปี การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรตามสายงานที่รับผิดชอบ การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสร้างบรรยากาศเกื้อกูลในการทำงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการต่างๆแก่บุคลากร เช่น บ้านพัก ที่จอดรถประจำตำแหน่ง ประกันสังคม ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล และ ยูนิฟอร์ม เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทางองค์กรจะมีการดึงดูดบุคลากรโดยการจ่ายค่าตอบแทนผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และสวัสดิการต่างๆที่มากมายเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นแล้ว แต่ก็ยังมีบุคลากรขอลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ดูได้จากสถิติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – พ.ศ. 2561 มีจำนวนข้าราชการและลูกจ้างที่ขอลาออกจากองค์กรในแต่ละปีดังนี้

ตาราง 1.1 อัตราลาออกของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ปี (พ.ศ.)	สถิติข้าราชการและลูกจ้างที่ลาออกจากราชการในแต่ละปี			
	จำนวน (ร้อยละ)			
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
2557	-	-	6.12	6.12
2558	0.63	-	3.49	4.12
2559	0.85	-	2.54	3.39
2560	0.53	-	5.85	6.38
2561	0.57	-	10.56	11.13

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ข้อมูล ณ. วันที่ 25 ธันวาคม 2561

จากตาราง 1.1 จะเห็นได้ว่า ใน 5 ปี ที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประสบปัญหาการลาออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งแต่ปี 2557- 2561 ได้มีบุคลากรลาออก จากองค์กรเป็นจำนวนมาก และจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและบรรจุ บุคลากร พบว่า บุคลากรลาออกจากงานเนื่องจากต้องการพัฒนาความก้าวหน้า การ โอนอายุราชการ ไปบรรจุที่องค์กรอื่น การลาออกเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการที่องค์กรอื่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือแม้กระทั่งลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น นอกจากนี้ยังมีการลาออกเนื่องจากภาวะครอบครัว และบทบาทหน้าที่หัวหน้าครอบครัวอีกด้วย ดังนั้นเมื่อองค์กรมีการเข้าออกของบุคลากรจำนวนมากจะส่งผลให้เกิดต้นทุนทางการบริหารที่เพิ่มขึ้นซึ่งอาจจะเกิดได้ในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัว เงิน ได้แก่ การคัดเลือก การสรรหา การจ้างงาน และในระหว่างที่รอการจ้างทดแทนบุคลากรอื่นที่ยัง ทำงานอยู่จะต้องทำงานทดแทนอัตราค่าจ้างที่ขาดไปหรือต้องทำงานแทนทำให้บุคลากรเกิดความ เหนื่อยล้า เกิดความเครียดจากการทำงาน และถ้าบุคลากรเก่ามีไม่เพียงพอก็จะทำให้ผลผลิต หรือ ปริมาณงานลดลง นอกจากนี้บุคลากรที่เหลืออยู่จะต้องรับบทบาทสอนงานบุคลากรที่จะเข้ามาใหม่ อีกทั้งยังต้องเริ่มทำความรู้จักและปรับตัวเข้าหากันใหม่ทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรเก่าที่ต้อง ทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องได้ขาดตอน ไปส่งผลให้เกิดการทำงานล่าช้า เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นกับผู้รับบริการหรือผู้ประสานงาน คุณภาพการให้บริการลดลง และ ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานจะเป็นไปในทิศทางที่แยกลง

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการ และลูกจ้างมีความคงอยู่ในงานให้นานที่สุด ซึ่งการที่บุคลากรคงอยู่ในงาน บุคลากรจะเกิดความ พึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน บุคลากรจะมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพัน ความจงรักภักดี และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปด้วยประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรไม่ต้องสูญเสีย บุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ กับองค์กรย่อมพูดถึงองค์กรในแง่ดี มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นการส่งเสริม ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและเจริญเติบโตในที่สุด (ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

จากความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทำให้ผู้วิจัยในฐานะ บุคลากรขององค์กร เห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเป็นเรื่องที่สำคัญและน่าสนใจ เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสงขลามาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของ

ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีระดับใดและมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สำหรับข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาให้เป็นอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่ในงานต่อไปให้นานที่สุดและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

สมมติฐาน

1. ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
3. ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
4. ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2. ได้ทราบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

3. ผลการศึกษาที่ได้ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารด้านบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาต่อไป

4. ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานที่เกี่ยวข้อง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆ พัฒนาการจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นพนักงานในสังกัดต่างๆขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยสังกัดต่างๆในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 1 สำนัก 1 หน่วย และ 10 กอง ดังนี้

1. สำนักปลัดฯ	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	71 คน
2. หน่วยตรวจสอบภายใน	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	10 คน
3. กองกิจการขนส่ง	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	97 คน
4. กองกิจการสภา	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	17 คน
5. กองแผนและงบประมาณ	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	22 คน
6. กองคลัง	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	33 คน
7. กองช่าง	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	190 คน
8. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	118 คน
9. กองพัสดุและทรัพย์สิน	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	27 คน
10. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	82 คน
11. กองผังเมือง	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	16 คน
12. กองการเจ้าหน้าที่	มีข้าราชการและลูกจ้างจำนวน	18 คน

รวมจำนวนประชากรทั้ง 1 สำนัก 1 หน่วย และ 10 กอง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 701 คน และจากจำนวนประชากรทั้งหมด 701 คน มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง

255 คน โดยคำนวณจากสูตรยามานะ (Yamane, 1988, อ้างถึงใน พิมพ์พัฒน แลสัมพัฒน, 2559) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาไว้คือ ศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ขอบเขตด้านตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปร มีตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง สังกัด อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิลำเนา และภาระครอบครัว

1.2 ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและความมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (สุธิดา โทพันธ์านนท์, 2549)

1.3 ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงาน (นศรียา อาลีดีมัน, 2557)

2. ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ไว้คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาศึกษา ตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2561 – 30 มิถุนายน 2562

นียมศัพท์เฉพาะ

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่ทำได้ด้วยความเต็มใจ ไม่ต้องการที่จะมองหาอาชีพอื่นหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต และบุคคลที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะมีความสุขในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่มองว่าการทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่านี้บุคลากรก็ไม่เปลี่ยนใจ

2. วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ตั้งใจทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ มีความเชื่อมั่นในองค์กรแห่งนี้ว่าองค์กรมีความมั่นคงเป็นแหล่งการเรียนรู้และมีชื่อเสียง และที่สำคัญบุคลากรเชื่อมั่นว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารมีความยุติธรรม

3. ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อนโยบายขององค์กร รู้สึกว่าองค์กรมีนโยบายความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีระเบียบการต่อสัญญาจ้างที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นคง มีการพิจารณาต่อสัญญาจ้างงานจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม รวมทั้งมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบเพื่อให้โอกาสบุคลากรได้ปรับปรุงซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและการทำงานในองค์กร

4. สวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่่อนโยบายขององค์กร เกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ เช่น จำนวนวันลา จำนวนวันหยุดพักผ่อน ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือพิเศษเป็นที่น่าพอใจ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความจำเป็นของบุคลากร

5. ความรับผิดชอบและความมีอิสระในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำว่าเป็นงานที่ปฏิบัติได้ด้วยความรับผิดชอบของตนเอง สามารถริเริ่ม วางแผนและปรับปรุงงานด้วยตนเอง โดยได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบ มีความอิสระในการทำงานสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงทันตามเวลาและเป็นที่น่าพอใจ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุน การเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำที่ดี แบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ การยอมรับ

ซึ่งกันและกัน และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ทำงานร่วมกัน

7. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานที่เป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาสอนงานและเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำวัน อีกทั้งบุคลากรรู้สึกว่าหัวหน้างานให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนบุคลากรมีโอกาสดำเนินการในงาน เช่น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานและฝึกอบรม ตลอดจนแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางในการที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

8. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรถึงความชอบธรรม ตรงไปตรงมา เสมอภาค จากการปฏิบัติขององค์กรและรับรู้ถึงความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้ทุ่มเททำไปทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน รวมทั้งด้านระบบงานหรือการบริหารภายในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

8.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรรู้สึกว่า ผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม มีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และบุคคลที่สร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรสมควรจะได้รับผลตอบแทนสูงสุด

8.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดผลตอบแทนและการประเมินผลการทำงานว่ามีความยุติธรรม มีการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริง ไม่มีการเบียดเบียน มีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐาน มีกระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆเพื่อกำหนดผลตอบแทนที่ยุติธรรม ตลอดจนผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส

8.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อระบบงานในองค์กรว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ ที่เป็นไปในลักษณะของการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม มีการอธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆให้บุคลากรได้เข้าใจ มีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ปราศจากอคติ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและขอข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องงาน

9. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
10. องค์กร หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยได้เสนอหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านในเรื่องของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งแต่ละท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้อธิบายว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความพอใจและเต็มใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นนานที่สุดและไม่คิดจะลาออก และความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และมีความประสงค์จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปอย่างยาวนานที่สุด สอดคล้องกับ นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) ที่ได้กล่าวถึง การคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่องค์กรธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และตัวบุคคลมีความรู้สึกผูกพัน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและยาวนานที่สุด เช่นเดียวกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2545) ที่ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กรเป็นการธำรงรักษาบุคลากร เป็นการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ

ความยุติธรรมใน โอกาสเลื่อนขั้น โยกย้ายและคุณภาพของหัวหน้างาน ใกล้เคียงกับความหมายของ คนัย เทียนพุด (2549, อ้างถึงใน กชกร ญัฐสุข, 2556) ที่ได้บอกไว้ว่า ความตั้งใจของผู้น้องคือ การที่บุคลากร พึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยองค์กรจะต้องจัดสรรสิ่งตอบแทนต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ Kules (2003, อ้างถึงใน กฤติน กุลเพ็ง, 2552) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ไว้ว่า การคงอยู่คือ การที่บุคลากรตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือ เปลี่ยนงาน และจะทำงานกับองค์กรไปจนถึงช่วงเวลาเกษียณอายุ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐานจนถึงระดับขั้นสูงสุด เช่นเดียวกับ Mathis & Jackson (2006, อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์, 2556) ที่ได้อธิบายว่า ความคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคคล ได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเองจากองค์กร ซึ่งจะให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะทำงาน ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ ส่วนพีริยา พิมอรัญ (2557) ได้กล่าวถึงความคงอยู่ในงานไว้ว่า คือ การที่ปัจเจกบุคคล มีความพึงพอใจ ตั้งใจ ประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ และไม่ต้องการจะย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับ รัชนิพร ไชยมิ่ง (2557, อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี, 2559) ที่ได้ให้คำนิยามว่า การที่บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานใน องค์กรช่วงระยะเวลาหนึ่ง และมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะคงอยู่ทำงานกับองค์กรแห่งนั้นต่อไปด้วยความเต็มใจ

และจากการศึกษา พบว่า กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) และมิ่งขวัญ พ่อบุตรดี (2557) ได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงานในทำนองเดียวกันว่า คือ ความต้องการและพึงพอใจส่วนบุคคลในการทำงานต่อไปในองค์กรด้วยความสมัครใจ และไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต โดยอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น การได้ทำงานที่มีความท้าทาย การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน บรรยากาศในการทำงานสนุกสนาน โอกาสเติบโตในงาน และได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับ แคทรียา มณีรัตน์ (2552) ที่ได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้ว่า เป็นความต้องการ หรือความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจทำงานให้กับองค์กรต่อไป โดยไม่ได้เกิดจากการบังคับจากบุคคลอื่น แต่เกิดจากความตั้งใจของตัวบุคคลเองที่ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต เช่นเดียวกับ วรรัตน์ บุญณสะ (2550) ที่ได้บอกไว้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นความต้องการหรือความพึงพอใจส่วนบุคคลในการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ภายในระยะเวลาปีโดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร แต่เกิดจากความปรารถนาของตัวบุคคลเองที่ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานหรือเปลี่ยนงานในอนาคต สอดคล้องกับความหมายของ สิรินารถ อุษสกุล (2558) ที่ได้กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความต้องการ

ของบุคคลที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ด้วยความเต็มใจและสมัครใจ โดยไม่คิดจะย้ายสถานที่ทำงานในระยะเวลา 1 ปี

และนอกจากนี้ นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้อธิบายเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้ว่า คือ การแสดงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงถึงเจตนาที่จะคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรระยะเวลานาน ด้วยความสมัครใจและพึงพอใจ โดยไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน ส่วนชลธิชา บรรจงธรรม (2557) ได้อธิบายว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นความตั้งใจของบุคคลที่ต้องการทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานาน โดยไม่ต้องการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดจากความสมัครใจของบุคคลเอง

Cowin & Hengstberger (2005, อ้างถึงใน แศทริยา มณีรัตน์, 2552) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ในออสเตรเลีย การศึกษานี้ได้ทำภายหลังจากที่นักเรียนพยาบาลจบการศึกษาประมาณครึ่งปี ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากนักศึกษามาเป็นพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นช่วงเวลาของการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มการคงอยู่ของพยาบาล ด้วยการสร้างแนวความคิดของตนเอง เนื่องจากมีการศึกษาในพยาบาลใหม่เช่นกัน และมองว่าการพัฒนาความคิดของพยาบาลใหม่แต่ละคน นำไปสู่การทำนายการแผนการคงอยู่ในงานต่อไป

จากแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมด สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) ในครั้งนี้ว่า บุคคลที่มีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่ทำได้ด้วยความเต็มใจ ไม่ต้องการที่จะมองหาอาชีพอื่นหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต และบุคคลที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะมีความสุขในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ไม่มองว่าการทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่านี้บุคลากรก็ไม่เปลี่ยนใจ

ความสำคัญของการตั้งใจคงอยู่ในงาน

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกตัวสำคัญ ที่จะทำให้งานองค์กรต่าง ๆ สามารถดำเนินการต่อไปได้ เพราะจะช่วยให้องค์กรนั้นๆ เกิดผลผลิตได้ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ หากองค์กรใดได้คนดี มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานจะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต่างๆจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการบริหารจัดการทุกๆด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถ

และจัดให้มีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้คนทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (กฤษฎา แสงวดี, 2551) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของระบบบริหารงาน เมื่อบุคคลได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร บุคคลล้วนแล้วแต่ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านั้นได้ บุคลากรจะเกิดความรักและผูกพันกับงานและองค์กรย่อมจะเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) ได้อธิบายถึงความสำคัญของความตั้งใจของบุคลากรในงานสามารถสรุปได้ว่า การที่บุคลากรมีความตั้งใจของงานจะทำให้องค์กรไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพราะบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและไม่คิดที่จะออกจากงาน ส่งผลให้องค์กรประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการรับบุคลากรใหม่ และค่าใช้จ่ายในระหว่างการรอรับบุคลากรใหม่หรือเรียกบรรจุบุคลากรใหม่ นอกจากนี้จะส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรเพราะไม่มีการโยกย้าย หรือการลาออกของบุคลากรใหม่บ่อยครั้ง เนื่องจากองค์กรได้มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ พะยอม วงศ์สารศรี (2545, อ้างถึงใน กชกร ฌัฐสุข, 2556) ได้เห็นความสำคัญของการคงอยู่กับองค์กรว่า เมื่อบุคคลคงอยู่กับองค์กรทำให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป อีกทั้งยังสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรสู่สายตาบุคคลภายนอก คนภายนอกจะรับรู้ว่าคุณภาพขององค์กรยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ มองมนุษย์เป็นบุคคลที่ควรดูแลเอาใจใส่ ทะนุถนอม ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานเมื่อเขายังอยู่ในสภาพที่ทำงานได้ และที่สำคัญส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่มีปัญหาในการเรียกร้องในสิ่งที่องค์กรไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือเขาขณะปฏิบัติงาน

Sudita (2005, อ้างถึงใน ปริญา ทอสูงเนิน, 2549) ได้ให้ความสำคัญของการตั้งใจอยู่กับองค์กรของบุคลากรไว้ดังนี้

1. ความตั้งใจอยู่กับองค์กรของบุคลากรจะสร้างความกระตือรือร้น ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งส่งเสริมความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง
3. การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ทำให้เกิดสัญลักษณ์ ตราประสิทธิภาพของบุคลากรแก่องค์กร
4. อัตราของความเสียหาย ความสูญเสียลดน้อยลง

5. ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพของงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจขององค์กรเจริญเติบโต ก้าวหน้าในเส้นทางธุรกิจ

ในขณะที่เดียวกันอูทซ์ หิริญโต (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคงอยู่ในงานไว้หลายประการ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
2. เกื้อหนุนให้เกิด กฎ ระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับขององค์กร ในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร
3. ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะของบุคลากรในองค์กร
4. เกื้อหนุนและจูงใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ
5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และจงรักภักดีในองค์กร

นอกจากนี้ Greenberg (2004, อ้างถึงใน ปริญา ทอสูงเนิน, 2549) ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรที่ไม่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรนั้นก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กรดังต่อไปนี้

1. อัตราการออกจากงานสูง (Higher employee turnover) และบุคลากรที่ลาออกนั้นได้นำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่ได้สะสมมาจากสถานที่ทำงานเดิมนำไปปรับใช้ในสถานที่ทำงานใหม่
2. ผลการปฏิบัติงานลดลง (Diminished Performance) สมรรถนะการทำงานขององค์กรลดลงจนกว่าบุคลากรที่เข้ามาใหม่จะได้รับการฝึกฝน จนถึงขั้นที่สามารถจะปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพที่มีอยู่
3. การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (Lost Training Dollars) สูญเสียทั้งทางด้านเวลาและเงินที่ลงทุนไปกับการรับสมัคร การคัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และเงินที่ได้ลงทุนไปกับการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่จากไป ถือว่าสิ่งที่ได้ทำมาทั้งหมดสูญเปล่า
4. ขวัญกำลังใจลดลง (Lower Morale) บุคลากรที่ยังคงอยู่กับองค์กรนั้นอาจจะต้องมีภาระหน้าที่ใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้ภาระหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไป ทำให้บุคลากรรู้สึกเครียด ท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นอุปสรรคในการทุ่มเทความสามารถของบุคลากรต่อองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะเห็นได้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผลงานที่ได้มานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรจะมีความทุ่มเท

ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และแม้ในยามที่องค์กรประสบปัญหาบุคลากรก็จะร่วมมือร่วมใจกันฝ่าฟันปัญหาเพื่อช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนี้ไปได้ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปด้วยประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ นอกจากนี้บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรย่อมพูดถึงองค์กรในแง่ดี มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและเจริญเติบโตในที่สุด

การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นการประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร พบว่า การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานมี 2 รูปแบบดังต่อไปนี้

1. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา และอัตราการลาออกของบุคลากร จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานเกี่ยวกับระยะเวลา และอัตราการลาออก ได้แก่ Price & Mueller (1981, อ้างถึงใน สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549) ที่ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยวัดจากระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป และ Dibble (1999, อ้างถึงใน พิมพ์พัฒน แฉล้มเขตต์, 2559) ได้ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กร โดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาที่อยู่กับองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน หรือระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน และจากแบบสอบถามวัดระดับความมั่นใจในการเปลี่ยนงานโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับจากระดับน้อยสุด - มากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึงไม่มั่นใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน ถึงระดับ 6 หมายถึง มีความมั่นใจอย่างยิ่งในการจะเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับ Dunkin, Juhl, & Stratton (1996, อ้างถึงใน สุริศา โดพันธานนท์, 2549) ที่ได้กล่าวว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรควรวัดโดยวิธีทางอ้อม คือ วัดจากระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะทำงานต่อไปในองค์กร นอกจากนี้ Taun, Krampitz, & Woods (1989, อ้างถึงใน นิศยา วันทยานันท์, 2556) ได้เสนอแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรว่า หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยวัดจากจำนวนวันในการทำงานระหว่างช่วงที่ศึกษา หาดด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คูณด้วย 100 ส่วน Mathis & Jackson (2004, อ้างถึงใน สุริศา โดพันธานนท์, 2549) ได้เสนอแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรโดยวิธีการวัดอัตราการลาออก โดยใช้สูตรการคำนวณของ U.S. Department of Labor คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือน หาดด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดตอนกลางเดือน คูณด้วย 100

2. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่เป็นแบบการวัดระดับความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการลาออก จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยวัดจากความรู้สึกของบุคคลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและการลาออก ได้แก่ Cowin & Hengstberger (2005, อ้างถึงใน วรารัตน์ บุญนระ, 2550) ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลโดยสร้างแบบสอบถามที่ชื่อว่า The Nurse Retention Index (NRI) เพื่อวัดความคิดและความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยใช้มาตราวัด Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย 1. เป็นความตั้งใจของท่านที่ยังคงทำงานนี้ต่อไปในอนาคต 2. ท่านต้องการจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3. ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม 4. แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่ท่านทำได้ 5. ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง 6. ท่านคิดว่า หากท่านไปทำงานที่องค์กรอื่น ท่านคงไม่ทุ่มเทการทำงาน 7. แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก 8. ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง 9. ท่านมีความสุขสบายดีที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10. ท่านมีความรู้สึกยินดีอย่างยิ่ง ที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ 11. ท่านกำลังมองหาอาชีพอื่น เมื่อออกจากการทำงานในองค์กรนี้ 12. ท่านมีแผนการจะลาออกจากองค์กรในเร็วนี้ 13. ท่านกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโยกย้าย 14. หากมีทางเลือก ท่านจะประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพในปัจจุบัน 15. เพราะท่านไม่มีทางเลือกท่านจึงทำงานในองค์กรนี้ต่อไป และ 16. เมื่อท่านใช้ทุนให้กับมหาวิทยาลัยหมดแล้วท่านจะมองหางานใหม่ และอีกท่านหนึ่ง คือ McCloskey (1990, อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์, 2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผน และการคาดคะเนที่จะทำงานอยู่ในองค์กรในปัจจุบันต่อไป แม้ว่าสถานการณ์จะไม่เป็นไปตามความคาดหวัง โดยใช้มาตราวัดประมาณค่าลิเคิร์ต 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .90

สำหรับในประเทศไทย ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน มาปรับใช้กับงานวิจัยของหลายคน ได้แก่ วรารัตน์ บุญนระ (2550) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยใช้แนวคิดของ Cowin & Hengstberger (2005, อ้างถึงใน วรารัตน์ บุญนระ, 2550) เพื่อวัดความคิด และความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับ แคทริยา มณีรัตน์ (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา: บริษัทสำรวจและผลิต

ปีโตรเลียมนำแห่งหนึ่ง โดยได้ใช้แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของ Cowin & Hengstberger (2005, อ้างถึงใน แคทริยา มณีรัตน์, 2552) เพื่อวัดทัศนคติ แนวคิดของตนเอง และแผนการตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ก็ยังมี สุริดา โดพันธ์ (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยได้วัดการคงอยู่ในองค์กรและการคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของ Dibble (1999, อ้างถึงใน สุริดา โดพันธ์, 2549) ซึ่งวัดการคงอยู่ในองค์กรจากการรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยรัฐ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ถึงระดับความมั่นใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ที่ดีกว่า ส่วนนิตยา วันทยานันท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ทำการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ McCloskey & Joanne (1990) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนที่จะทำงานในองค์กรปัจจุบัน แม้ว่าจะทำงานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่ความคาดหวัง รวมถึงการใช้ช่วงเวลาที่เหลือในการประกอบวิชาชีพพยาบาล โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ต 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .89 และวรรณิ วิริยะกัญสานนท์ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ทำการวัดความคงอยู่ในองค์กร ตามแนวคิดของ Arnold & Feldman (1982, อ้างถึงใน วรรณิ วิริยะกัญสานนท์, 2556) มีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.76

จากแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรและการคงอยู่ในงานนั้น ส่วนใหญ่มักจะเป็นการถามเกี่ยวกับระยะเวลา และ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กร สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Cowin & Hengstberger (2005, อ้างถึงใน วรรัตน์ บุญณสะ, 2550) มาปรับใช้ เพื่อวัดความคิด และความรู้สึกของข้าราชการและลูกจ้างองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เกี่ยวกับการวางแผนว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป เนื่องจากมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย และมีความหมายครอบคลุมด้านความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้มาตรวัด Rating Scale 5 ระดับ จากระดับน้อยที่สุด – มากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในการคงอยู่ในงาน ถึง คะแนน 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการคงอยู่ในงาน มีข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ แต่ผู้วิจัยได้มีการปรับลดเหลือ 10 ข้อ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ผ่านมาพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศหลายคน ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้อธิบายว่า การตั้งใจคงอยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการชำระรักษาบุคลากร ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในองค์กรให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร การก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว เชื้อชาติ ปัญญา บุคลิกภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน 2. ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะงาน ฐานะทางวิชาชีพ สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน และความห่างไกลระหว่างบ้านกับที่ทำงาน และ 3. ปัจจัยด้านการจัดการ เช่น โอกาสความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

นอกจากนี้ Mathis & Jackson (2004, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธานนท์, 2549) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการและสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ได้ โดย Mathis & Jackson ได้เสนอว่าปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะขององค์กร (Characteristics of the Employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือจะไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเห็นเด่นชัด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงานจะทำให้อัตราการลาออกลดลง โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational Culture and Value) เป็นแบบแผนความเชื่อ และค่านิยมที่บุคลากรในองค์กรทุกคน มีความเข้าใจ และยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าองค์กรใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรด้วยกัน และมีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อบุคลากรมีความไว้วางใจ และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เพื่อนร่วมงาน และมีความเป็นธรรมในองค์กร บุคลากรจะเกิดความรู้สึกห่วงแหนองค์กร และจะคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

1.2 การบริหารจัดการขององค์กร (Management and Retention) การคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการขององค์กร องค์กรที่มีบรรยากาศสบาย

มีโอกาสในการแข่งขัน มีความเจริญก้าวหน้า องค์กรใดที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะช่วยให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จ และมีความก้าวหน้าในอาชีพจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการเป็นองค์กรที่นำอยู่ ส่งผลต่อความตั้งใจของผู้นางาน

1.3 ความมั่นคงในงาน (Job Security) จากที่ผ่านมาหลายคนมองว่าความมั่นคงในงานลดลง เนื่องจากการปรับโครงสร้างขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของบุคลากร ถ้าองค์กรมีความมั่นคงในงานสูง จะทำให้มีอัตราการคงอยู่ในงานสูง

2. ด้านลักษณะงานและการทำงาน (Job Design and Work) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/ Person Match) โดยการให้คนได้ทำงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และทักษะของพวกเขา และบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการทำงานในองค์กรที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความตั้งใจของผู้นางาน

2.2 ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time Flexibility) ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความยืดหยุ่นของงานจะช่วยลดความกดดันจากการมีภาระงานเพิ่มขึ้น องค์กรควรให้บุคลากรยืดหยุ่นตารางเวลาทำงานได้ ให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางงานได้ การทำงานร่วมกัน และการกำหนดช่วงเกษียณอายุ จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจของผู้นางาน

2.3 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว (Work / Life Balancing) ความยืดหยุ่นในงานที่ทำให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน การลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ติดต่อสื่อสารทางไกล ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่องค์กรจัดสรรให้ เช่น มีสถานที่ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career Opportunities) ถ้าองค์กรใดมีการพัฒนาทางอาชีพจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงานถือว่าเป็นการสนับสนุนที่เหนือกว่าค่าตอบแทน จะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้นางาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

3.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Training/ Development and Mentoring) การสนับสนุนการพัฒนาทางอาชีพให้แก่บุคลากร องค์กรสามารถพัฒนาได้หลายแนวทาง เช่น ให้โอกาสทางการ

ศึกษา และได้รับการฝึกอบรม ให้โอกาสบุคลากร ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการทำงาน รวมถึงการจัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรใหม่ปรับตัวเข้ากับงานและองค์กร รวมทั้งองค์กรควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และสอนงานให้กับบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการช่วยเหลือวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

3.2 การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career planning/ Advancement) องค์กรจะเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรเมื่อมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นทางการ เช่น โปรแกรมพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ คอยให้คำปรึกษาและสอนงานให้กับบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า เป็นการสนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร บุคลากรจะยินดีทุ่มเทให้กับงาน ส่งผลให้ลดอัตราการลาออกจากงานทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น

4. ด้านการให้รางวัล (Reward) เป็นรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ส่วนผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ประโยชน์ตอบแทนตามความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรมโดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้ต้องเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ซึ่งผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่องค์กรต้องจัดสรรให้กับบุคลากร ได้แก่ การช่วยเหลือด้านการประกันสุขภาพ ผลตอบแทนหลังจากเกษียณ การศึกษา และผลประโยชน์อื่นๆที่จัดให้ เช่น การมีสถานที่พักผ่อนหรือการจัดให้มีตู้เบิกเงินอัตโนมัติในห้องพัก จะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

4.2 ผลงาน และค่าตอบแทน (Performance and Compensation) บุคลากรต้องการรางวัลที่แตกต่างจากคนอื่นตามผลงาน ถ้าบุคลากรที่มีผลงานต่ำจะได้รับค่าตอบแทนซ้ำ จะทำให้รู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมอาจทำให้มองหางานอื่นที่ให้ผลตอบแทนตามการรับรู้ผลงานที่แตกต่างกัน ระบบการบริหารผลงานในองค์กรจะต้องเชื่อมโยงกับการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ซึ่งรูปแบบการจูงใจบุคลากรให้คงอยู่ในงาน คือ การจ่ายเงินโบนัส เพื่อเป็นรางวัลพิเศษที่ได้รับตามผลงาน

4.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยรางวัลที่จับต้องได้ และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ สำหรับรางวัลที่จับต้องได้นั้นอาจอยู่ในรูปแบบของบุคลากรดีเด่นประจำเดือน หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ ส่วนรางวัลที่จับต้อง

ไม่ได้เป็นการรับรู้ทางด้านจิตใจ เป็นการที่ผู้บริหารให้การยอมรับความพยายามและผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมเป็นรางวัลที่ไม่ใช่เงิน

5. ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationships) สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และองค์กรใดที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยืดหยุ่นในงาน และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นผลทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในทางบวกจะช่วยให้บุคลากรคงอยู่ในงาน

Taunton, Krampitz & Wood (1989, อ้างถึงใน มิ่งขวัญ พ่อบุตรดี, 2557) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory Model of Retention) ไว้ 4 ด้านด้วยกันคือ ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น โอกาสที่จะได้ไปทำงานในองค์กรอื่น และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านภาระงาน เป็นปัจจัยอันเกิดจากลักษณะงาน เช่น การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านองค์กร เช่น การได้รับค่าตอบแทน และปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยอันเกิดจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานในองค์กร เช่น อำนาจอิทธิพล ความเป็นภาวะผู้นำ

Osborn (2004, อ้างถึงใน สิรินารถ อุษสกุล, 2558) ได้สรุปถึงสาเหตุที่บุคคลยังคงอยู่ในองค์กรว่า ได้แก่ โอกาสเติบโตในงาน การได้ทำงานที่มีความตื่นเต้นท้าทาย การได้มีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน การมีผู้นำที่ดี ทำงานมีความสุขสนุกสนาน และมีการจ่ายผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ส่วนสาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออกจากองค์กร ได้แก่ การไม่ได้รับการยอมรับในที่ทำงาน การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ การขาดสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้า การขาดผู้นำที่ดี ระบบการบังคับบัญชาที่มีหลายชั้น ขาดความนับถือตนเอง และสุดท้ายคือองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนมากกว่า

Dibble (1999, อ้างถึงใน พิมพ์พัฒน แฉล้มเขตต์, 2559) กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

1. ค่าตอบแทน (Money) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์
2. การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Development and Career Opportunity) ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะ และโอกาสในการได้เปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ได้แก่ นโยบายขององค์กร การบริหารจัดการเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน การบริหารการจัดการของผู้บริหาร

4. การทำงาน ครอบครัว ความยืดหยุ่นของเวลา (Work, Family & Flextime) ได้แก้ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน และความสมดุลของการทำงานและครอบครัว

ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ Heneman & Judge (2004, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธ์านนท์, 2549) ได้นำมาสรุปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย 10 วิธีดังนี้

1. การจัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร
2. การให้รางวัลควรมีความเฉพาะเจาะจง (Make Rewards Unique) องค์การควรเสนอค่าตอบแทนให้มากกว่าตลาดแรงงานร้อยละ 10 จึงจะสามารถดึงดูดบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้ดี
3. การให้ค่าตอบแทน จะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมาย (Reward must be Meaningful) มีความยิ่งใหญ่และเฉพาะเจาะจงสำหรับบุคลากร ควรมีการปรับเพิ่มไปตามลำดับขั้นไม่ใช่เพียงระดับเดียว
4. การให้ค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับบุคลากรที่มีการคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน (Link Reward to Retention Behaviors)
5. การมีความมั่นคงในการให้ค่าตอบแทน (Deliver on Rewards that are Promised) ไม่ควรเพิ่มหรือลดการให้รางวัลอย่างรวดเร็วตามกระแสการเปลี่ยนแปลงจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจและมองหางานใหม่
6. การมีระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มั่นคงแน่นอน (Reward Permanency is Important) เพราะการเปลี่ยนแปลงระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนบ่อยๆจะมีผลให้เกิดความสับสนแก่บุคลากรซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานด้วย
7. การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล (Remember Intrinsic Rewards) องค์กรต้องจัดให้บุคลากรได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของแต่ละบุคคลจึงสามารถดึงดูดให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรได้นาน
8. ความเหมาะสมและความยุติธรรม (Fairness and Justics are Key) บุคลากรทุกคนต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสม และกระบวนการบริหารที่ยุติธรรม ในเรื่องของค่าตอบแทน และรางวัลพิเศษอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กร
9. ความต่อเนื่องในการสื่อสาร (Communicate Continuously) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา

10. ผู้บริหาร (Manager Matters) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษบุคลากรได้ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในลักษณะข่มขู่ คุกคาม หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและผลลบต่อการคงอยู่ในองค์กรได้

นอกจากนี้แนวคิดของ Taylor (2005, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธานนท์, 2549) กล่าวว่า สิ่งที่มีผลบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) ซึ่งต้องจ่ายอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกับคู่แข่งในตลาดแรงงาน รวมทั้งสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ควรจะให้บุคลากรสามารถเลือกโปรแกรมผลประโยชน์ตามความต้องการของตนเองได้ เพราะจะเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด

2. การบริหารจัดการเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคลากร (Managing Expectations) บุคลากรใหม่มักจะเข้าทำงานด้วยความคาดหวังว่า จะได้รับการดูแลด้วยความยุติธรรม เป็นงานที่สนุกและตื่นเต้น มีความก้าวหน้า ซึ่งเมื่อความคาดหวังเหล่านี้ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี ก็จะเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้มีการคงอยู่ในองค์กรได้มากขึ้น

3. การสร้างแรงดึงดูด (Induction) หมายถึง การเตรียมความพร้อมของบุคลากรใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมการอบรมเกี่ยวกับเรื่องการควบคุมอารมณ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เรื่องเกี่ยวกับองค์กร และการรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่บุคลากรในการยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน (Family – Friendly HR Practices)

5. การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา (Training and Development) จะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีการคงอยู่ในองค์กร

6. การปรับปรุงโครงสร้างของการบริหารจัดการ (Improving the Quality of Management) องค์กรควรคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร เพราะจะมีผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร

Mowday (1981, อ้างถึงใน พิริยา พิมอรัญ, 2557) กล่าวว่า การที่สมาชิกในองค์กรจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือลาออกจากงานเป็นผลมาจากปัจจัยหลัก คือ

1. ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องาน (Affective Responses to the Job) สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้

เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ก็ยังสามารถช่วยลดความตั้งใจลาออกจากงานได้ด้วย

2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non - Work) ได้แก่ การทรงงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน เป็นสิ่งที่จะสามารถเพิ่มหรือลดความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในงานของสมาชิกในองค์กรได้

ละอ อริยะกุลนิมิต (2546, อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์, 2556) ศึกษาตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาลและตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ด้วยวิธีการสกัดตัวประกอบหลัก และหมุนแกนแบบ ออโธโกนอล ด้วยวิธีแวนแมกซ์ พบว่า ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานพยาบาลมีจำนวน 10 ตัวประกอบดังนี้

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 12.6

2. การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.7

3. การให้อิสระในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.6

4. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.2

5. การพัฒนาวิชาการและวิจัย สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.7

6. การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.6

7. การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.1

8. การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.0

9. การมีโครงสร้างขององค์กรเป็นแบบแบนราบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.5

10. การให้โอกาสก้าวหน้าในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.0

Riggs & Rantz (2001, อ้างถึงใน พิริยา พิมอรันุญ, 2557) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรดังนี้

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ขอบบังคับ คำสั่งการ และค่าตอบแทนที่รัฐให้ ทำให้มีผลต่อรายได้และผลประโยชน์ของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้าง นโยบายขององค์กร การสื่อสารและการควบคุมดูแล พบว่า บุคลากรต้องการ โครงสร้างแบบเปิด มีความยืดหยุ่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเสมอภาค เข้าถึงระบบสนับสนุนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีการสื่อสารแบบเปิดเผย

3. ปัจจัยด้านบทบาทของงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเครียดแก่บุคลากร พบว่า บุคลากรต้องการให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีเวลาเป็นส่วนตัว มีความเป็นอิสระและการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ศาสนา ระดับการศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนั้น แนวคิดของ Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ลักษณะงานที่ทำ (93%) ส่วนใหญ่บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กร จะมีลักษณะงานที่ทำเป็นตัวดึงดูดให้บุคลากรอยากอยู่ทำงานต่อ เนื่องจากงานที่ทำนั้นมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อและตรงกับความชอบของตนเอง

อันดับ 2 เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน (90%) ของบุคลากรที่ยังคงอยู่ทำงานกับองค์กร ตอบว่า ที่ยังคงทำงานกับองค์กรเนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานและมีหัวหน้างานที่ดี รู้สึกผูกพันและอบอุ่น รวมทั้งได้รับการยอมรับจากทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

อันดับที่ 3 ค่าตอบแทนรวม (77%) มองว่า เรื่องของอัตราค่าตอบแทนรวมนั้นทำให้เขายังคงอยู่ทำงานกับองค์กร ซึ่งก็คือ เงินเดือนบวกเงินได้อื่น และเรื่องของสวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นธรรม

อันดับที่ 4 เงินเดือนมูลฐาน (71%) มองเรื่องของอัตราเงินเดือนที่ได้รับว่าเป็นส่วนที่ทำให้บุคลากรยังคงอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป ทั้งนี้ก็ต้องมีอัตราเงินเดือนที่แข่งขันได้และเป็นธรรม เมื่อเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ

อันดับที่ 5 โอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม (69%) ให้ความเห็นว่า การคงอยู่สัมพันธ์กับการได้มีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และโอกาสในการฝึกอบรม เพราะทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าในการทำงานมากขึ้น

อันดับที่ 6 โอกาสในการก้าวหน้าทางสายอาชีพ (65%) ให้ความเห็นว่า อยากคงอยู่เนื่องจากการทำงานในบริษัทมีโอกาสเติบโตตามสายอาชีพของตนเอง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

Milton (1981, อ้างถึงใน กษกร ฌรัฐสุข, 2556) ได้กล่าวถึงการที่บุคลากรจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรเป็นผลมาจากปัจจัยลักษณะงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

งาน การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์อื่นๆ เช่น บ้านหนึ่ง บ้านญาติ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯ นอกจากนี้ก็ยังมีสภาพการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย รวมไปถึงงานที่ติดตามผลงานชี้แนะแนวทางปฏิบัติ และการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Porter & Steer (1973, อ้างถึงใน นกมล มังครุตร, 2557) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Tourangeau & Cranley (2006, อ้างถึงใน สิรินารถ อุษสกุล, 2558) ที่ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในงาน ความสามารถและการสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ใช้ทำนายการคงอยู่ของบุคลากรในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ วรรณญา สัตยวงศ์ (2559, อ้างถึงใน ตติยา ผาสุก, 2559) ที่พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร โดยเป็นได้ทั้งที่ส่งผลโดยตรงและส่งผลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นการทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและสมเหตุสมผล
2. การประเมินผลงาน (Job Evaluation) เพื่อกำหนดค่าตอบแทนจะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกันได้
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัย และความสะอาดของสถานที่
4. สวัสดิการที่ให้กับบุคลากรทั้งทางห้องอาหาร รถสวัสดิการ ห้องน้ำ เป็นต้น
5. ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย และการพัฒนา
6. ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน
7. การให้ระบบตอบแทนแบบจูงใจ มีหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม
8. คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆพบว่า ได้มีผู้ศึกษา และให้ความหมายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

Colquitt (2001, อ้างถึงใน สวิมล สุริยวงศ์, 2554) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความเหมาะสม ความถูกต้อง ชอบธรรม และตรงไปตรงมา

Greenberg (1990, อ้างถึงใน ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล, 2560) ได้ให้ความหมายว่า ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงาน และความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน ต่อมา Beugre (1996, อ้างถึงใน พีระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กรทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และยังเกี่ยวข้องกับ สัมพันธระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับ Moorman (1991, อ้างถึงใน พีระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กรเกี่ยวข้องกับ วิธีการหรือแนวทางที่พนักงานใช้ตัดสินใจว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความยุติธรรม ซึ่งการตัดสินใจจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่นๆ

นอกจากนี้ ธนวรรณ ศรีสุวรรณ (2539, อ้างถึงใน ศรัณย์พร จุ่นสาย, 2551) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับขั้นตอนการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงานในเรื่องความยุติธรรม โดยที่ขั้นตอนของการตัดสินใจจะสำคัญกว่าผลของการตัดสินใจในด้านที่ก่อให้เกิดการรับรู้เรื่องความยุติธรรม ต่อมา ธนัญภัสส์ ศิริชนะจินดาคุณ (2556) ได้ให้ความหมาย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ไว้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กรทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง โดยองค์กรจะต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆของพนักงานอย่างเสมอภาค สอดคล้องกับ พีระวรรณ สุวรรณลาภ (2558) ที่ได้กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรรับรู้ถึงความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ตนได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้ทุ่มเททำไป รวมทั้งรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการกำหนดค่าตอบแทนนั้น และการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างบุคคลต่างๆในองค์กร และปรีดี อิทธิพงศ์ (2552) ได้อธิบาย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไว้ว่า การรับรู้ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้กับตนเอง และผู้อื่นในองค์กร กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนดังกล่าว และการปฏิบัติต่อลูกจ้างในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ในขณะที่เดียวกัน สวิมล สุริยวงศ์ (2554) กล่าวว่า

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คือการที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติจากองค์กรและหัวหน้างานอย่างยุติธรรม ซึ่งสามารถแบ่งความยุติธรรมภายในองค์กร เป็น 3 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ซึ่งแตกต่างกับ นครียา อาลีดีมัน (2557) ที่ได้กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับปฏิบัติอย่างยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงานขององค์กร นอกจากนี้ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2560) ได้อธิบายเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไว้ว่า เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับตนเอง โดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นภายในองค์กรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านผลตอบแทน การให้รางวัล การลงโทษ การเลื่อนขั้น รวมไปถึงจนถึงกระบวนการ ภาวะเปรียบเทียบภายในองค์กรว่ามีความเท่าเทียมกัน

จากความหมายหลากหลายที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคคลากรว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ถึงความชอบธรรม ตรงไปตรงมา เสมอภาค จากการปฏิบัติขององค์กรและรับรู้ถึงความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ตนได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้ทุ่มเททำไปทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงานหรือการบริหารภายในองค์กร

การวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นการวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคคลากรที่เป็นการแยกแยะตามจิตวิทยาในการทำงาน และการรับรู้ถึงผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สิ่งที่มีมองเห็นได้และไม่สามารถมองเห็นได้โดยแสดงออกทางพฤติกรรมและผลตอบแทนที่เป็นตัวตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของ Sheppard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงใน นครียา อาลีดีมัน, 2557) ได้เสนอว่า วิธีการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมระบบงาน กล่าวคือ

ด้านที่หนึ่ง การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Divisutive Lunce) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของสิ่งที่ได้รับจากการตัดสินใจขององค์กร เป็นการพิจารณาความเหมาะสมในด้านความสมดุล และความถูกต้องของผลตอบแทนที่ได้รับ

ด้านที่สอง การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) หมายถึง การที่ปัจเจกชนประเมินความเหมาะสมของกระบวนการที่นำมาซึ่งการพิจารณาปรับผลตอบแทน การพิจารณาความเหมาะสมของกระบวนการในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน เนื่องจากในตำแหน่งงานเดียวกันก็มีความยากง่ายของงานที่แตกต่างกันไปด้วยกระบวนการที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพิจารณาผลตอบแทน

ด้านที่สาม การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงาน (System Justice) หมายถึง การพิจารณาสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กร ได้แก่ ระบบการบังคับบัญชา กระบวนการรวบรวมข้อมูล ซึ่งระบบขององค์กรนั้นไม่สามารถที่จะมองเห็น หรืออธิบายได้โดยง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลภายนอกองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดตามแนวคิดทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรของ Sheppard, Lewick & Minton (1992, อ้างถึงใน นครียา อาลีดีมัน, 2557) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงาน เพื่อที่จะวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การปฏิบัติต่างๆ ขององค์กรที่มีต่อพนักงาน โดยผ่านนโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ทำให้พนักงานมีมุมมองต่อความยุติธรรมที่ตนสมควรได้รับจากองค์กร โดยคาดหวังว่าการตัดสินใจทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นไปอย่างยุติธรรม ซึ่งจะเป็นหนทางหนึ่งที่พนักงานประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการยอมรับและพอใจต่อนโยบายทรัพยากรมนุษย์ และจากการศึกษาจะเห็นว่า ระบบการบริหารจัดการที่มีความยุติธรรมจะเกิดผลดีต่อองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยที่พนักงานจะมีทัศนคติและปฏิกิริยาตอบสนองที่ดีต่อการประเมินผลงานด้วยการยอมรับ และความพึงพอใจกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน การจงใจในการทำงานและปรับปรุงให้มีผลปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้านกฎหมายโดยมีความถูกต้อง และความเสถียรต่างๆ โดยที่หากองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมแล้วพนักงานก็จะปฏิบัติกับลูกค้าอย่างยุติธรรมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับ

การที่พนักงานประเมินความยุติธรรมในการตัดสินใจกระบวนการ หรือการกระทำต่างๆขององค์กร มีหลักการที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ ความสมดุล ซึ่งเปรียบเทียบจากการตัดสินใจที่ได้รับการตัดสินใจแบบเดียวกันในสถานที่คล้ายกัน เปรียบเทียบโดยการประเมิน

ผลลัพธ์ของบุคคล 2 คน หรือมากกว่า และสร้างสมการของผลลัพธ์ของคุณค่าของสิ่งที่ต้นลงทุน ประการที่สอง ความถูกต้อง ซึ่งการตัดสินใจที่ถูกต้อง นั่นคือ การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของการกระทำบางอย่างซึ่งเป็นโทษหรือเป็นประโยชน์ต่อบางคนด้วยการตัดสินใจว่าการกระทำที่เกิดขึ้นมีทั้งความสมดุลและความถูกต้อง แล้วยังมุ่งหวังให้มีความยุติธรรมเกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายให้มีความยุติธรรมในองค์กร (Shirayurl, Lewicki, & Minton (1992, อ้างถึงใน นครียา อาลีตีมัน, 2557) ดังนั้นความยุติธรรมในองค์กรถือว่าเป็นสิ่งที่องค์กรมีให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นพื้นฐานทำให้เกิดพฤติกรรมและทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานส่วนต่างๆ ขององค์กร (Greenberg, 1994, อ้างถึงใน ศรีชัยพร จุ่นสาย, 2551) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลของความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาพบว่า

1) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) เมื่อพนักงานรับรู้ความไม่ยุติธรรมจากองค์กร บุคคลอาจเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ตนได้ลงทุนไปโดยพิจารณาเพิ่มหรือลดให้สอดคล้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น ลดผลการปฏิบัติงานของคน หรือเรียกร้องค่าตอบแทนให้มากขึ้น เมื่อเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่ยุติธรรม เพื่อให้บุคคลรู้สึกสมดุลระหว่างผลตอบแทนและส่วนลงทุนของตน และเมื่อบุคคลรับรู้ความไม่ยุติธรรมในองค์กร บางครั้งอาจทำให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้น และความเครียดนั้นจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นพยายามที่จะลดความตึงเครียดนั้นหรือพยายามหลบหนีจากสภาพการณ์ที่ไม่ยุติธรรม เช่น การลาออก ลางาน หรือขาดงานได้ (Adams, 1965, อ้างถึงใน ศรีชัยพร จุ่นสาย, 2551) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญภัตส์ ศิริชนะจินดาคุณ (2556) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่ำ ความตั้งใจในการลาออกจะสูง ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยของ Ryong Lee (2000, อ้างถึงใน ธนัญภัตส์ ศิริชนะจินดาคุณ, 2556) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มการลาออก หากพนักงานรับรู้ความยุติธรรมในระดับต่ำ แนวโน้มที่พนักงานจะลาออกมีความเป็นไปได้สูง นอกจากนี้การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกน้องก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การที่หัวหน้างานปฏิบัติต่อลูกน้อง ด้วยความยุติธรรม มีเหตุผลที่ถูกต้องประกอบการตัดสินใจและสามารถอธิบายการตัดสินใจนั้นให้แก่พนักงานเข้าใจได้ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมาเพิ่มขึ้นและเกิดความรู้สึกต้องการที่จะตอบแทนในการให้ความยุติธรรมขององค์กรและหัวหน้างาน โดยการเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการตอบแทน (Masterson, 2009, อ้างถึงใน จันจิรา บุญปริพันธ์, 2556)

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior) เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานด้านความยุติธรรม พนักงานจะเพิ่มการช่วยเหลือองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ เพื่อเป็นการตอบแทนที่องค์กรให้ความ

ยุดิธรรมแก่พนักงานและสนับสนุนการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เป็นต้น (Liao & Rupp, 2005, อ้างถึงใน นครียา อาลีดีมัน, 2557) และ ชมนวรรณ วันทนานุม (2557, อ้างถึงใน นครียา อาลีดีมัน, 2557) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นทุ่มเท มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี กล่าวแสดงออกและเสนอความคิดเห็นต่อองค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กร ตอบสนองความต้องการขององค์กร เพื่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้การที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมจากองค์กร พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานจะเพิ่มขึ้น แสดงถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะต้องมีความทุ่มเท มีความตั้งใจทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Moorman, 1991, อ้างถึงใน พีระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558)

3) ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยเฉพาะการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันของพนักงาน หากบุคคลรับรู้ว่าจะงานที่ตนเองทำและผลตอบแทนมีความสอดคล้องกับความยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีมากขึ้นและปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น และนอกจากนี้เมื่อพนักงานได้รับความยุติธรรมกับองค์กรแล้ว พนักงานจะระลึกถึงคุณค่าของการจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ ระลึกเสมอว่าการอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่พนักงานควรจะทำ และถูกต้อง (จันจิรา บุญปริพันธ์, 2556) นอกจากนี้การที่พนักงานรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมาจากหัวหน้าที่ได้ให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน แล้วรู้สึกที่ตนเองได้รับความยุติธรรมจะมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องกับด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในขณะที่เดียวกันการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรทางด้านการรู้สึก (ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล, 2560) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรกมล เจริญวิภาดา (2552) ที่พบว่า เมื่อพนักงานได้รับความยุติธรรมในองค์กรจะส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงานว่าการที่ตนลงทุนทำงานให้กับองค์กรได้รับการให้ความคุ้มค่าและให้ผลตอบแทนคืนด้วยกระบวนการและระบบที่ยุติธรรม พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีแก่องค์กร มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร แสดงให้เห็นว่าความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

4) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ทัศนคติด้านจิตใจโดยรวมของพนักงานที่มีต่องาน เมื่อพนักงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมากขึ้น พนักงานก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อ

องค์กร และเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น (Liao & Rupp, 2005, อ้างถึงใน สุวิมล ศรีขันธ์, 2554) กล่าวคือ เมื่อพนักงานประเมินว่า องค์กรให้ความสำคัญคุณธรรมในการทำงาน มีระบบการจัดสรรผลตอบแทนที่ถูกต้องเหมาะสม มีกระบวนการเปิดเผย เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และหัวหน้างานให้ความสำคัญคุณธรรมในการทำงานแก่พนักงานทุกคน มีผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น (Cohen Charash and Spector, 2001, อ้างถึงใน นครียา อาลีตีมัน, 2557)

จากผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมของบุคคลในองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายประการในองค์กร ได้แก่ แรงจูงใจ (Motivation) อารมณ์ความรู้สึก (Emotion) พฤติกรรมของบุคคล (Behavior) การคงอยู่ในองค์กร (Intention to Stay) การลาออก (Turnover) การขาดงาน (Absenteeism) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ความไว้วางใจ (Trust) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องพยายามพัฒนาวิธีการต่างๆ เพื่อสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

Mowday (1991, อ้างถึงใน ศรีชัยพร จุ่นสาย, 2551) กล่าวว่า พนักงานจะมีความรู้สึกไวต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อพวกเขา และพนักงานจะตอบสนองเหตุการณ์ดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของการประเมินค่าทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งมีนักทฤษฎีหลายท่าน ได้ศึกษาถึงกระบวนการประเมินค่าและความการรับรู้ความยุติธรรมในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นให้ความสำคัญกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน โดย Homan (1961, อ้างถึงใน ศรีชัยพร จุ่นสาย, 2551) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคลว่าควรได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับสิ่งที่ลงทุน และบุคคลจะรู้สึกโกรธและมีพฤติกรรมก้าวร้าวถ้ารับรู้ว่ามีผลตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่ยุติธรรม แต่ถ้าได้รับผลตอบแทนในสัดส่วนที่มากกว่าที่คาดหวังก็จะรู้สึกผิดและละอายแก่ใจ และในขณะเดียวกัน Homan ได้กล่าวถึงแนวคิด 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กัน ประการแรก คือ ถ้าบุคคลมีความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยน ผลตอบแทนที่ได้รับต้องสมดุลกับการลงทุน กล่าวคือ ถ้าลงทุนมาก ต้องได้ผลตอบแทนมาก ถ้าลงทุนน้อยก็ได้ผลตอบแทนน้อย และอีกประการคือ กำไรสุทธิหรือผลตอบแทนสุทธิต้องมีสัดส่วนที่สอดคล้องกับการลงทุน

ต่อมา Adams (1965, อ้างถึงใน พีระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) ได้เสนอทฤษฎีดุลยภาพ เป็นทฤษฎีการแลกเปลี่ยนที่เน้นในด้านความยุติธรรมของผลตอบแทนเช่นเดียวกับทฤษฎีของไฮแมน Adams ได้พัฒนาทฤษฎีดุลยภาพ โดยสามารถแสดงดังสมการต่อไปนี้

$$\frac{\text{Output ของตนเอง}}{\text{Input ของตนเอง}} = \frac{\text{Output ของผู้อื่น}}{\text{Input ของผู้อื่น}}$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ สิ่งลงทุน (Inputs) และ ผลตอบแทน (Outcomes) สิ่งลงทุนคือ สิ่งต่างๆที่บุคคลได้ทุ่มเทลงมือปฏิบัติหรือนำมาใช้เพื่อการแลกเปลี่ยนในงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เวลา การฝึกฝนอบรม ความสามารถ สติปัญญา และความมานะพยายาม สำหรับผลตอบแทน หมายถึง สิ่งต่างๆที่เป็นสิ่งที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนในการจ้างงานนั้นๆ ซึ่งผลตอบแทนที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ค่าจ้าง ส่วนผลตอบแทนด้านอื่นๆ เช่น การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงการควบคุมบังคับบัญชา และสวัสดิการต่างๆ

Adams (1965, อ้างถึงใน ปานชนก, 2558) กล่าวว่า พนักงานจะรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร ได้เมื่อพนักงานเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้รับกับบุคคลอื่นๆ และหากเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานรู้สึกว่า ตนเองทุ่มเทกับงานมากกว่าแต่กลับได้รับผลตอบแทนที่น้อยกว่าหรือทำงานน้อยกว่า แต่ได้รับผลตอบแทนที่เท่ากันก็จะทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในองค์กรขึ้นได้ เมื่อมีความไม่ยุติธรรม เกิดขึ้น พนักงานจะพยายามกระทำพฤติกรรมต่างๆเพื่อลดความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้น โดย Adams (1965, อ้างถึงใน พีระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) ได้อธิบายแนวทางการปรับตัวเมื่อพนักงานรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมในองค์กร ได้แก่ 1. เปลี่ยนแปลงสิ่งที่พนักงานลงทุนไป โดยอาจลดหรือเพิ่มสิ่งลงทุนให้สอดคล้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ 2. เปลี่ยนแปลงผลตอบแทนโดยการเรียกร้องค่าตอบแทนจากองค์กรให้มากขึ้น 3. พยายามบิดเบือนการรับรู้ต่อสิ่งลงทุนหรือสิ่งตอบแทน หรือทำให้ยอมรับว่าสิ่งที่ตนลงทุนกับสิ่งตอบแทนมีความสมดุลกันแล้ว 4. หลบหนีจากสภาพการณ์ที่ไม่ยุติธรรม เช่น ลาออก ขาดงานหรือลางาน 5. พยายามหาทางเปลี่ยนแปลงสิ่งลงทุนหรือสิ่งตอบแทนของผู้ที่เปรียบเทียบกับ เช่น ชักจูงให้ทำงานน้อยลง หรือ บังคับให้ทำงานมากขึ้น หรือหาทางให้เพื่อนร่วมงานได้ผลตอบแทนน้อยลง และ 6. เปลี่ยนบุคคลที่ตนเปรียบเทียบกับเพื่อทำให้ตนเองสบายใจ

กล่าว โดยสรุปทฤษฎีดุลยภาพของอดัมส์มุ่งเน้นถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม อธิบายถึงสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมต่างๆของพนักงานซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่เขาเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแล้วเห็นว่าตนเองได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าคนอื่นจากการทำงานประเภทเดียวกัน หรืออาจจะทำงานหนักกว่าแต่กลับได้รับผลตอบแทนเท่ากัน ดังนั้น

องค์กรจึงควรพิจารณาถึงรูปแบบการให้รางวัลตอบแทน ความรู้สึกของพนักงานว่าเขาารู้สึกว่ามีความยุติธรรมเท่าเทียมกันหรือไม่ในองค์กร

นอกจากนี้ Deusch (1975, อ้างถึงใน ปรีดี อธิพิงศ์, 2552) ได้อธิบายถึงถึงแนวคิดเรื่องความยุติธรรมด้านผลตอบแทนว่าเกี่ยวข้องกับการกระจายเงินเดือนและทรัพยากรต่างๆที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในสังคมนั้น การรับรู้ความยุติธรรมเกิดขึ้นจากความพึงพอใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ แต่ส่วนความไม่ยุติธรรมนั้นเกี่ยวข้องสิ่งทีกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลทำให้เกิดความไม่พอใจ โดยความยุติธรรมดังกล่าวอาจเกิดจากความไม่ยุติธรรมของค่านิยมที่เกื้อหนุนกฎระเบียบที่ใช้ในการควบคุมการกระจายผลตอบแทน ความไม่ยุติธรรมของกฎระเบียบที่ถูกใช้เป็นตัวแทนของค่านิยม ความไม่ยุติธรรมของการนำกฎระเบียบมาปฏิบัติ และความไม่ยุติธรรมของกระบวนการตัดสินใจ ถึงแม้ว่าพนักงานบางท่านจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่เขาอาจรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมของกระบวนการและกฎเกณฑ์ที่หัวหน้าเป็นผู้ตั้งขึ้นมา เพราะกฎเกณฑ์นั้นเกิดจากความพึงพอใจของหัวหน้าเพียงฝ่ายเดียว และ Deutsch (1975, อ้างถึงใน ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล, 2560) ได้กล่าวถึง คุณค่าของความยุติธรรมด้านผลตอบแทนว่าบุคคลจะรู้สึกว่าเขาเองได้รับความยุติธรรมหากผลตอบแทนที่ได้รับมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับสิ่งที่ลงทุน เป็นไปตามความสามารถ ความพยายาม และความเชี่ยวชาญ มีความเท่าเทียมกันในเรื่องโอกาสการแข่งขัน ปราศจากความอคติ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความต้องการพื้นฐานของบุคคลทั่วไป หลักของการตอบแทนซึ่งกันและกัน และที่สำคัญผลตอบแทนที่ได้รับต้องไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำที่ควรจะได้ และนอกจากนี้ Deutsch ยังกล่าวอีกว่า ความเป็นอยู่ที่ดีกับการทำหน้าที่ที่ดีของบุคคลและของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก กล่าวคือ หากบุคคลมีความพึงพอใจมากเท่าใด กลุ่มก็มีความพึงพอใจมากเท่านั้น และกลุ่มก็จะสามารถทำหน้าที่ของกลุ่มได้ดีขึ้น ดังนั้นการนำเอาเรื่องคุณค่าของความยุติธรรมมาใช้ในเรื่องการกระจายผลตอบแทนจะช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มทำหน้าที่ได้ดีขึ้น

ต่อมา Thibaut and Walkers (1978, อ้างถึงใน พิระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) เน้นแนวคิดเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ซึ่งพัฒนามาจากกระบวนการทางกฎหมาย คือ บุคคลจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจหากได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และมีแนวโน้มที่จะยอมรับผลการตัดสินใจของคณะลูกขุนว่ามีความยุติธรรมมากกว่าคู่พิพาทที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การให้คู่พิพาทแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ จะทำให้คู่พิพาททั้งสองฝ่ายยอมรับผลการตัดสินใจมากขึ้น ถือเป็นทฤษฎีที่บุกเบิกแนวคิดที่เน้นให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินมากขึ้น โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่ต้น หากองค์กร

ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดผลตอบแทนก็จะทำให้พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมมากขึ้น

สำหรับ Greenberg (1987, อ้างถึงใน ปานชนก, 2558) เขามองว่า การรับรู้ความยุติธรรมไม่ได้หมายความว่ารวมถึงแค่เรื่องค่าตอบแทนอย่างเดียว แต่รวมไปถึงการปฏิสัมพันธ์กันด้วย เขาได้จำแนกประเภทของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 2 มิติ มิติแรก คือ มิติเชิงรับและเชิงรุก (Reactive-proactive dimension) สำหรับมิติเชิงรับเกี่ยวข้องกับกรณีที่บุคคลพยายามที่จะหลีกเลี่ยงสภาพที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร ในขณะที่มิติเชิงรุกจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บุคคลกระทำเพื่อส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรม และอีกมิติ คือ มิติด้านกระบวนการและเนื้อหา (Process-content dimension) มิติด้านกระบวนการจะมีความเกี่ยวข้องกับความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจในองค์กรและนำเอาผลการตัดสินใจดังกล่าวไปปฏิบัติ ส่วนมิติด้านเนื้อหาเกี่ยวกับความยุติธรรมที่เป็นผลมาจากการจัดสรรผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งงาน เงินเดือน และสวัสดิการ เป็นต้น ต่อมา Greenberg (1993, อ้างถึงใน พิระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) ได้จำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เป็น 2 ส่วน คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลที่มากพอทั้งด้านกระบวนการตัดสินใจ และผลการตัดสินใจที่สามารถอธิบายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ด้านนี้จะเน้นความถูกต้องและคุณภาพของสิ่งที่จะอธิบายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความสุภาพ เคารพนับถือ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

และนอกจากนี้ Shappard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงใน นครिया อาลีดีมัน, 2557) ได้อธิบายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยพิจารณาจากหลักความถูกต้อง หลักความสมดุล และเป้าหมายของความยุติธรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุผลและการคงไว้ซึ่งความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านความมีศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ของปัจเจกบุคคล เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานที่แตกต่างในด้านการตัดสินใจเรื่องความยุติธรรม โดย Shappard, Lewicki & Minton ได้พิจารณาแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็น 3 ด้านดังนี้

1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน Shappard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงใน พิระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) ได้สรุปมาตรฐานที่ใช้ในการตัดสินใจความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ดังแสดงในตาราง 2.1

ตาราง 2.1 มาตรฐานการตัดสินใจการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

เป้าหมายของความยุติธรรม	ความสมดุล	ความถูกต้อง
เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน	ดุลยภาพ (Equity)	ความคงที่ภายใน (Internal Consistency)
เป้าหมายด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ความเสมอภาค (Equality)	กฎหมายและนโยบาย (Law and Policy)
เป้าหมายด้านศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ของปัจเจกบุคคล	ความต้องการ (Need)	จุดหมายการดำเนินชีวิต (Station in Life)

ที่มา : Shappard, Lewicki and Minton (1992, อ้างถึงใน พีระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558)

จากตารางที่ 2.1 เมื่อนำหลักความสมดุลและหลักความถูกต้องมาพิจารณาประกอบกับเป้าหมายของความยุติธรรมทั้ง 3 ด้านจะทำให้ได้มาตรฐานในการตัดสินใจความยุติธรรมด้านผลตอบแทน 6 มาตรฐาน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านดุลยภาพ (Equity) หมายความว่า พนักงานควรได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. มาตรฐานด้านความเสมอภาค (Equality) ตามหลักของมาตรฐานนี้พนักงานจะได้รับผลตอบแทนที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะมีผลงานหรือความทุ่มเทที่แตกต่างกันหรือไม่ก็ตามโดยมาตรฐานนี้จะถือว่าพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

3. มาตรฐานด้านความต้องการ (Needs) พนักงานทุกคนควรได้รับผลตอบแทนบนพื้นฐานความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตในฐานะที่เป็นมนุษย์เหมือนกัน

4. มาตรฐานด้านความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับต้องอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน

5. มาตรฐานด้านกฎหมายและนโยบาย (Law and Policy) การตัดสินใจผลตอบแทนต้องสอดคล้องกับข้อกฎหมาย แนวทางปฏิบัติ และนโยบายทางสังคม พนักงานทุกคนต้องได้รับการตัดสินใจภายใต้กฎหมายและนโยบายเดียวกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6. มาตรฐานด้านจุดหมายของการดำรงชีวิต (Station in Life) ความถูกต้องในการกำหนดผลตอบแทนจะต้องพิจารณาจากพื้นฐานหรือจุดหมายในการดำเนินชีวิต โดยพิจารณาจากความเหมาะสมตามฐานะ ตำแหน่งความอาวุโส ความเชี่ยวชาญ และความเคารพในวิชาชีพนั้นๆ

2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน Shappard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงใน ธนัญภัตต์ ศิริชนะจินดาคุณ, 2556) กล่าวว่า โดยทั่วไปบุคคลจะเชื่อว่ากระบวนการที่ยุติธรรมจะก่อให้เกิดผลตอบแทนที่ยุติธรรม ในการตัดสินใจความยุติธรรมด้าน

กระบวนการกำหนดผลตอบแทนใช้หลักความสมดุลและความถูกต้องมาพิจารณาประกอบเป้าหมายของความยุติธรรมทั้ง 3 ด้าน ทำให้เกิดเป็นมาตรฐานการตัดสินความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ดังแสดงในตาราง 2.2

ตาราง 2.2 มาตรฐานการตัดสินการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนด

ผลตอบแทน

เป้าหมายของความยุติธรรม	ความสมดุล	ความถูกต้อง
เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน	การให้มีการตรวจสอบและความสมดุล(Check and Balance)	ความเป็นกลาง (Neutral)
เป้าหมายด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ความสมดุลของอำนาจ (Balance of Power)	ความคงที่ของกระบวนการ (Consistency with Specified Procedures)
เป้าหมายด้านศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์ของปัจเจกบุคคล	ความสมดุลของสิ่งลงทุน (Balance of Inputs)	สถานะของบุคคลในกลุ่ม (Standing)

ที่มา : Shappard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงใน ธัญญภัตต์ ศิริชนะจินดาคุณ, 2556)

หลักความสมดุลและการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน

1. มาตรฐานการตรวจสอบและความสมดุล (Check and Balance) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นต้องมีการตรวจสอบและมีการถ่วงดุลที่เพียงพอ เพื่อเป็นลดการเกิดอคติให้เกิดได้น้อยที่สุด

2. การถ่วงดุลอำนาจ (Balance of Power) จะต้องมีความสมดุลในเรื่องอำนาจกระบวนการต่างๆในองค์กรต้องไม่ถูกรอบงำโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3. มาตรฐานด้านความสมดุลของปัจจัยนำเข้า (Balance of Inputs) องค์กรต้องทำให้สมาชิกมั่นใจว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการพิจารณาปัจจัยที่นำเข้ามาใช้ในการตัดสินใจ หรือมีสิทธิ์ในการกำหนดปัจจัยในการตัดสินใจหรือผลตอบแทน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกถึงความมีศักดิ์ศรีของตนเอง

4. มาตรฐานด้านความเป็นกลาง (Neutral) ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจต้องมีความเป็นกลาง มีรายละเอียดที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ต้องผ่านการทบทวนตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในเป้าหมายด้านการปฏิบัติงาน

5. มาตรฐานด้านความคงที่แน่นอนของกระบวนการ (Consistency with Specified Procedures) กระบวนการต้องถูกนำไปปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา เป็นที่น่าไว้วางใจและ

เชื่อถือได้มีมาตรฐานเดียวกันในการนำไปปฏิบัติ แม้ว่าจะต่างเวลาหรือต่างบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงาน

6. มาตรฐานด้านสถานะทางสังคม (Standing) เพื่อบรรลุเป้าหมายความยุติธรรม กระบวนการที่นำมาปฏิบัติต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีความเหมาะสมกับสถานะทางสังคมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มและองค์กร

3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงาน Shappard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงใน ศรีชัยพร จุ่นสาย, 2551) กล่าวว่า ความยุติธรรมด้านระบบเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงาน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆภายในองค์กรซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่างๆภายในองค์กรว่ามีความยุติธรรม และมาตรฐานที่ใช้ในการตัดสินความยุติธรรมด้านระบบนี้ Shappard, Lewicki & Minton ได้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับความยุติธรรมทั้ง 2 ด้าน ทำให้เกิดมาตรฐานที่ใช้ในการตัดสินความยุติธรรมด้านระบบที่แตกต่างกัน 6 มาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 2.3

ตาราง 2.3 มาตรฐานการตัดสินการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงาน

เป้าหมายความยุติธรรม	ความสมดุล	ความถูกต้อง
เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน	การควบคุมการกระทำผิด (Control of Abuse)	การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Responsive to Change)
เป้าหมายด้านความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ความครอบคลุม (Inclusion)	ความมีเสถียรภาพ (Stability)
เป้าหมายด้านความมีศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์ ของปัจเจกบุคคล	โอกาส (Opportunity)	ความชอบด้วยกฎหมาย และ การสนับสนุนให้ได้รับ ผลประโยชน์ที่แท้จริง (Legitimizes and Sustains “real” Interests)

ที่มา : Shappard, Lewicki and Minton (1992, อ้างถึงใน ศรีชัยพร จุ่นสาย, 2551)

1. มาตรฐานด้านการป้องกันและการควบคุมการกระทำผิด (Control of Abuse) จะช่วยป้องกันการให้หรือรับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมจากผู้มีอำนาจ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การกำหนดวิธีการทำงานที่ชัดเจน เป็นต้น มาตรฐานนี้จะช่วยให้องค์กร บรรลุเป้าหมายด้านความมีประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน

2. มาตรฐานทางด้านความครอบคลุม (Inclusion) มาตรฐานนี้จะช่วยสนับสนุนเป้าหมายด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เนื่องจากทุกคนอยู่ภายใต้ระบบเดียวกัน ซึ่งมีความครอบคลุมถึงผลประโยชน์ที่ทุกคนสมควรจะได้รับในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน

3. มาตรฐานทางด้านโอกาส (Opportunity) เกี่ยวข้องกับระดับของการที่บุคคลมีโอกาสดำเนินระบบอย่างเท่าเทียมกัน เช่น โอกาสในการได้รับทุนศึกษาต่อ ทุกคนควรได้รับโอกาสในการสมัครอย่างเท่าเทียมกันจึงจะถือว่าสมดุลอย่างแท้จริง

4. มาตรฐานด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Responsive to Change) ถึงแม้ว่าระบบจะต้องการความมีเสถียรภาพ แต่ในขณะเดียวกันระบบก็ต้องสามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้ด้วย ดังนั้นความถูกต้องของความยุติธรรมด้านระบบจะต้องมีความสมดุลระหว่างความมีเสถียรภาพและการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความมีประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน

5. มาตรฐานด้านความมีเสถียรภาพของระบบ (Stability) ความมีเสถียรภาพของระบบเป็นสิ่งจำเป็นเพราะสามารถแก้ปัญหาความไม่ยุติธรรมด้านกระบวนการและด้านผลตอบแทนได้เนื่องจากวิธีการที่ใช้จะต้องเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกันแม้จะต่างเวลาหรือต่างกลุ่มคนก็ตาม

6. มาตรฐานด้านความชอบด้วยกฎหมายและการสนับสนุนให้ได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริง (Legitimizes and Sustain “Real” Interests) ในขณะที่ระบบมีการตอบสนองอย่างสมดุลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะต้องชอบด้วยกฎหมายและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของบุคคล

นอกจากนี้ Shappard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงใน พิระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) ได้กล่าวว่า ในการกำหนดว่าจะใช้มาตรฐานใด ในสถานการณ์แบบใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างและขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่เราต้องการ โดยทั่วไปหลักความถูกต้องจะสำคัญมากกับการตัดสินใจ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน แต่ความถูกต้องเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้ความยุติธรรมดำรงอยู่ได้ บางครั้งการตัดสินใจยุติธรรมก็ต้องมีการผ่อนปรนมากกว่าการยึดแต่กฎเกณฑ์ การตัดสินใจว่าถูกต้องด้วยมาตรฐานหนึ่งอาจไม่ถูกต้องสำหรับอีกมาตรฐานหนึ่งก็ได้ การใช้หลักความถูกต้องควบคู่ไปกับหลักความสมดุลอาจจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งได้ที่ระดับหนึ่ง

การจำแนกประเภทของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

1. การจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของ Moorman (1991, อ้างถึงใน สุวิมล สุริยวงศ์, 2554) ได้แบ่งความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice) คือ บุคคลในองค์กรมีการเปรียบเทียบสิ่งที่ลงทุนไปกับผู้อื่น เช่น ความสามารถ ความพยายาม เป็นต้น

1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ บุคคลในองค์กรพิจารณาถึงกระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของหัวหน้างานว่ามีความเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่ถูกรอบงำจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) คือ บุคคลในองค์กรพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนกับหัวหน้างาน เช่น การให้การยอมรับ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วนและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. การจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของ Folger & Cropanzano (1998, อ้างถึงใน สุวิมล สุริยวงศ์, 2554) ได้แบ่งประเภทการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ การรับรู้ของแต่ละบุคคลว่าผลลัพธ์ ผลตอบแทน หรือการจัดสรรผลตอบแทนที่พวกเขาได้รับมีความยุติธรรม

2.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่ามีวิธีการ กลไก หรือกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม เช่น กระบวนการในการตัดสินใจ กระบวนการแบ่งปันผลตอบแทน หรือกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทในองค์กร

2.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม เช่น ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องมีข้อมูลมากพอที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจ และสามารถอธิบายถึงสิ่งที่พนักงานกังวลใจได้ และความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) เป็นความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของ Judge and Colquitt (2004, อ้างถึงใน พีระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) ได้แบ่งประเภท การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ การรับรู้ที่บุคคลมีต่อผลตอบแทนจากองค์กร

3.2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ การรับรู้ที่บุคคลมีต่อกระบวนการจัดสรรผลตอบแทน

3.3 ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) คือ การรับรู้ที่บุคคลมีต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กร

3.4 ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) คือ การจัดหาความรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ในหน้าที่งานที่บุคคลให้ความสนใจ

4. การจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของ Sheppard, Lewicki & Minton (1992, อ้างถึงใน นครียา อาลีคิมัน, 2557) ได้แบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

4.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ การพิจารณาความเหมาะสมในด้านความสมดุลและความถูกต้องในการจัดสรรผลตอบแทน เช่น การให้ผลตอบแทน เป็นต้น

4.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือการพิจารณาความเหมาะสมด้านกระบวนการในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในการจ่ายค่าตอบแทนว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม

4.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systemic Justice) คือ การพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ระบบการบังคับบัญชา ระบบการให้และรับข้อมูลภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยากโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลภายนอกองค์กร

จากที่กล่าวมา จะเห็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จะเป็นการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติขององค์กร ทั้งในด้านของค่าตอบแทน กระบวนการ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง และระบบงาน การรับรู้ความยุติธรรมในการองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานและความตั้งใจจะลาออกจากงาน เพราะถ้าบุคลากรรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมในองค์กร บุคลากรจะหลบเลี่ยงจากสถานการณ์ที่ไม่ยุติธรรม โดยการขาดงาน ลางาน และส่งผลให้บุคลากรคิดที่จะลาออกจากงานในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณพร จุณฉาย (2551) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงาน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับที่ต่ำความตั้งใจในการลาออกจะสูง แต่ถ้าพนักงานมีการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา บุญปริพันธ์ (2556) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจของอยู่ในงาน ยิ่งพนักงานมีความผูกพันในองค์กรมากขึ้นจะส่งผลให้มีความตั้งใจของอยู่ในงานเพิ่มขึ้นด้วย (มิ่งขวัญ พ่อบุตรดี, 2557) ดังนั้นหมายความว่า พนักงานที่รับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรในระดับที่สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่บวก ความตั้งใจของอยู่ในงานจะสูง (Afzalur, 2000, อ้างถึงใน ธนัญภัสส์ ศิริชนะจินดาคุณ, 2556)

ในวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Shappard, Lew & Minton (1992, อ้างถึงใน นครียา อาลีคิมัน, 2557) ซึ่งมีความสอดคล้องและครอบคลุมกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และเป็นที่ยึดมั่นอย่างแพร่หลาย โดยได้แบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ กำหนดผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยองค์กร ตามแนวคิดของ Mathis & Jackson ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ตามแนวคิดของ Shappard, Lewicki & Minton สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล คือ คุณสมบัติหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวบุคคล เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บ่งบอกเอกลักษณ์ของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้คนมีความแตกต่างกันและส่งผลต่อการเลือกงานของบุคคล (กานดา จันท์แย้ม, 2546, อ้างถึงใน พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์, 2559) ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง สังกัด อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิฐานะ และภาระครอบครัว ดังรายละเอียดดังนี้

1. เพศ ประกอบด้วยเพศหญิงและเพศชาย และจากงานวิจัยของ กชกร ฌัฐสุข (2556) พบว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจคงอยู่ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรด้านความสำเร็จและ โอกาสก้าวหน้าสูงกว่าเพศชาย

2. อายุ อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของแต่ละบุคคล จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด ความอ่านที่มีเหตุผลจากประสบการณ์การทำงาน และมีความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) จากการศึกษาของ นัทที เอี่ยมอ่อน (2550) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงาน และนอกจากนี้พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรสูงกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ซึ่งกลุ่มที่มีอายุมากจะทำงานในองค์กรด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ และ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น (กฤษณี ก้อนพิงค์, 2552)

3. สถานภาพการสมรส จากการศึกษาของ Killien (2004, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธ์านนท์, 2549) กล่าวว่า ถ้าตารางการปฏิบัติงานไม่ยืดหยุ่นอาจจะส่งผลกระทบต่อเวลาในการดูแลครอบครัวจะทำให้บุคลากรต้องการลดเวลางานหรือลาออกจากงาน นอกจากนี้ กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552) อธิบายว่าการเป็นโสดทำให้รู้สึกว่าจะต้องพึ่งพาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถ จึงไม่มีความคิดที่จะลาออกจาก

งาน แต่ถ้าในอนาคตเมื่อมีความพร้อมด้านความรู้และประสบการณ์และมีโอกาสก้าวหน้าในองค์กรอื่น ซึ่งอาจส่งผลให้มีความคิดที่จะลาออกหรือมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรลดลง

4. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดที่บุคลากรได้สำเร็จการศึกษามา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตรา วาทิกทินกร (2557) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่ามีการคงอยู่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป แต่ในขณะเดียวกัน แคลทริยา มณีรัตน์ (2552) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพการจ้าง หมายถึง หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน โดยในหน่วยงานรัฐจะมีระบบการจ้างหลายระบบ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งแต่ละระบบจะมีสัญญาจ้างที่ไม่เหมือนกัน มีผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมือนกัน และ โสมย์ศิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันนี้เมื่อมีการแข่งขันสูงทั้งทางธุรกิจและหน่วยงานรัฐ ประกอบกับความต้องการผลประโยชน์ที่สูงขึ้น พนักงานจึงมีความต้องการในงานที่สูงขึ้น นอกเหนือไปจากความมั่นคง พนักงานเริ่มมองหาสิ่งที่คุณเองควรจะได้รับ องค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีการใหม่ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่มีสิ่งที่คุณคาดหวังในงานปัจจุบัน พนักงานจะเริ่มมองหางานใหม่ๆ ด้วยเหตุนี้การจ้างงานจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จนทำให้เกิดความจงรักภักดี และความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

6. สังกัด เป็นหน่วยปฏิบัติงานที่แสดงถึงประเภทหรือขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่องค์กรรับผิดชอบเฉพาะด้านขององค์กร เช่น สำนักปลัดฯ หน่วยตรวจสอบภายใน กองกิจการขนส่ง กองกิจการสภา กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองผังเมือง และกองการเจ้าหน้าที่

7. อายุงาน หรือระยะเวลาในการทำงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนาน จะมีความชำนาญในการทำงานสูง มีทักษะและแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจนไม่คิดจะลาออก นอกจากนี้คนที่มีระยะเวลาการทำงานนานๆ จะมีการคงอยู่ในองค์กรสูงเพราะบุคคลนั้นจะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและผลประโยชน์ที่ได้รับจะสูงขึ้นตามมา และในขณะเดียวกันจะเห็นได้ว่า อายุงานทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตน คนที่มีอายุงานมากขึ้น โอกาสการเลือกงานก็จะลดลง นอกจากนี้ ส่วนใหญ่คนที่มีความชำนาญมาก มีหน้าที่การงานสูง ผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับก็มีมาก การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องพิจารณาถึงการสูญเสียความก้าวหน้า และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ (Moblely, 1982, อ้างถึงใน ชลธิชา บรรจง

ธรรม, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552) ที่พบว่า เมื่อมีระยะเวลาในการทำงานนานขึ้น บุคลากรมักจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย และสอดคล้องกับ อรุณรัตน์ คันทาและคณะ (2555) พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

8. ระดับเงินเดือน หมายถึง จำนวนตัวเลขที่แสดงถึงรายได้ที่เป็นเงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทนทุกประเภทที่บุคลากรได้รับจากงานในแต่ละเดือน แสดงถึงปริมาณมากหรือน้อย ซึ่งถ้าหากรายได้ของบุคลากรเพียงพอต่อการดำรงชีวิตจะทำให้บุคลากรไม่ต้องดิ้นรนหรือมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษนอกเวลาทำงานและจะมีความคงอยู่ในองค์กรต่อไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร ถ้ารายได้ต่ำไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ จะมีผลให้บุคคลต้องแสวงหางานพิเศษ เพื่อหารายได้มาดูแลครอบครัวมากขึ้น มีการเปลี่ยนงานมากขึ้นและมีการคงอยู่ในองค์กรต่ำ

9. ภูมิลำเนา หมายถึง ถิ่นที่อยู่ประจำของบุคคล ภูมิลำเนาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนว่า บุคลากรจะคงอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้นานหรือไม่ ซึ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิมมีแนวโน้มจะอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานเนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว มีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น และมีกำลังใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) สนับสนุนการศึกษาของ แสงทอง ประสุวรรณ (2541) พบว่า ภูมิลำเนาในเขตพื้นที่จังหวัด หรือพื้นที่ใกล้เคียงกับองค์กร มีผลต่อการคงอยู่กับองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ (2546) พบว่า สาเหตุการลาออกส่วนใหญ่มาจากการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม

10. ภาระครอบครัว หมายถึง ภาระในการใช้เวลาในการดูแลบุคคลในครอบครัว ประกอบด้วย ปู่ ย่า ตา ยาย บิดา มารดา สามี บุตร บางครั้งบุคลากรจะมามีการทำงานนอกเวลาราชการ เช่น วันเสาร์ อาทิตย์ อาจส่งผลกระทบต่อการใช้เวลาในการดูแลบุคคลในครอบครัว ทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ หรือลาออกจากงาน เพื่อให้มีเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น (Killien, 2004, อ้างถึงใน สุธิดา โตพันธานนท์, 2549) และการศึกษาของ Ellenbecker (2004, อ้างถึงใน นิติยาวันทยานันท์, 2556) พบว่า ถ้าตารางการปฏิบัติงานไม่ยืดหยุ่น ไม่เอื้อในการจัดสรรเวลาแก่ครอบครัวทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวจะทำให้บุคลากรที่มีภาระต่อครอบครัวลาออกจากงานได้

ปัจจัยองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กร ทั้งในส่วนของกระบวนการและการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร โดยประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและความมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร หมายถึง รูปแบบของความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิกเกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรและจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น (ตติยา ผาสุก, 2559)

จากความหมายที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์กรเป็นหลักปฏิบัติ เป็นวิถี หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับ Kluckhohn & Kelly (1945, อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี, 2559) ที่อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบแผนนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปในหมู่สมาชิกได้ โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญโดยมีผลต่อองค์กร 4 ประการ ประการแรก คือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น ในองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกสูง เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปในองค์กรได้สร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกใหม่ในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้ แพร่กระจายในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ต่อไป ประการที่สอง การดำเนินงานขององค์กรได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ในองค์กรโดยวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ประการที่สาม วัฒนธรรมองค์กรส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบการเรียนรู้ในภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ เมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาได้ และการรับรู้เช่นนี้ก็จะทำให้การจูงใจในการเผชิญกับปัญหาหมดไป กลายเป็นคนย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ วัฒนธรรมการขอมตามผู้นำโดยไม่ยั้งคิดของผู้ตามจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กรในที่สุด และประการที่สี่ วัฒนธรรมองค์กรแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์กร ดังที่กล่าวแล้วว่าวัฒนธรรมเป็นหลักปฏิบัติ เป็นวิถี หรือเป็นแบบแผนให้บุคคลในองค์กรยอมรับ ซึมซับและปฏิบัติอย่างเดียวกัน เกิดความเป็นหนึ่งเดียวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร (Organizational Unity) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานของหมู่คณะประสบผลสำเร็จ สมาชิกในองค์กรนั้นๆ เกิดความรักและผูกพันกันและก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันน้ำหนึ่งใจเดียวกันด้วย

ดังนั้นจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร คือ แบบแผนและค่านิยมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งถ้าองค์กรใดมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีจุดเด่น ชัดเจน และมีบรรยากาศที่ดี ตลอดจนทำให้

บุคลากรเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กรและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วยกันจะทำให้เกิดความ เป็นเจ้าของสูงขึ้นและส่งผลต่ออัตราการคงอยู่และความสำเร็จขององค์กรมากขึ้น (เกียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2545, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธ์านนท์, 2549) ทั้งนี้งานวิจัยของ สุธิดา โดพันธ์านนท์ (2549) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม บุคลากรมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ จิรัชยา เจียวกั๊ก (2556, อ้างถึงใน คติยา ผาสุก, 2559) ที่พบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ในงาน

2. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง

ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นว่าจะ สามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ที่เป็นธรรมและพอเพียงที่จะ ดำรงชีวิตอยู่โดยไม่เป็นภาระของสังคม การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน มีความก้าวหน้าใน การทำงาน มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและ หลังจากบุคคลนั้นได้ออกจากองค์กรไปแล้วด้วย (ทิพยรัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา, 2555)

การบริหารงานขององค์กรเพื่อให้บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรนั้น บุคลากรมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคงย่อมสร้างความฮึกเหิมในการทำงาน ทำให้ เกิดผลผลิตหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสูงขึ้นตามไปด้วย การเสริมสร้างความมั่นคง ในงานจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อัมพร อุทธีกร (2514, อ้างถึงใน ทิพยรัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา, 2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรู้สึกมั่นคงในงานไว้ว่า ความ มั่นคงในงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรเพราะมีหลักประกันในการ ทำงาน ความมั่นคงในงานช่วยให้บุคลากรมีขวัญที่ดียิ่งขึ้นอีกทั้งความมั่นคงในงานเป็นเครื่องกระตุ้น ให้การทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญในการทำงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเต็มที่ นอกจากนี้ ศศิ อนันต์นพคุณ (2542, อ้างถึงใน ทิพยรัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา, 2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของความมั่นคงในงานไว้ว่า ความมั่นคงในงานทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ เกื้อหนุนให้ บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม นอกจากนี้ความมั่นคงในงาน ยังช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม เพื่อการขจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กร ได้ ตลอดจนสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรก่อน โยบายและวัตถุประสงค์องค์กร เกื้อหนุน ให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กรจนส่งผลให้ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและ ศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรยาวนาน เท่านั้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า บุคลากรทุกคนต้องการความมั่นคงในการทำงานตลอดเท่าที่ ต้องการ ทรายไคที่ยังสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต ถ้าองค์กรใดมีความต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรสูงไปด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร

3. ปัจจัยด้านสวัสดิการ

อุทัย หิรัญโต (2540) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆที่หน่วยงาน ราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นั้นๆได้รับความสะดวกสบายนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็น สิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลปัญหาในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความ พอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด เช่นเดียวกับ กชกร ณัฐสุข (2556) ที่ได้กล่าวว่า สวัสดิการ คือ บริการและประโยชน์พิเศษต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนหรือ ค่าจ้างประจำ ซึ่งองค์กรจะจัดให้ตามความต้องการลูกจ้างเพื่อให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมี ประสิทธิภาพในการทำงานสูง การที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการก็เพราะถือว่าลูกจ้างคือสมาชิกของ องค์กร เป็นผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อกินดีอยู่ดี ของลูกจ้างและเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจแก่ลูกจ้างจนเกิดเป็นพันธะสัญญาว่าคือส่วนหนึ่ง ของสภาพการจ้างงาน เป็นสิ่งที่จูงใจที่สามารถรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป ในปัจจุบัน องค์กรกำหนดสวัสดิการให้พนักงานมากมายและแตกต่างกันตามความเหมาะสม โดยจะพิจารณา ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง อย่างไรก็ตามองค์กรส่วนใหญ่จะจัดสวัสดิการที่เป็น สวัสดิการหลักให้แก่พนักงานไม่แตกต่างกันมากนัก แต่อาจมีรายละเอียดบางอย่างที่แตกต่าง (เฉลิมว ไชยเชษฐ, 2558)

ดังนั้นสวัสดิการถือเป็นการให้ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆที่องค์กรจัดให้แก่ บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะจัดสรรให้เหมาะสมกับ ความต้องการของบุคลากร รวมไปถึงควรให้บุคลากรมีทางเลือกการจัดสรรค่าตอบแทนได้ด้วย (มาริษา สมบัติบุรณ และคณะ, 2546) และองค์กรที่มีสวัสดิการที่ดีจะส่งผลให้อัตราการคงอยู่ของ บุคลากรในองค์กรสูงกว่าองค์กรที่มีสวัสดิการน้อยหรือไม่มีสวัสดิการ (ปิยพงษ์ สวาสดิ์ญาติ, 2547, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธานนท์, 2549)

4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและความมีอิสระในงาน

Morgeson & Humphrey (2006, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ได้ให้ความหมายความมีอิสระในงานว่า คือ การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายความรับผิดชอบตามลำดับชั้น เพื่อเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหลักให้พนักงาน และนอกจากนี้ Steer (1977, อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2545) ได้อธิบายเกี่ยวกับอิสระในการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานในชิ้นงานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถ และรู้สึกรู้ว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า จากความหมายข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความมีอิสระในงาน เป็นลักษณะงานที่ให้อิสระในการทำงานในการวางแผนงานและกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายความรับผิดชอบของบุคลากร

ดังนั้นความรับผิดชอบและการมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความรับผิดชอบและการมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีผู้บริหาร หรือผู้ที่มีอำนาจสูงกว่ามาควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด หรือเข้มงวดจนเกินไป ซึ่งความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน (Mathis & Jackson, 2004, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธานนท์, 2549) เช่นเดียวกับการศึกษาของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) พบว่า การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานที่มีอิสระจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ทศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554, อ้างถึงใน มิ่งขวัญ พอบุตรดี, 2557) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขหากมีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน มีการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานโดยปราศจากความขัดแย้ง อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ เช่นเดียวกับ ปริญญา ทอสูงเนิน (2549) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและด้านอื่นๆ คือ ได้รับการช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาที่ดี และถูกต้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ Beyer & Marshall (1981, อ้างถึงใน มิ่งขวัญ พอบุตรดี, 2557) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก คือ ความมั่นใจและความไว้วางใจ หมายถึง การมีความเชื่อตรง พึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความตรงไปตรงมา การยอมรับ

ให้ความมั่นใจในความสามารถซึ่งกันและกัน องค์กรประกอบที่สอง การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เต็มใจช่วยทำงานของเพื่อนร่วมงานให้ดีที่สุดและมีความจริงใจในการแบ่งเบาภาระงาน องค์กรประกอบที่สาม การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่นให้กำลังใจ ซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด องค์กรประกอบที่สี่ ความเป็นมิตร และความรื่นรมย์ ทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ มีการผ่อนคลาย และให้ความเคารพแก่กัน ตลอดจนให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น องค์กรประกอบที่ห้า การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการร่วมมือกันในการทำงาน มีการติดต่อประสานงานกัน และส่งเสริมความก้าวหน้าของงาน องค์กรประกอบที่หก การริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความต้องการสนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานของบุคคลอื่น วิพากษ์วิจารณ์งานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ องค์กรประกอบที่เจ็ด การติดต่อสื่อสารระบบเปิด เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระตรงไปตรงมา ยอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ และ องค์กรประกอบที่แปด ความเป็นอิสระจากการคุกคาม คือ การทำงานร่วมกันด้วยใจสงบและด้วยความจริงใจปราศจากอคติ และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ดังนั้น การมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษากัน ตลอดจนช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในองค์กร (Mathis & Jackson, 2006, อ้างถึงใน นิตยา วัฒนานันท์, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นกคณ มังครคร (2557) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ วรรณิ วิริยะกังสานนท์ (2556) ได้กล่าวว่า การได้ทำงานกับผู้ร่วมงานที่ดีและให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ มีการยกย่อง ให้เกียรติกัน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เช่นกัน

6. ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาช่วยให้บุคลากรอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลาอันยาวนานหรือตลอดไป ด้วยกระบวนการทางความคิดและจิตใจของมนุษย์ที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ และตระหนักต่อสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามาทางประสาทสัมผัส ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น เป็นต้น จนก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน ช่วยเหลือกัน และพร้อมที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยที่ Rhodes, Eisenberger & Armeil (2002, อ้างถึงใน วิวรรณิ วงศาไชย, 2558) ได้อธิบายว่า บุคลากรจะสร้าง การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยพิจารณาจากระดับที่หัวหน้างานให้คุณค่าการทำงาน ห่วงใยสุขภาพและสุขภาพของบุคลากร ดังนั้นการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานจึงเป็นปัจจัย

สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเพราะหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังกล่าวได้อีกว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีพื้นฐานมาจากการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพราะหากบุคลากรรู้สึกหัวหน้างานให้การสนับสนุนและดูแลอย่างดีก็จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ต้องทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อตอบแทนองค์กรจนนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป (กฤษณีก่อนพิงค์, 2552) อย่างไรก็ตาม หากบุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานในเชิงลบก็จะส่งผลให้ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรลดน้อยลง ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย หลีกเลี่ยงการทำงานและนำไปสู่ความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรในที่สุด (Eisenberger, 1986, อ้างถึงใน วิวรรณณี วงศาไชโย, 2558)

ดังนั้นลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา จะต้องมีการบริหารให้เป็นที่น่าพอใจในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้ความเป็นธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรม และสนองงานโดยไม่เข้มงวดจนเกินไป ให้การยอมรับความสามารถของบุคลากร ตลอดจนให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงาน จะส่งผลให้เป็นผลดีต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร (Nenbauser, 2002, อ้างถึงใน สุริศา โดพันธ์านนท์, 2549) สอดคล้องกับแนวคิดของ Phillip & Paullina (2002, อ้างถึงใน ศรีวิภา รุ่งเรืองสุข, 2550) ที่ว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรคงอยู่หรือลาออก ได้แก่ การไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนงานวิจัยของ แคทเธีย มณีรัตน์ (2552) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงความชอบธรรม ตรงไปตรงมา เสมอภาค จากการปฏิบัติขององค์กรทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง และระบบงาน โดยองค์กรมีการคำนึงถึงสิทธิและประโยชน์ต่างๆของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค และให้ความสำคัญกับเป้าหมายของความยุติธรรมทั้งในด้านประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความมีศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมแบ่งเป็น 3 ด้าน

1. ด้านผลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรว่าผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความเหนื่อยล้า และเวลาที่อุทิศให้กับองค์กร อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานจะเพิ่มขึ้นส่งผลให้มีความพึงพอใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระวรรณ

สุวรรณลาภ (2558) ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน นั้นหมายถึง บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนต่ำ จะมีความตั้งใจลาออกจากงานสูง แสดงว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมสูง ความตั้งใจคงอยู่ในงานก็จะสูงเช่นเดียวกัน

2. ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดผลตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ ซึ่งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรทราบโดยสามารถตรวจสอบได้ และบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆได้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดค่าตอบแทนต่ำ ความตั้งใจลาออกจะสูง แต่ถ้าการรับรู้ความยุติธรรมสูงความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูง (ชนัญภัสส์ ศิริชนะจินดาคุณ, 2556)

3. ด้านระบบงาน หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมต่างๆภายในองค์กร ได้แก่ ระบบการบังคับบัญชา กระบวนการรวบรวมข้อมูล ซึ่งระบบจะเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่างๆภายในองค์กรว่ามีความยุติธรรม และระบบขององค์กรนั้นไม่สามารถมองเห็น หรืออธิบายได้โดยง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลภายนอกองค์กร นอกจากนี้ ความยุติธรรมด้านระบบ หมายรวมไปถึง การควบคุมการกระทำผิด การอยู่ภายใต้ระบบที่องค์กรกำหนดและได้รับผลกระทบจากระบบอย่างเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคด้านโอกาส ความมีเสถียรภาพของระบบ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและการทำให้ระบบมีความถูกต้องตามกฎหมายและสนับสนุนให้ได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง (Shappard, Lewicki & Minton, 1992, อ้างถึงใน ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล, 2560) บุคลากรที่มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงานต่ำจะมีความตั้งใจลาออกจากงานสูง (พีระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) แต่ในขณะเดียวกันบุคลากรที่มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง (ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล, 2560)

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยมีวิวัฒนาการมาจากสภาจังหวัด ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ.2476 ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 แต่ฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้นไม่ได้เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย แต่มีหน้าที่เพียงแค่ให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ.2481 ขึ้นโดยมีการแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภา

จังหวัดไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้สภาจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่หวังจะช่วยให้ประชาชนมีความสนใจในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้นแต่ก็ไม่เป็นผล สภาจังหวัดได้ปรับให้กลายเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดโดยตรง จากการแต่งตั้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตามผลของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 แต่หลังจากนั้นก็ปรับสภาจังหวัดให้มีสถานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เรียกว่า "องค์การบริหารส่วนจังหวัด" ต่อมาได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2498 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่และมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก

การจัดระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ถือเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของประเทศไทยเริ่มก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2476 ต่อมาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร)

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ถือเกณฑ์จำนวนราษฎรแต่ละจังหวัด ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรที่ประกาศในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน 500,000 คน ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 24 คน จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 500,000 คน แต่ไม่เกิน 1,000,000 คน ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 30 คน จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000 คน ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 36 คน จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 42 คน จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 2,000,000 คนขึ้นไป ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 48 คน

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอายุคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้งและสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีประธานสภาและรองประธานสภาคนหนึ่งซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีวาระการดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้งและมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 5 คน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ คือ (1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติและนโยบาย (2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย (5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น นอกจากนี้ยังให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้แก่ (1) การจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดัดแปลงเพื่อประโยชน์สาธารณะ และสิ่งแวดลอม (6) การจัดการศึกษา (7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม (10) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม (11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (12) การจัดการสิ่งแวดลอมและมลพิษต่างๆ (13) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ (14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (15) การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (18) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ (21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร (22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (24) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (26) การให้บริการแก่เอกชนส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (27) การส่งเสริมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส (28) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และ(29) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การที่กฎหมายกำหนดหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ไว้มากมายก็เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องเตรียมตัวรับการถ่ายโอนภารกิจ อำนาจหน้าที่ งบประมาณและบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากรัฐบาล ซึ่งเป็นผลมาจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญพ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดแผนและขั้นตอนในการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่จากหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

1. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

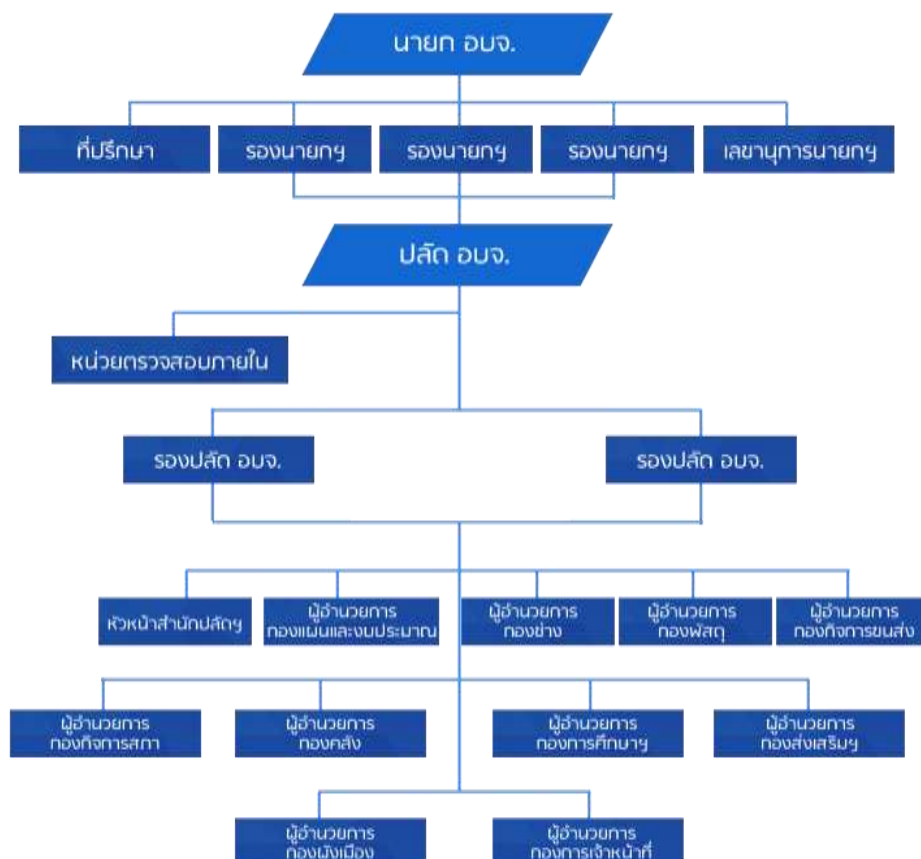
1) วิสัยทัศน์ คือ ศูนย์กลางเศรษฐกิจ การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การท่องเที่ยวและการกีฬา เป็นเมืองน่าอยู่ สังคมเป็นสุข และเป็นประตูสู่อาเซียน

2) พันธกิจ ประกอบไปด้วย 1. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอทันสมัย 2. พัฒนาจังหวัดสงขลาให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ 3. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนให้อยู่อย่างมีคุณภาพ 4. ส่งเสริม สนับสนุน การท่องเที่ยว และการกีฬาให้ได้มาตรฐานสู่สากล 5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและ 7. พัฒนาด้านการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ 1) ส่งเสริม สนับสนุน บำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุและพัฒนาสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ และ 3) เสริมสร้างคุณธรรม/จริยธรรมให้แก่เยาวชน และประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ ตามรัฐธรรมนูญและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการให้บริการ 3) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่มขององค์กรภาคประชาชน สมาคม มูลนิธิ 4) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ การติดตามประเมินผล การวิจัยและพัฒนา และการพัฒนารายได้ และ 5) การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

3. โครงสร้างองค์กร



ภาพประกอบ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

4. โครงสร้างการแบ่งส่วนบริหารในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานทั่วไป งานรัฐพิธี-ราชพิธี งานพัฒนาบุคลากรและสิทธิสวัสดิการ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ และงานการสอบสวน

2) กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของงานสิทธิสวัสดิการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการประชุมสภา งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและงานธุรการ

3) กองแผนและงบประมาณ

กองแผนและงบประมาณ มีอำนาจควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจของกองแผนและงบประมาณ ปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการและบุคลากรจ้างในสังกัดและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) กองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท การควบคุมและจัดทะเบียน งานประมาณรายจ่าย จำทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน และตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท จัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี รับผิดชอบงานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญและอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

5) กองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคาร การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานวิศวกรรมเครื่องจักรกล การติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่และอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

6) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบดูแล และสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับ ก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ตลอดจนทั้งการจัดการศึกษานอกระบบ รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมนันทนาการ

และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น อีกทั้งรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้าน
ธุรการจัดทำงบประมาณ

7) กองพัสดุและทรัพย์สิน

กองพัสดุและทรัพย์สินมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดซื้อ จัดจ้าง ใน
หมวดใช้สอยวัสดุ หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้างหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป งานจัดทำทะเบียนคุม
เอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง งานการจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปีขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด งานการเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการ งานควบคุมงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี งานจัดทำสถิติ การจัดหาพัสดุให้หน่วยงานอื่น งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี และเงินนอกงบประมาณ งานจัดทำทะเบียนคุมการรับ-จ่าย วัสดุทุกประเภท
ตลอดจนงานควบคุมตรวจสอบและการเก็บรักษาพัสดุ

8) หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในมีหน้าที่รับผิดชอบ ตรวจสอบ กลั่นกรอง ประเมินผลการ
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงินและการบัญชีเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย
ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี นอกจากนี้จะมีหน้าที่เสนอแนะแนวทางการปรับปรุง
เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น และให้การบริการด้านกฎหมาย
ระเบียบและมาตรฐานต่างๆ และควบคุมตรวจสอบด้านอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

9) กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กองส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมและสนับสนุนการ
จัดบริการสวัสดิการสังคม สวัสดิการเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต งานคุ้มครอง
สวัสดิการเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนงานสาธารณสุขมูลฐาน งานศูนย์บริการ
ผู้สูงอายุ ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน งาน
สนับสนุนกิจกรรมชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนการอาชีพของประชาชน งานส่งเสริมวิสาหกิจ
ชุมชน งานฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานท้องถิ่น และงานเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

10) กองกิจการขนส่ง

กองกิจการขนส่งมีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดระบบการขนส่ง การพัฒนา
ระบบการขนส่ง การวิเคราะห์เพื่อกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ต่างๆเกี่ยวกับการขนส่ง การดูแล
ให้บริการรับ-ส่งประชาชน และยานพาหนะข้ามฝาก รักษาความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ การดูแล
รักษาและซ่อมบำรุงยานพาหนะขนส่ง เครื่องยนต์และเครื่องจักร ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับ
อัตราค่าโดยสาร ค่าธรรมเนียมและค่าบริการอื่นๆ การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน การจำหน่ายและ
การเก็บรักษาตั๋วโดยสาร และการประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

11) กองผังเมือง

กองผังเมืองมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการวางแผนการใช้ที่ดินทุกประเภทในเขตจังหวัด ผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองรวม ผังเฉพาะ การวางผังเส้นทางคมนาคมขนส่ง การวางผังระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ บริหารชุมชน และแผนผังอื่นๆ ตามที่กำหนดในการวางผังเมือง งานประสานเกี่ยวกับการผังเมืองกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์(GIS) และจัดการระบบฐานข้อมูลเชิงพื้นที่ งานจัดเก็บข้อมูลและสถิติ งานจัดทำแผนที่จากข้อมูลสารสนเทศการผังเมืองและสิ่งแวดล้อม งานเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติด้านสิ่งแวดล้อมเมืองและท้องถิ่น งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

12) กองการเจ้าหน้าที่

กองการเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหา การแต่งตั้ง และการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงงานการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานการถ่ายโอนข้าราชการ ตลอดจนงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรมสัมมนาบุคลากร งานบำเหน็จบำนาญ งานสิทธิและสวัสดิการเกี่ยวกับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น งานสิทธิสวัสดิการประกันสังคม งานจัดทำอัตราค่าจ้างบุคลากร นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสอบสวน งานสอบวินัย งานร้องทุกข์ร้องเรียน งานความรับผิดชอบทางละเมิดของบุคลากร งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม งานจัดทำ ปรับปรุง แก้ไขประมวลจริยธรรม และงานฝึกอบรมส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านวินัย และคุณธรรมจริยธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีสัมพันธกับ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

การศึกษาของ วรณี วิริยะกังสานนท์ (2556) ที่ได้ศึกษา การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) ที่ได้ศึกษา ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลใน

เขตจังหวัดสกลนคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิมพ์พัฒน แฉล้มเขตต์ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับความคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังมีอีกหลายงานวิจัยที่สอดคล้องกัน ได้แก่ งานวิจัยของ จิตรา วาทิกทินกร (2557) ที่ได้ศึกษา การคงอยู่ของพนักงาน Generation Y พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) ที่ได้ศึกษา ความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า วิศวกรมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ สิรินารถ อุษสกุล (2558) ที่ได้ศึกษา ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขายประกันทางโทรศัพท์ บริษัทโบรคเกอร์ ภัยรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีระดับความความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ แศทริยา มณีรัตน์ (2552) ที่ได้ศึกษา ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552) ที่ได้ศึกษา ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ส่วนใหญ่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ ตติยา ผาสุก (2559) ที่ได้ศึกษา ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับสูง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ กชกร ฉัฐสุข (2556) ที่ได้ศึกษา ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตกระจกนิรภัยในจังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรบริษัทผลิตกระจกนิรภัยในจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจจะอยู่กับองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

นัทที เอี่ยมอ่อน (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับการระงับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลย่นฮี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชลธิชา บรรจงธรรม (2557) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ พบว่า ตัวแปรอายุ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนตัวแปรสถานภาพการสมรส การมีบุตร ภูมิลำเนา ไม่มี

ความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงาน ซึ่งในขณะเดียวกัน วรณี วิริยะกั้งสานนท์ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุของพยาบาลวิชาชีพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากนี้ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล คือ รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ภาระครอบครัว และภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว และในขณะเดียวกัน อรุณรัตน์ คันทา และคณะ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และแสงทอง ปุระสุวรรณ. (2541) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ภูมิลำเนาในเขตพื้นที่จังหวัดมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และนอกจากนี้ วัชรพร เชยสุวรรณ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล และอายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

นภคล มังครดร (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจจะออกของบุคลากรบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจจะออกของบุคลากรบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบริการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แคทริยา มณีรัตน์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา: บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนกับจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า คุณลักษณะขององค์การ ลักษณะงานและการทำงาน การให้รางวัล โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร และงานวิจัยของ กชกร ณีรัฐสุข (2556) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์การกรณีศึกษาบริษัทผลิตกระดาษกนิรภัยในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ เกื้อกูล และด้านการให้ความสำคัญและเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของจิตรา วาทิกทินกร (2557) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในระดับมาก คือ ด้านความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และด้านที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพการฝึกอบรมและลักษณะงานที่ทำ รองลงมา ด้านค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทน สำหรับความสำคัญของการรับรู้สภาพการทำงานที่ส่งผลให้คงอยู่ในองค์การ มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพการทำงานด้านสังคมในองค์การ สภาพการทำงานด้านเวลา และสภาพการทำงานด้านกายภาพ ตามลำดับ

ในขณะเดียวกัน บงกชพร ตั้งจิตรัชย์ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การบริหารจัดการขององค์การ ความมั่นคงในงาน การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา โดพันธานานท์ (2549) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การอยู่ในระดับที่สูง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านการได้รับการ

สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน

นอกจากนี้ ชลธิชา บรรจจธรรม (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552) ที่ได้ศึกษา ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความเป็นวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และนอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความเป็นวิชาชีพการฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบต่อเครือข่าย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สิรินารถ อุษสกุล (2558) ที่ได้ศึกษา เจตคติที่มีต่องานขายประกัน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขายประกันทางโทรศัพท์ กรณีศึกษา บริษัท โบรคเกอร์ ภัยรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านพลังจูงใจในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านหัวหน้างาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และพบอีกว่า เจตคติของพนักงานที่มีต่องานขายประกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และงานวิจัยของ ตติยา ผาสุก (2559) ที่ได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ส่วนความพึงพอใจในงานด้านการจ่ายค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า มิติที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ มิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว และมิติที่มีความสัมพันธ์ทางลบความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ มิติความเลื่อมล้ำของอำนาจ มิติการยับยั้งชั่งใจ มิติความเป็นปัจเจกนิยม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่งโดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ผลการศึกษาพบว่า

วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเป็นชายและการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ วัชรพร เซยสุวรรณ (2556) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานภายใน 3 ปี ส่วนลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจออกจากงาน นอกจากนี้ความตั้งใจออกจากงานภายใน 1 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากงานภายใน 3 ปี ในระดับสูง

การศึกษาของ วรณี วิริยะกัสนานท์ (2556) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ โดยความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในงานในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พันธ์ แฉล้มเขตต์ (2559) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยด้านปัจจัยค้ำจุนจะเป็นด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานในภาพรวม ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ มิ่งขวัญ พอบุตรี (2557) ที่ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และเมื่อมีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณขั้นเชิง พบว่า โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิริยา พิมพ์ธัญ (2557) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายแยกแยะความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจลาออกได้ถูกต้อง ร้อยละ 80.5

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ วรารัตน์ บุญณณะ (2550) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของ

พยาบาลใหม่ กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย : กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลของพยาบาลใหม่ และความผูกพันต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และเมื่อทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ พบว่า การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความต้องการรายได้ ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านความมั่นคงทางอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และงานวิจัยต่างประเทศที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลจบใหม่ ได้แก่ Cowin & Hengstberger (2005, อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์, 2556) ที่ได้ทำการศึกษาถึง ความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self Concept) ของพยาบาลใหม่ที่จบการศึกษามาจากปริญญาตรี จากมหาลัษยชินี ในออสเตรเลีย กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า สามารถนำแนวความคิดเกี่ยวกับตนเองมาใช้เป็นตัวชี้วัดเพื่อทำนายการคงอยู่ในงานพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลที่เข้ามาใหม่มีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้นภายหลังการทำงาน 6 เดือน ยังคงมีความต้องการทำงานพยาบาลต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

การรับรู้ความยุติธรรมจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันของบุคลากร หากบุคลากรได้รับความยุติธรรมในองค์กร บุคลากรจะตั้งใจมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร และระลึกเสมอว่าการอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่บุคลากรควรจะทำและถูกต้อง จากการศึกษาพบว่า มีงานวิจัยจากต่างประเทศที่ได้สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ Sokmen & Ekmekcioglu (2016) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออก: ศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในที่สูงขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น และความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ali & Jan (2012) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจจะออกจากงานของบรรดาตัวแทนทางการแพทย์ ของบริษัทขายยาแห่งหนึ่งในปากีสถาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแบบกระจาย และการรับรู้กระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และนอกจากนี้พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแบบกระจาย และการรับรู้กระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจจะออกจากงาน

นอกจากจะมีงานวิจัยของต่างประเทศแล้ว ก็ยังมีงานวิจัยของประเทศไทยจำนวนมาก ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ได้แก่ จันจิรา บุญปริพันธ์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญญา แซ่โก้ว และคณะ (2557) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวม และความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัฒนธรรมปัจเจกนิยม-คิดรวมหมู่เป็นตัวแปรกำกับ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร นั้นหมายความว่า บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับจากความยุติธรรมโดยรวมจากองค์กร เช่น กระบวนการประเมินผลการทำงานมีความยุติธรรม และการแบ่งสรรรางวัลหรือปริมาณงานที่เหมาะสมกับผลงานจะส่งผลให้บุคคลรู้สึกว่าจะต้องคงอยู่ในองค์กร เพราะว่าการออกจากองค์กรจะต้องสูญเสียต้นทุน หรือผลประโยชน์มากหากต้องออกจากงาน เช่นเดียวกับ จัตุรภมล เจริญวิภาดา (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่มความสามรถแห่งตนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ แสดงว่าบุคคลที่รับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรทั้งด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการประเมินผล ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านข้อมูลข่าวสารที่ได้รับสูง ย่อมจะเกิดความรักผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่สูง และปรีดี อธิธิพงษ์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการและด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตาม จากการค้นคว้าผู้วิจัยยังไม่พบผลการวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยตรง แต่เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในองค์กร และนอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยตรง ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรน่าจะมีผลสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบแผนการวิจัย
เครื่องมือในการวิจัย
การเก็บรวบรวมข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดต่างๆขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งหมด 12 สังกัด ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา หน่วยตรวจสอบภายใน กองกิจการขนส่ง กองกิจการสภา กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองผังเมือง และกองการเจ้าหน้าที่ และศึกษาประชากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 701 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากจำนวนประชากรทั้งหมดใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยคำนวณจากสูตรยามานะ (Yamane, 1988, อ้างถึงใน พิณพัฒน์ แฉล้มพัฒน์, 2559) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ขนาดของความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (.05)

เมื่อแทนค่าจำนวนข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาในสูตรดังกล่าวโดยกำหนด $N = 701$ คน และ $e = .05$ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{701}{1 + 701(0.05)^2} \\ &= \frac{701}{2.7525} \end{aligned}$$

$$n = 254.68 \text{ (คิดเป็น 255 คน)}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลาจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 12 สังกัดในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สงขลาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยในแต่ละชั้นภูมิผู้วิจัยจะทำการแบ่งสัดส่วนของแต่ละสังกัดตามสูตรคำนวณ ขนาด ตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของผู้ที่เกี่ยวข้องตาม สัดส่วนที่คำนวณได้โดยทำการสุ่มอย่างง่าย (simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากรายชื่อแบบ แทนที่ ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ ได้สัดส่วนดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด

สังกัดในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สงขลา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	71	26
2. หน่วยตรวจสอบภายใน	10	4
3. กองกิจการขนส่ง	97	35
4. กองกิจการสภา	17	6
5. กองแผนและงบประมาณ	22	8
6. กองคลัง	33	12
7. กองช่าง	190	69
8. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	118	42
9. กองพัสดุและทรัพย์สิน	27	10
10. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	82	30
11. กองผังเมือง	16	6
12. กองการเจ้าหน้าที่	18	7
รวม	701	255

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาโดยอาศัยข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำนวน 255 คน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากเอกสารทางวิชาการ เช่น หนังสือ วารสาร เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้ของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง สังกัด อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิภาค และภาระครอบครัว รวมจำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิด เลือกเพียงคำตอบเดียว แล้วจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบทั้งหมดมี 6 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 29 ข้อ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	5 ข้อ
ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	5 ข้อ
ด้านสวัสดิการ	4 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	5 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	5 ข้อ
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร รวมข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยมีข้อคำถามเกี่ยวข้องกับรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 3 ด้านประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ด้านผลตอบแทน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านระบบงาน	จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด มีจำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านบวกจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย ข้อที่ 1 - 8 และข้อคำถามด้านลบจำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย ข้อที่ 9 - 10

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจองอยู่ในงานมากขึ้น เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคล ปัญหาต่างๆ รวมถึงข้อเสนอแนะอื่นๆได้อย่างเต็มที่

หลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ลักษณะข้อคำถามในส่วนที่ 2,3 และ 4 ของแบบสอบถาม เป็นแบบวัดการประเมินค่าแบบไลเคิร์ต (Likert Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบตามความรู้สึกมากที่สุดดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การแปลผลคะแนนจากแบบสอบถาม ทำได้โดยการรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อเข้าด้วยกัน และนำคะแนนที่รวมได้มาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ออกมาเป็นคะแนนเฉลี่ย ถ้าคะแนนเฉลี่ยในด้านนั้นสูง แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนั้นสูง แต่ถ้าคะแนนเฉลี่ยในด้านนั้นต่ำ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนั้นต่ำ ในการแบ่งระดับคะแนนความคิดเห็นนั้น ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ด้วยวิธีการหาความกว้างของอัตรากาชั้นตามที่ รัตนา ศิริพานิช (2535) ได้อธิบายไว้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตรากาชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{อัตรากาชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณความกว้างอัตราภาคขั้นที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อเป็นเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับสูงที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับต่ำที่สุด

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับความตั้งใจองอยู่ในงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา มาใช้สร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือวิจัยดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงแบบสอบถามของ สุริดา โทพันธานนท์ (2549) ที่สร้างตามแนวคิดของ Mathis & Jackson (2004) มีทั้งหมด 6 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 29 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงข้อคำถามของ นครียา อาลีดีมัน (2557) โดยใช้แนวคิดของ ของ Shappard, Lewicki & Minton (1992) มีทั้งหมด 3 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 4 แบบวัดความตั้งใจองอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของ วรรัตน์ บุญณสะ (2550) ตามแนวคิดของ Cowin & Hengsberger (2005) ประกอบด้วยแบบวัดความตั้งใจองอยู่ในองค์กรจำนวน 16 ข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงภาษาและลักษณะข้อคำถามให้มีความเหมาะสม พร้อมกับสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทในสังคมปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับลดเหลือ 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจองอยู่ในงานมากขึ้น เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตัวเอง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ จึงใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงสำรวจ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยองค์กร ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและขอบเขตของเนื้อหา ความรัดกุมของภาษาที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างและบริบทที่เป็นจริงให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ควบคู่กับข้อคำถาม และให้คะแนนแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้ (มิ่งขวัญ พอบุตรดี, 2557)

ให้คะแนน +1 หากมั่นใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หากไม่มั่นใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หากมั่นใจว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นผู้ศึกษานำผลการพิจารณาของผู้ทรงเชี่ยวชาญมาแจกแจงตามระดับความคิดเห็น และรวมจำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความเห็นแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Item-Objective Congruence : IOC) (Brown, 1972, อ้างถึงใน มิ่งขวัญ พอบุตรดี, 2557) ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ในการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่า IOC จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 โดยผลรวมของค่า IOC ต้องมากกว่า 0.66 จึงจะใช้ได้ กล่าวคือ หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ถือว่าใช้ได้จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.66 จะพิจารณาปรับปรุงหรือไม่คัดเลือกเอาไว้ และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence : IOC) โดยรวมเท่ากับ 0.930 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม

2. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยองค์กร ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ

(Try Out) กับข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงและมีบริบทการทำงานเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์การวัดที่ยอมรับได้ คือ แบบสอบถามนั้นจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.7 (Revelle & Zinbarg, 2009, อ้างถึงใน วรยุทธ อากาศแจ้ง, 2555) หากข้อคำถามใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต่ำกว่า 0.7 ควรทำการปรับปรุงข้อคำถามและหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใหม่เพื่อให้แบบสอบถามในงานวิจัยมีความเที่ยงตรงและยอมรับได้

สำหรับการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จำนวน 30 ชุด โดยค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่าเท่ากับ 0.973 จะเห็นได้ว่า ค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวมีค่ามากกว่า 0.70 หมายความว่า แบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากภาครัฐประศาสนศาสตร์ เป็นหนังสือแนะนำตัวใช้ในกรณีที่น่าไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. นำหนังสือแนะนำตัวในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ออกจากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไปเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เพื่อชี้แจงและขออนุญาตเก็บข้อมูล
3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเข้าพบผู้อำนวยการแต่ละกองหรือสำนัก เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองดังนี้
 - 4.1 จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง
 - 4.2 นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีรายชื่อตามที่สุ่มได้ทำการตอบแบบสอบถาม และเก็บคืนทันที หรืออีกภายใน 2 สัปดาห์ (ตามความอนุเคราะห์ของหน่วยงาน)

4.3 หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด มาตรวจสอบคัดเลือกรายละเอียดที่สมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปทางสังคม SPSS for Windows (Statistics Packages for the Social Science) ในการประมวลและวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง สังกัด อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิลำเนา และภาวะครอบครัว สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความตั้งใจอยู่ในงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients)

ทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ประกอบ กรรณสูต, 2542, อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์, 2556) ดังนี้

r ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 0.39 แสดงถึงการมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

r อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.69 แสดงถึงการมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

r สูงกว่า หรือเท่ากับ 0.70 แสดงถึงการมีระดับความสัมพันธ์สูง

$r > 0$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวก หรือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

$r < 0$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางลบ หรือมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา
ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และเพื่อ
ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสงขลาจึงได้เสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของตัวแปรที่ใช้ใน
การศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัย
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการ
เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง สังกัด อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิลำเนา และภาระครอบครัว โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคล

(N= 255)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	102	40.00
หญิง	153	60.00
อายุ		
18 – 30 ปี	104	40.80
31 – 40 ปี	97	38.00
41 – 50 ปี	36	14.10
51 – 60 ปี	18	7.10
สถานภาพการสมรส		
โสด	113	44.30
สมรส	129	50.60
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	13	5.10
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	16.50
ปริญญาตรี	186	72.90
ปริญญาโท	26	10.20
ปริญญาเอก	1	0.40

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(N=255)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการจ้าง		
ข้าราชการ	91	35.70
ลูกจ้างประจำ	4	1.60
พนักงานจ้างตามภารกิจ	112	43.90
พนักงานจ้างทั่วไป	48	18.80
สังกัด		
สำนักปลัดฯ	26	10.20
หน่วยตรวจสอบภายใน	4	1.60
กองกิจการขนส่ง	35	13.70
กองกิจการสภา	6	2.40
กองแผนและงบประมาณ	8	3.10
กองคลัง	12	4.70
กองช่าง	69	27.10
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	42	16.50
กองพัสดุและทรัพย์สิน	10	3.90
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	30	11.80
กองผังเมือง	6	2.40
กองการเจ้าหน้าที่	7	2.70
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	61	23.90
ระหว่าง 1- 5 ปี	81	31.80
ระหว่าง 6 - 10 ปี	49	19.20
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	64	25.10

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(N=255)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	16	6.30
ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท	114	44.70
ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท	58	22.70
ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท	32	12.50
มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป	35	13.70
ภูมิลำเนา		
จังหวัดสงขลา	200	78.40
ต่างจังหวัด	55	21.60
ภาวะครอบครัว		
มีภาระ	202	79.20
ไม่มีภาระ	53	20.80

จากตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

อายุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18-30 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนน้อยสุดอยู่ที่ช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

สถานภาพการสมรส : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสจำนวนมากที่สุด คือ 129 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยสุดมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10

ระดับการศึกษา : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนมากที่สุด คือ 186 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิด

เป็นร้อยละ 16.50 ลำดับถัดมาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยสุดอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

สถานภาพการจ้าง : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวนมากที่สุด คือ 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา มีสถานภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 ลำดับถัดมา คือ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่สุดมีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

สังกัด : ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ในสังกัดกองช่างจำนวนมากที่สุด คือ 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 รองลงมาทำงานอยู่ในสังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 กิจการขนส่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 สำนักปลัดฯ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 กองคลัง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 กองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 กองแผนและงบประมาณ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ส่วนกองกิจการสภาและกองผังเมือง มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนเท่ากัน คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 และหน่วยตรวจสอบภายในมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

อายุงาน : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานอยู่ในช่วงระหว่าง 1-5 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 ส่วนอายุงานรองลงมาอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยสุดอยู่ในช่วงระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20

ระดับเงินเดือน : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท จำนวนมากที่สุด คือ 114 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 ส่วนระดับเงินเดือนรองลงมาอยู่ในช่วงระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ลำดับถัดมาอยู่ในช่วงมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยสุดอยู่ในช่วงน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

ภูมิลำเนา : ผู้ตอบแบบสอบถามมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสงขลาจำนวนมากที่สุด คือ 200 คน คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมา มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60

ภาวะครอบครัว : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาวะครอบครัว จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 และไม่มีภาวะครอบครัว จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

(n = 255)

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	3.85	0.97	สูง	5
2. ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม	3.70	0.88	สูง	7
3. แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่ท่านทำได้	3.62	0.97	สูง	8
4. ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง	4.08	0.86	สูง	2
5. ท่านทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรแห่งนี้อย่างเต็มที่	4.27	0.73	สูงที่สุด	1
6. แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	3.55	1.06	สูง	9
7. ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	3.91	0.87	สูง	4
8. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	3.94	0.89	สูง	3
9. ท่านไม่ได้กำลังมองหาอาชีพอื่น เพื่อต้องการจะเปลี่ยนงาน	3.18	1.18	ปานกลาง	10
10. ท่านไม่มีแผนการจะลาออกจากองค์กรในเร็วนี้	3.74	1.19	สูง	6
ภาพรวมความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.78	0.96	สูง	

จากตาราง 4.2 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงที่สุด คือ ท่านทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรแห่งนี้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงได้แก่ ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง ($\bar{X} = 4.08$) ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.94$) ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง ($\bar{X} = 3.91$)

ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ($\bar{X} = 3.85$) ท่านไม่มีแผนการจะลาออกจากองค์กรในเร็วนี้ ($\bar{X} = 3.74$) ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม ($\bar{X} = 3.70$) แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบนานเท่าที่ท่านทำได้ ($\bar{X} = 3.62$) และแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความตั้งใจอยู่ในงานปานกลาง คือ ท่านไม่ได้กำลังมองหาอาชีพอื่น เพื่อต้องการจะเปลี่ยนงาน ($\bar{X} = 3.18$)

2. ปัจจัยองค์กร

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

(n = 255)

ปัจจัยองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร	4.05	0.60	สูง	1
2. ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	3.89	0.66	สูง	3
3. ด้านสวัสดิการ	3.83	0.67	สูง	5
4. ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	3.87	0.57	สูง	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.91	0.72	สูง	2
6. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.74	0.76	สูง	6
ภาพรวมปัจจัยองค์กร	3.89	0.52	สูง	

จากตาราง 4.3 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรสูง ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.83$) และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร

(n = 255)

ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.95	0.75	สูง	4
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	4.13	0.76	สูง	3
3. ท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารขององค์กรนี้มีความยุติธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร	3.67	0.81	สูง	5
4. ท่านทำงานโดยคำนึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ	4.31	0.74	สูงที่สุด	1
5. ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ใหญ่มีความมั่นคง เป็นแหล่งการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง	4.21	0.79	สูงที่สุด	2
ภาพรวมด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร	4.05	0.60	สูง	

จากตาราง 4.4 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ท่านทำงานโดยคำนึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ใหญ่มีความมั่นคง เป็นแหล่งการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.13$) ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.95$) และท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารขององค์กรนี้มีความยุติธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง

(n = 255)

ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในงานที่ดีกว่าองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน	4.08	0.77	สูง	1
2. องค์กรของท่านมีนโยบายความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	3.83	0.86	สูง	4
3. องค์กรของท่านมีการพิจารณาต่อสัญญาการจ้างงานจากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	3.80	0.78	สูง	5
4. ระเบียบการต่อสัญญาจ้างขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.90	0.81	สูง	2
5. องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง	3.85	0.82	สูง	3
ภาพรวมด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	3.89	0.66	สูง	

จากตาราง 4.5 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรของท่านมีความมั่นคงในงานที่ดีกว่าองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 4.08$) ระเบียบการต่อสัญญาจ้างขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.90$) องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง ($\bar{X} = 3.85$) องค์กรของท่านมีนโยบายความก้าวหน้าอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.83$) และองค์กรของท่านมีการพิจารณาต่อสัญญาการจ้างงานจากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านสวัสดิการ

(n = 255)				
ด้านสวัสดิการ	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของท่าน	3.65	0.84	สูง	4
2. องค์กรของท่านมีระเบียบเกี่ยวกับการลาหยุดและวันลาพักผ่อนที่ชัดเจน และเหมาะสม	4.12	0.75	สูง	1
3. ท่านพอใจในสวัสดิการเกี่ยวกับค่าที่พัก/ค่ารักษาพยาบาลที่องค์กรจัดให้	3.76	0.84	สูง	3
4. ผู้บริหารมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของท่าน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี	3.80	0.89	สูง	2
ภาพรวมด้านสวัสดิการ	3.83	0.67	สูง	

จากตาราง 4.6 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรของท่านมีระเบียบเกี่ยวกับการลาหยุดและวันลาพักผ่อนที่ชัดเจน และเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) ผู้บริหารมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของท่าน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X} = 3.80$) ท่านพอใจในสวัสดิการเกี่ยวกับค่าที่พัก/ค่ารักษาพยาบาลที่องค์กรจัดให้ ($\bar{X} = 3.76$) และองค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของท่าน ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน

(n = 255)				
ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง	3.71	0.71	สูง	5
2. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.89	0.71	สูง	3
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา	4.04	0.70	สูง	1
4. ท่านพอใจกับงานที่รับผิดชอบ หรืองานพิเศษอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	3.92	0.76	สูง	2
5. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.79	0.75	สูง	4
ภาพรวมด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	3.87	0.57	สูง	

จากตาราง 4.7 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา ($\bar{X} = 4.04$) ท่านพอใจกับงานที่รับผิดชอบ หรืองานพิเศษอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.92$) ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.89$) ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.79$) และท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

(n = 255)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือ สนับสนุน ยอมรับซึ่งกันและกัน	3.82	0.87	สูง	5
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน	3.97	0.78	สูง	1
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบากภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	3.85	0.86	สูง	4
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน	3.95	0.76	สูง	2
5. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมทำงานกับท่าน	3.94	0.78	สูง	3
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.91	0.72	สูง	

จากตาราง 4.8 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$) ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.95$) ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมทำงานกับท่าน ($\bar{X} = 3.94$) ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบากภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.85$) และบุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือ สนับสนุน ยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

(n = 255)

ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. หัวหน้างานให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำ	3.84	0.86	สูง	1
2. หัวหน้างานให้โอกาสท่านศึกษาต่อ ศึกษาน และฝึกอบรม	3.57	0.93	สูง	5
3. หัวหน้ามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	3.80	0.89	สูง	3
4. หัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	3.66	0.90	สูง	4
5. หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.82	0.90	สูง	2
ภาพรวมด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.74	0.76	สูง	

จากตาราง 4.9 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรจำแนกตามด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ หัวหน้างานให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำ ($\bar{X} = 3.84$) หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.82$) หัวหน้ามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.80$) หัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ ($\bar{X} = 3.66$) และหัวหน้างานให้โอกาสท่านศึกษาต่อ ศึกษาน และฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

3. ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

(n = 255)				
ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ด้านผลตอบแทน	3.75	0.71	สูง	1
2. ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	3.68	0.77	สูง	2
3. ด้านระบบงาน	3.55	0.73	สูง	3
ภาพรวมปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	3.66	0.64	สูง	

จากตาราง 4.10 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสูง ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.75$) ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.68$) และด้านระบบงาน ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านผลตอบแทน

(n = 255)

ด้านผลตอบแทน	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจาก องค์กรมีความยุติธรรม	3.71	0.78	สูง	5
2. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.80	0.77	สูง	1
3. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.76	0.80	สูง	2
4. ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับ ประสิทธิภาพการทำงานของท่าน	3.76	0.81	สูง	3
5. ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อท่านสามารถ ทำงานได้ผลงานที่ดี	3.73	0.78	สูง	4
ภาพรวมด้านผลตอบแทน	3.75	0.71	สูง	

จากตาราง 4.11 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.80$) ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.76$) ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสิทธิภาพการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.76$) ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อท่านสามารถทำงานได้ผลงานที่ดี ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน

(n = 255)

ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับการประเมินผลงานและการพิจารณา ผลตอบแทนตามความเป็นจริงและไม่มีการบิดเบือน	3.65	0.84	สูง	5
2. กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆที่ใช้เพื่อ กำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรของท่านมีความ ยุติธรรม	3.67	0.84	สูง	3
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและ พิจารณาผลตอบแทนของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บน ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ	3.67	0.82	สูง	4
4. ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทนของ ท่าน	3.71	0.84	สูง	1
5. ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายใน องค์กรมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส	3.68	0.86	สูง	2
ภาพรวมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	3.68	0.77	สูง	

จากตาราง 4.12 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทนของท่าน ($\bar{X} = 3.71$) ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์กรมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส ($\bar{X} = 3.68$) กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆที่ใช้เพื่อ กำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.67$) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาผลตอบแทนของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ($\bar{X} = 3.67$) และท่านได้รับการประเมินผลงานและการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริง และไม่มีการบิดเบือน ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามด้านระบบงาน

(n = 255)				
ด้านระบบงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ในองค์กรของท่าน บุคลากรได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน	3.46	0.89	สูง	4
2. ในองค์กรท่านมีการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างมีความยุติธรรม	3.64	0.80	สูง	2
3. ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ	3.42	0.88	สูง	5
4. ในองค์กรของท่าน บุคลากรสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในื่องาน	3.57	0.85	สูง	3
5. องค์กรของท่านได้อธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน	3.65	0.85	สูง	1
ภาพรวมด้านระบบงาน	3.55	0.73	สูง	

จากตาราง 4.13 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามด้านระบบงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรของท่านได้อธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.65$) ในองค์กรท่านมีการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.64$) ในองค์กรของท่าน บุคลากรสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในื่องาน ($\bar{X} = 3.57$) ในองค์กรของท่าน บุคลากรได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.46$) และในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ ($\bar{X} = 3.42$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจของผู้งาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้งาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients)

ตาราง 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจของผู้งาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความตั้งใจของผู้งาน		
	R	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ	-0.022	0.727	ต่ำ
2. อายุ	0.044	0.480	ต่ำ
3. สถานภาพการสมรส	-0.003	0.959	ต่ำ
4. ระดับการศึกษา	-0.025	0.697	ต่ำ
5. สถานภาพการจ้าง	0.042	0.509	ต่ำ
6. สังกัด	0.060	0.338	ต่ำ
7. อายุงาน	0.052	0.412	ต่ำ
8. ระดับเงินเดือน	0.011	0.859	ต่ำ
9. ภูมิลำเนา	-0.013	0.832	ต่ำ
10. ภาระครอบครัว	-0.085	0.175	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจของผู้งาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง สังกัด อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิลำเนา และภาระครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้งานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ($r = -0.022$, $r = 0.044$, $r = -0.003$, $r = -0.025$, $r = 0.042$, $r = 0.060$, $r = 0.052$, $r = 0.011$, $r = -0.013$ และ $r = -0.085$ ตามลำดับ)

ตาราง 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปัจจัยองค์กร	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน		
	R	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	0.560	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	0.502	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านสวัสดิการ	0.406	0.000*	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	0.554	0.000*	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	0.354	0.000*	ต่ำ
6. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.517	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัยองค์กร	0.608	0.000*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.608$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=0.560$, $r=0.502$, $r=0.406$, $r=0.554$, $r=0.354$ และ $r=0.517$ ตามลำดับ)

ตาราง 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน		
	R	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านผลตอบแทน	0.498	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	0.396	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านระบบงาน	0.421	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	0.501	0.000*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.501$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=0.498$, $r=0.396$ และ $r=0.421$ ตามลำดับ)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ในการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำเอาข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistics Product and Service Solution) ในการคำนวณค่าสถิติเพื่อตอบคำถามเพื่อการวิจัยต่อไป และสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ค่าสถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.80 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.60 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.90 มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 43.90 ทำงานอยู่ในสังกัด กองช่าง คิดเป็นร้อยละ 27.10 อายุงานอยู่ในช่วงระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.80 ระดับเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.70 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 78.40 และมีภาระครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 79.20

2. ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ปัจจัยองค์กร และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2.1 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงที่สุด คือ ท่านทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรแห่งนี้อย่างเต็มที่ และข้อที่มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง ได้แก่ ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง รองลงมา ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน, ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง, ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้, ท่านไม่มีแผนการจะลาออกจากองค์กรในเร็วนี้, ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม, แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่ท่านทำได้ และแม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานปานกลาง คือ ท่านไม่ได้กำลังมองหาอาชีพอื่นเพื่อต้องการจะเปลี่ยนงาน

2.2 ปัจจัยองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสามารถจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

2.2.1 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ท่านทำงานโดยคำนึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ รองลงมา ท่านรู้สึกว่าการนี้ เป็นองค์กรที่ใหญ่มีความมั่นคง เป็นแหล่งการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ รองลงมา ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ และท่านรู้สึกว่ายโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารขององค์กรนี้มีความยุติธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร ตามลำดับ

2.2.2 ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรของท่านมีความมั่นคงในงานที่ดีกว่าองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน รองลงมา ระเบียบการต่อสัญญาจ้างขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้, องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง, องค์กรของท่านมีนโยบายความก้าวหน้าอย่างชัดเจน และองค์กรของท่านมีการพิจารณาต่อสัญญาการจ้างงานจากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ตามลำดับ

2.2.3 ด้านสวัสดิการ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรของท่านมีระเบียบเกี่ยวกับการลาหยุดและวันลาพักผ่อนที่ชัดเจน และเหมาะสม รองลงมา ผู้บริหารมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของท่าน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี, ท่านพอใจในสวัสดิการเกี่ยวกับค่าที่พัก/ค่ารักษาพยาบาลที่องค์กรจัดให้ และองค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของท่าน ตามลำดับ

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา รองลงมา ท่านพอใจกับงานที่รับผิดชอบ หรืองานพิเศษอื่นๆที่ได้รับ

มอบหมาย, ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่, ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน รองลงมา ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน, ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมทำงานกับท่าน, ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ และบุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือ สนับสนุน ยอมรับซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

2.2.6 ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ หัวหน้างานให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำ รองลงมา หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ, หัวหน้ามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า, หัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ และหัวหน้างานให้โอกาสท่านศึกษาต่อ อบรม และฝึกอบรม ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสามารถจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

2.3.1 ด้านผลตอบแทน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย รองลงมา ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน, ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน,

ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อท่านสามารถทำงานได้ผลงานที่ดี และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม ตามลำดับ

2.3.2 ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทนของท่าน รองลงมา ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์กรมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส, กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม, ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาผลตอบแทนของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ และท่านได้รับการประเมินผลงานและการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริงและไม่มีการบิดเบือนตามลำดับ

2.3.3 ด้านระบบงาน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรของท่านได้อธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน รองลงมา ในองค์กรท่านมีการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างมีความยุติธรรม, ในองค์กรของท่าน บุคลากรสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องงาน และในองค์กรของท่าน บุคลากรได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง สังกัด อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิภาค

และภาวะครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แคทรีธา มณีรัตน์ (2552) และกฤษณีก้อนพิงค์ (2552) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับที่สูง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี วิริยะกังสานนท์ (2556) และนิตยา วันทยานันท์ (2556) ที่ได้

ศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่ทำได้ พร้อมทั้งมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนมีความภูมิใจ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และไม่มีแผนที่จะลาออกจากงานในอนาคตอันใกล้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พีริยา พิมอรัญ (2557) ได้กล่าวถึง ความคงอยู่ในงานไว้ว่า คือ การที่ปัจเจกบุคคล มีความพึงพอใจ ตั้งใจ ประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆด้วยความเต็มใจ และไม่ต้องการจะย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตร โรจน์ (2553) ที่ได้อธิบายว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความพอใจและเต็มใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นนานที่สุดและไม่คิดจะลาออก นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องมาจากองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสและเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น การจัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ นอกจากนี้ สถานที่ทำงานยังมีความสะดวกและปลอดภัยมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี บุคลากรมีความสนิทสนมช่วยเหลือกัน จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Osborn (2004, อ้างถึงใน สิรินารถ อุษสกุล, 2558) ที่ได้สรุปถึงสาเหตุที่บุคคลยังคงอยู่ในองค์กรว่า ได้แก่ โอกาสเติบโตในงาน การได้ทำงานที่มีความตื่นเต้นท้าทาย การได้มีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน การมีผู้นำที่ดี ทำงานมีความสุข สนุกสนาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Taylor (2005, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธานนท์, 2549) ที่ได้กล่าวว่า สิ่งที่มีผลบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรประกอบด้วย การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การบริหารจัดการเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคลากร การเตรียมความพร้อมของบุคลากรใหม่ก่อนเริ่มงาน การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา

จากสมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิลำเนา และภาระครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

รายได้ ภาวะครอบครัว และภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา บรรจงธรรม (2557) ที่พบว่า สถานภาพสมรส การมีบุตร ภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ใกล้เคียงกันซึ่งเป็นวัยเริ่มต้นในการทำงาน และเป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องการหาประสบการณ์ และการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่หลากหลาย ในส่วนของระดับเงินเดือน บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท รองลงมาอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จะเห็นได้ว่าระดับเงินเดือนของบุคลากรอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน เพียงพอกับรายจ่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน และเหมาะสมความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ นอกจากนี้ในส่วนของภูมิลำเนา บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ร้อยละ 78.40 และมีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ร้อยละ 21.60 เมื่อทดสอบทางสถิติ พบว่า ภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีการจัดสวัสดิการที่พอกอภัยให้กับบุคลากรและสามารถเบิกค่าที่พักหรือค่าเช่าบ้านได้ อีกทั้งมีการคมนาคมสะดวก ทำให้ไม่มีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในเรื่องที่พักอาศัย และไม่มีปัญหาการเดินทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา โทพันธานันท์ (2549) ที่พบว่า ภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กร

จากสมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร ณัฐสุข (2556) และ นิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานและพยาบาลวิชาชีพ และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 6 ด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีนโยบายให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งเป็นระบบการพัฒนาที่ทำให้เกิดระบบงานที่ดี มีการกำหนดค่านิยมในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อภิปรายได้ว่า การทำงานในหน่วยงานที่มีแบบแผนความเชื่อ และค่านิยมที่ยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ

ในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงและองค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้น (เกียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2545, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธ์านนท์, 2549) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา โดพันธ์านนท์ (2549) ที่พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) พบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรัชยา เขียวก๊ก (2556, อ้างถึงใน ตติยา ผาสุก, 2559) ที่พบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลามีการคงอยู่ในงาน

ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อภิปรายได้ว่า บุคลากรอาจมีความรู้สึกมั่นคงในงาน เนื่องจากองค์กรมีนโยบายความก้าวหน้าอย่างชัดเจน มีระเบียบการต่อสัญญาจ้างที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ในองค์กร ตลอดจนบุคลากรสามารถรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ อีกทั้งองค์กรไม่มีนโยบายในการเลิกจ้างบุคลากร โดยไม่มีเหตุอันสมควร บุคลากรจึงมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis & Jackson (2004, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ที่ว่า บุคลากรทุกคนต้องการความมั่นคงในการทำงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดเท่าที่ต้องการ เมื่อบุคลากรมีความต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรสูงไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร

สวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีระเบียบเรื่อง สวัสดิการ ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ตลอดจนมีระเบียบเกี่ยวกับการลาหยุดและวันลาพักผ่อนที่ชัดเจน และเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยพงษ์ สวัสดิ์ญาติ (2547, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธ์านนท์, 2549) ที่พบว่า องค์กรที่มีสวัสดิการที่ดีจะส่งผลให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรสูงกว่าองค์กรที่มีสวัสดิการน้อยหรือไม่มีสวัสดิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer (2002, อ้างถึงใน แคทรียา มณีรัตน์, 2552) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่จะขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจาก

องค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ระบบผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสามารถเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้

ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานในหน้านั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับการศึกษาของ Mathis & Jackson (2004, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธานนท์, 2549) พบว่า ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานจะทำให้เกิดความรู้สึกชอบต่องานหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) ที่พบว่า การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานที่มีอิสระจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ทั้งนี้เนื่องจาก ในองค์กรส่วนใหญ่จะเน้นการทำงานเป็นทีม การจัดทำโครงการที่จะต้องบูรณาการหลายๆกอง/ฝ่ายมาทำงานด้วยกัน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานสามารถอภิปรายได้ว่า การมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาแก่กัน ตลอดจนช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในองค์กร (Mathis & Jackson, 2006, อ้างถึงใน นิตยา วัฒนานนท์, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภดล มังกรคร (2557) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ วรณี วิริยะกังสานนท์ (2556) ได้กล่าวว่า การได้ทำงานกับผู้ร่วมงานที่ดีและให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ มีการยกย่อง ให้เกียรติกัน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เช่นกัน

การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรมีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยหัวหน้างานมีการนิเทศและติดตามงาน ให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า สามารถอภิปรายได้ว่า การที่หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียม ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรม และสอนงานโดยไม่เข้มงวดจนเกินไป ให้การยอมรับ

ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานจะเป็นผลดีต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร (Nenbauser, 2002, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธานนท์, 2549) สอดคล้องกับแนวคิดของ Phillip & Paullina (2002, อ้างถึงใน ศรีวิฑูภา รุ่งเรืองสุข, 2550) ที่ว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรคงอยู่หรือลาออก ได้แก่ การไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนงานวิจัยของ แคทรียา มณีรัตน์ (2552) พบว่า การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา โดพันธานนท์ (2549) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางบวกในระดับสูงกับการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาชัยของรัฐ

จากสมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากการศึกษาทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา แซ่โล้ว และคณะ (2557) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรกมล เจริญวิภาดา (2552) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จันจิรา บุญปริพันธ์ (2556) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และนอกจากนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรกมล เจริญวิภาดา (2552) ที่พบว่า บุคคลที่รับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรทั้งด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการประเมินผล ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และด้านข้อมูลข่าวสารที่ได้รับสูง ย่อมจะเกิดความรักผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่สูง และฉัตรกมล เจริญวิภาดา (2552) ได้อธิบายอีกว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นความผูกพันจากการลงทุน บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่ากับเขาได้ลงทุนทั้งเวลาและทักษะการทำงานเพื่อให้ส่งผลต่อการจ่ายค่าตอบแทน แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานได้รับความยุติธรรมในองค์กรจะส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงานว่าการที่ตนลงทุนทำงานให้กับองค์กรได้รับการให้ความคุ้มค่าและให้ผลตอบแทนคืนด้วยกระบวนการและระบบที่ยุติธรรม พนักงานจะเกิด

ทัศนคติที่ดีแก่องค์กร มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร เช่นเดียวกับ ธัญญา แซ่โค้ว และคณะ (2557) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับมีความยุติธรรมโดยรวมจากองค์กร เช่น กระบวนการประเมินผลการทำงานมีความยุติธรรม การแบ่งสรรรางวัลหรือปริมาณงานที่เหมาะสมกับผลงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารครบถ้วน จะส่งผลให้บุคคลรู้สึกว่าจะต้องคงอยู่ในองค์กร เพราะว่าการออกจากองค์กรจะต้องสูญเสียต้นทุน หรือผลประโยชน์มากหากต้องออกจากงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อบุคลากรขององค์กรแห่งนี้รู้สึกว่าการปฏิบัติของหัวหน้างานไม่มีความเหลื่อมล้ำ อาจทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อได้ว่าภายใต้กรอบการพิจารณาเกี่ยวกับผลตอบแทนเดียวกัน การพิจารณาผลตอบแทนจะเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยไม่มีอคติ ดังนั้นบุคลากรย่อมเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรปรับปรุงคุณภาพการบังคับบัญชาจากกลุ่มบุคลากรที่มีความเชื่อต่อความสามารถของหัวหน้างาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพราะถ้าบุคลากรเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าที่ดี บุคลากรจะเกิดความไว้วางใจมีความสุขในการทำงาน โดยผู้บริหารควรให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ความไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรเมื่อมีปัญหา

1.2 ส่งเสริมให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะความสามารถที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.3 ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติบุคลากร เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ

1.4 ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร มีความเข้าใจ และเห็นใจเมื่อบุคลากรตัดสินใจและทำงานผิดพลาด

1.5 การจัดงานหรือมอบหมายงาน ควรให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีความสุขที่ได้สนุกกับงานที่ทำ และเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพของตน

2. จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบงานอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่า ถึงแม้จะอยู่ในระดับที่สูงแต่ก็ยังถือได้ว่าเป็นการรับรู้ความยุติธรรมที่ต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบงาน โดยการจัดการระบบต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่มีผลต่อบุคลากรให้มีเสถียรภาพ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง และมีความถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากองค์กรเหมือนกัน หรือเท่าเทียมกันภายใต้ระบบที่องค์กรกำหนดขึ้น ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยใจเป็นกลาง ปราศจากอคติ และองค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานมากขึ้น อาจจะมีการชี้แจงให้ทราบถึงเหตุผลหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องงาน ตลอดจนนำกฎระเบียบมาอ้างอิง พร้อมทั้งอธิบายให้บุคลากรได้รับทราบ และเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มั่นใจว่าการตัดสินใจแต่ละครั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง และเหมาะสม และเพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมที่ดีขึ้น

3. จากผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จึงเห็นได้ว่า ถึงแม้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรได้นานขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร โดยการจัดกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากที่มีการจัดกิจกรรมในปัจจุบันหรืออบรมตามแต่สมควร เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และได้มีโอกาสมาปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรจะให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน เต็มใจช่วยทำงานของเพื่อนร่วมงานให้ดีที่สุด ตลอดจนคอยเป็นที่ปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการทำงานยอมรับในความเห็นต่างซึ่งกันและกันทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นยิ่งบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้ตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เช่น ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมองโลกในแง่ดี เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่ใกล้เคียงกัน
3. ควรทำการศึกษางานวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดจากประสบการณ์จริงเกี่ยวกับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จะทำให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อมูลที่ตรงประเด็น และข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความตั้งใจของอยู่ในงานต่อไป
4. การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงาน ซึ่งในขณะเดียวกันความตั้งใจลาออกก็เป็นสิ่งที่น่าสนใจ หากมีการศึกษาครั้งต่อไปอาจพิจารณาถึงตัวแปรหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกเพื่อประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้ควบคู่กัน

บรรณานุกรม

- กชกร ณ์รัฐสุข. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตกระจก
นिरภัยในจังหวัดสงขลา.* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
สงขลา.
- กฤตินี กุลเพ็ง. (2552). *ไม่อยากเสียคนเก่งในองค์กรต้องทำอะไร.* กรุงเทพฯ: บริษัท เอชอาร์เซ็น
เตอร์.
- กฤษณี ก้อนพิงค์. (2552). *ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช.* (วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กฤษดา แสงวดี. (2551). *การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักการ
พยาบาลกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- กองการเจ้าหน้าที่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (2561). *จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สงขลา.* สืบค้น 1 ตุลาคม 2561, จาก <http://www.songkhlapao.go.th/division>.
- กึ่งกาญจน์ มั่งมีศรี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีการรับรู้
คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ.* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- แคทรียา ณีรัตน์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา: บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง.*
(งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จันจิรา บุญปริพันธ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเหนื่อย
หน่ายในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ.*
(งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จิตรา วาทิกทินกร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y.* (สารนิพนธ์สังคม
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ฉัตรกมล เจริญวิภาดา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่ม
ความสามารถแห่งตนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ชุมชน.* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เจลีชว ไชยเชษฐ. (2558). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา. (สารนิพนธ์นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- ชลธิชา บรรจงธรรม. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศติยา ภาสูก. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล แห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทิพย์รัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา. (2555). ความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงาน ในส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธนัญภัสส์ สิริชนะจินดาคุณ. (2556). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก : กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพฯ. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญา แซ่โล้ว และคณะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม และความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์การ หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัฒนธรรม ปัจเจกนิยม-คตินวมหมู่เป็นตัวแปรกำกับ. (โครงการวิทยาศาสตร์บัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นกริยา อลีดีมัน. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความทุ่มเทในงานของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบล จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี: โรงพิมพ์อนันตศิลป์.
- นภค มังครุตร. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของ พนักงานบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นัทที เอี่ยมอ่อน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับ
ภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลย่นฮี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญา ทอสูงเนิน. (2549). ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานใน
อุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, กรุงเทพฯ.
- ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้
ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่ง
หนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปรีดี อธิพิงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง.
(งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพฯ: โปรดักทีวิตีเวิร์ด.
- พิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พีรียา พิมพ์ธัญ. (2557). ปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิระวรรณ สุวรรณลาภ. (2558). ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความตั้งใจลาออกจากงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายขายของสายการบินแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มาริษา สมบัติบุรณ์, ศาकुณ แสวงพานิช, ชรัสณิภูล ยิ้มบุญญะ และ ธชพร เทชะศิลป์. (2546). การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช(รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย มหิดล.
- มิ่งขวัญ พ่อบุตรดี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัตนา ศิริพานิช. (2535). หลักการสร้างแบบสอวัดทางจิตวิทยาและทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์ การพิมพ์.
- รุ่งอรุณ โพธิ์น้อมแดง. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกเครื่องสำอาง กรณีศึกษา บริษัทค้าปลีก เครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรรณิ วิริยะก้านนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.
- วรรณพร อากาศแจ้ง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรางคณา ชนะเคน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- วรารัตน์ บุญณสะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัชรพร เขยสุวรรณ และคณะ. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล กองทัพเรือ. วารสารพยาบาลทหารบก, 14(1). สืบค้น 19 กันยายน 2561, จาก <https://tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/8723/7455>.
- วิวรรธณี วงศาไชโย. (2558). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้าง เทศบาลนครนครปฐม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศรัณย์พร จุ่นสาย. (2551). การเปรียบเทียบปัจจัยด้าน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกระหว่างพนักงานจ้างภายนอกกับพนักงานประจำ : กรณีศึกษาองค์กรเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข (2550). HR ทั่วไป คัมภีร์บริหารคน. สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิบูลย์ช่าง (มหาชน)
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556). พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540. สืบค้น 17 ตุลาคม 2561, จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%CD16/%CD16-20-9999-update.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. สืบค้น 17 ตุลาคม 2561, จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A1100/%A1100-20-9999-update.pdf>.
- สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสงขลา. (2561). ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดสงขลา. สืบค้น 15 ตุลาคม 2561, จาก http://www.aecthaibiz.com/province/general_info.html?pv=90.
- สิรินารถ อุษสกุล. (2558). เจตคติที่มีต่องานขายประกัน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขายประกันทางโทรศัพท์ กรณีศึกษา บริษัท โบรคเกอร์ภัยรถยนต์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุธิดา โดพันชานนท์. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). *ปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- สุริย์ ท้าวคำลือ. (2549). *ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุวิมล สุริย์วงศ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน : กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- แสงทอง ประสูวรรณ์. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2558). *ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สืบค้น 1 ตุลาคม 2561, จาก <http://songkhlapao.go.th/content/information>.
- อรุณรัตน์ คันธา และคณะ. (2555). *ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง*. *วารสารพยาบาลศาสตร์*. 30(4),7-17
- อุทัย หิรัญโต. (2540). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Ali, N. & Jan, S. (2012). *Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and Turnover Intentions amongst Medical Representatives of Pharmaceuticals Companies of Pakistan*. *Journal of Managerial Sciences*, 6, 201-212. Retrieved from http://www.qurtuba.edu.pk/jms/default_files/JMS/6_2/JMS_July_December2012_201-212.pdf.
- Sokmen, A. & Ekmekçioğlu, E. B. (2016). *The Relationship between Organizational Justice, Organizational Commitment and Intention to Leave: Investigating Gender Difference*. (Journal of Business and Management Invention). Gazi University, Turkey.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

1. การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆในองค์กร

3. แบบสอบถามการวิจัยนี้ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่าน ขอให้ตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยจะนำข้อมูลมาใช้ทั้งในเชิงวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

4. หากท่านมีข้อสงสัยประการใด โปรดสอบถามผู้วิจัยโดยตรงทางหมายเลขโทรศัพท์ (086-9574012)

นางสาวจุไรวรรณ บินคูเหล็ก

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

1. เพศ : ชาย หญิง
2. อายุ : 18-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี
3. สถานภาพสมรส : โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. สถานภาพการจ้าง : ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ
 พนักงานจ้างทั่วไป อื่นๆ.....
6. หน่วยงาน/สังกัด : สำนักปลัดฯ กองกิจการสภา กองคลัง
 กองช่าง กองการศึกษาฯ กองกิจการขนส่ง
 กองพัสดุ กองส่งเสริมฯ กองแผนฯ
 กองการเจ้าหน้าที่ กองผังเมือง หน่วยตรวจสอบภายใน

7. อายุงาน : น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี
 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
8. ระดับเงินเดือน : น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท
 มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป
9. ภูมิลำเนา : จังหวัดสงขลา ต่างจังหวัด
10. ภาวะครอบครัว มีภาระ คือต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว
 ไม่มีภาระ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้าย ข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับสูงที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับสูง
คะแนน 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับต่ำ
คะแนน 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับต่ำที่สุด

	คุณเห็นด้วยกับ ข้อความต่อไปนี้	มากที่สุด					
	มากน้อยเพียงใด	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1. ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร							
1.1	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้						
1.2	ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้						
1.3	ท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารขององค์กรนี้มีความยุติธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร						
1.4	ท่านทำงานโดยคำนึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ						
1.5	ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ใหญ่มีความมั่นคง เป็นแหล่งการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง						
2. ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง							
2.1	องค์กรของท่านมีความมั่นคงในงานที่ดีกว่าองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน						
2.2	องค์กรของท่านมีนโยบายความก้าวหน้าอย่างชัดเจน						
2.3	องค์กรของท่านมีการพิจารณาต่อสัญญาจ้างงานจากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม						
2.4	ระเบียบการต่อสัญญาจ้างขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้						
2.5	องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง						

	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ด้านสวัสดิการ						
3.1	องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของท่าน					
3.2	องค์กรของท่านมีระเบียบเกี่ยวกับการลาหยุดและวันลาพักผ่อนที่ชัดเจน และเหมาะสม					
3.3	ท่านพอใจในสวัสดิการเกี่ยวกับค่าที่พัก/ค่ารักษาพยาบาลที่องค์กรจัดให้					
3.4	ผู้บริหารมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของท่าน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี					
4. ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน						
4.1	ท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง					
4.2	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
4.3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา					
4.4	ท่านพอใจกับงานที่รับผิดชอบ หรืองานพิเศษอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย					
4.5	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					

	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน						
5.1	บุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือ สนับสนุน ยอมรับซึ่งกันและกัน					
5.2	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน					
5.3	ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ					
5.4	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน					
5.5	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมทำงานกับท่าน					
6. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา						
6.1	หัวหน้างานให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำ					
6.2	หัวหน้างานให้โอกาสท่านศึกษาต่อ ฝึกงาน และฝึกอบรม					
6.3	หัวหน้ามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
6.4	หัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ					
6.5	หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับสูงที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับสูง
คะแนน 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับต่ำ
คะแนน 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับต่ำที่สุด

คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านผลตอบแทน						
1.1	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม					
1.2	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย					
1.3	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
1.4	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน					
1.5	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อท่านสามารถทำงานได้ผลงานที่ดี					
2. ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน						
2.1	ท่านได้รับการประเมินผลงานและการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริงและไม่มีการบิดเบือน					
2.2	กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม					
2.3	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาผลตอบแทนของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ					

	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.4	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทนของท่าน					
2.5	ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์กรมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส					
3. ด้านระบบงาน						
3.1	ในองค์กรของท่าน บุคลากรได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน					
3.2	ในองค์กรท่านมีการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างมีความยุติธรรม					
3.3	ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ					
3.4	ในองค์กรของท่าน บุคลากรสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องงาน					
3.5	องค์กรของท่านได้อธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับสูงที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับสูง
คะแนน 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับต่ำ
คะแนน 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นระดับต่ำที่สุด

	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้					
2.	ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม					
3.	แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบนานเท่าที่ท่านทำได้					
4.	ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง					
5.	ท่านทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรแห่งนี้เต็มที่					
6.	แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก					
7.	ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง					
8.	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน					
9.	ท่านกำลังมองหาอาชีพอื่น เพื่อต้องการจะเปลี่ยนงาน					
10.	ท่านมีแผนการจะลาออกจากองค์กรในเร็ววัน					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น

.....

*** ขอพระคุณอย่างสูง ความเห็นของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ***

ภาคผนวก ข
ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือใช้ในการวิจัย
(Item-Objective Congruence Index: IOC)
โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ชื่อ-สกุล ดร. ฌายินีย์ ช. บุญพันธ์

คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาเอกสาขานโยบายสาธารณะและการวางแผนสังกัด

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ชื่อ-สกุล ดร. สิริวิทย์ อิศโร

คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาเอกสาขานโยบายสาธารณะและการวางแผนสังกัด

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ชื่อ-สกุล ดร. ธัญรดี ทวีกาญจน์

คณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาเอกสาขานโยบายสาธารณะและการวางแผนสังกัด

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
มากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

1. เพศ : ชาย หญิง
2. อายุ : 18-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี
3. สถานภาพสมรส : โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. สถานภาพการจ้าง : ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ
 พนักงานจ้างทั่วไป อื่นๆ.....
6. หน่วยงาน/สังกัด : สำนักปลัดฯ กองกิจการสภา กองคลัง
 กองช่าง กองการศึกษาฯ กองกิจการขนส่ง
 กองพัสดุ กองส่งเสริมฯ กองแผนฯ
 กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยตรวจสอบภายใน กองผังเมือง

7. อายุงาน : น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี
 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
8. ระดับเงินเดือน : น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท
 มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป
9. ภูมิลำเนา : จังหวัดสงขลา ต่างจังหวัด
10. ภาวะครอบครัว มีภาระ คือต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว
 ไม่มีภาระ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้าย ข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	ผลการให้คะแนน			ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
		1	2	3		
1.ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร						
1.1	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.3	ท่านรู้สึกว่ายโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารขององค์กรนี้มีความยุติธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.4	ท่านทำงานโดยคำนึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.5	ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ใหญ่มีความมั่นคง เป็นแหล่งการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง						ใช้ได้
2.1	องค์กรของท่านมีความมั่นคงในงานที่ดีกว่าองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
2.2	องค์กรของท่านมีนโยบายความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.3	องค์กรของท่านมีการพิจารณาต่อสัญญาจ้างงานจากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.4	ระเบียบการต่อสัญญาจ้างขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.5	องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	ผลการให้คะแนน			ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
		1	2	3		
3. ด้านสวัสดิการ						
3.1	องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.2	องค์กรของท่านมีระเบียบเกี่ยวกับการลาหยุดและวันลาพักผ่อนที่ชัดเจน และเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านพอใจในสวัสดิการเกี่ยวกับค่าที่พัก/ค่ารักษาพยาบาลที่องค์กรจัดให้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของท่าน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน						
4.1	ท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.4	ท่านพอใจกับงานที่รับผิดชอบ หรืองานพิเศษอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.5	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจรรณญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน						
5.1	บุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือสนับสนุน ยอมรับซึ่งกันและกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.2	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	ผลการให้คะแนน			ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
		1	2	3		
5.3	ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.4	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.5	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมทำงานกับท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา						
6.1	หัวหน้างานให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.2	หัวหน้างานให้โอกาสท่านศึกษาต่อ ดูงาน และฝึกอบรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.3	หัวหน้ามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.4	หัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.5	หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	ผลการให้คะแนน			ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
		1	2	3		
1. ด้านผลตอบแทน						
1.1	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม	1	0	1	0.67	ใช้ได้
1.2	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	1	0	1	0.67	ใช้ได้
1.3	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
1.4	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
1.5	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อท่านสามารถทำงานได้ผลงานที่ดี	1	0	1	0.67	ใช้ได้
2. ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน						
2.1	ท่านได้รับการประเมินผลงานและการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริงและไม่มีการบิดเบือน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
2.2	กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.3	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาผลตอบแทนของท่านโดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.4	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทนของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	ผลการให้คะแนน			ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
		1	2	3		
2.5	ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์กรมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านระบบงาน						
3.1	ในองค์กรของท่าน บุคลากรได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.2	ในองค์กรท่านมีการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างมีความยุติธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.3	ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.4	ในองค์กรของท่าน บุคลากรสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5	องค์กรของท่านได้อธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด	ผลการให้คะแนน			ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
		1	2	3		
1.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
2.	ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม	1	1	0	0.67	ใช้ได้
3.	แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบนานเท่าที่ท่านทำได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง	1	1	0	0.67	ใช้ได้
5.	ท่านทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรแห่งนี้เต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.	แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.	ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.	ท่านกำลังมองหาอาชีพอื่น เพื่อต้องการจะเปลี่ยนงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านมีแผนการจะลาออกจากองค์กรในเร็วนี้	1	1	0	0.67	ใช้ได้

**ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจ
อยู่ในงาน มากขึ้น**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*** ขอบพระคุณอย่างสูง ความเห็นของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ***

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.973 54

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยองค์กร

	<u>ข้อความ</u>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร	
1.1	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	.973
1.2	ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	.972
1.3	ท่านรู้สึกว่ายโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารขององค์กรนี้มีความยุติธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร	.972
1.4	ท่านทำงานโดยคำนึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ	.973
1.5	ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ใหญ่มีความมั่นคง เป็นแหล่งการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง	.972
2.	ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	
2.1	องค์กรของท่านมีความมั่นคงในงานที่ดีกว่าองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน	.973
2.2	องค์กรของท่านมีนโยบายความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	.972
2.3	องค์กรของท่านมีการพิจารณาต่อสัญญาจ้างงานจากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	.972
2.4	ระเบียบการต่อสัญญาจ้างขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้	.972
2.5	องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรับปรุง	.972
3.	ด้านสวัสดิการ	
3.1	องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของท่าน	.972
3.2	องค์กรของท่านมีระเบียบเกี่ยวกับการลาหยุดและวันลาพักผ่อนที่ชัดเจนและเหมาะสม	.973

	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.3	ท่านพอใจในสวัสดิการเกี่ยวกับค่าที่พัก/ค่ารักษาพยาบาลที่องค์กรจัดให้	.972
3.4	ผู้บริหารมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของท่าน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี	.972
4.	ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	
4.1	ท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง	.972
4.2	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	.972
4.3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา	.973
4.4	ท่านพอใจกับงานที่รับผิดชอบ หรืองานพิเศษอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	.972
4.5	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณของตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.972
5.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	
5.1	บุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือ สนับสนุน ขอมรับซึ่งกันและกัน	.973
5.2	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน	.972
5.3	ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	.973
5.4	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน	.973
5.5	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมทำงานกับท่าน	.973
6.	ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	
6.1	หัวหน้างานให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำ	.972
6.2	หัวหน้างานให้โอกาสท่านศึกษาต่อ ดูงาน และฝึกอบรม	.973

	<u>ข้อความ</u>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6.3	หัวหน้ามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	.972
6.4	หัวหน้าของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	.972
6.5	หัวหน้าให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	.972

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

	<u>ข้อความ</u>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	ด้านผลตอบแทน	
1.1	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม	.972
1.2	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	.972
1.3	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	.972
1.4	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงานของท่าน	.972
1.5	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อท่านสามารถทำงานได้ผลงานที่ดี	.972
2.	ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	
2.1	ท่านได้รับการประเมินผลงานและการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริงและไม่มีการบิดเบือน	.972
2.2	กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม	.972
2.3	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาผลตอบแทนของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ	.972

	<u>ข้อความ</u>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.3	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณา ผลตอบแทนของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ	.972
2.4	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทนของท่าน	.972
2.5	ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์กรมาจาก กระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส	.972
3.	ด้านระบบงาน	
3.1	ในองค์กรของท่าน บุคลากรได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นหรือ โต้แย้งในการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน	.972
3.2	ในองค์กรท่านมีการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างมีความยุติธรรม	.972
3.3	ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ	.972
3.4	ในองค์กรของท่าน บุคลากรสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจในเรื่องงาน	.972
3.5	องค์กรของท่านได้อธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆให้บุคลากรได้รับทราบ และเข้าใจอย่างชัดเจน	.972

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

	<u>ข้อความ</u>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	.973
2.	ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม	.972
3.	แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่ท่านทำได้	.973
4.	ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง	.973
5.	ท่านทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรแห่งนี้อย่างเต็มที่	.973
6.	แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก	.973
7.	ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	.973
8.	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	.972
9.	ท่านกำลังมองหาอาชีพอื่น เพื่อต้องการจะเปลี่ยนงาน	.974
10.	ท่านมีแผนการจะลาออกจากองค์กรในเร็ววัน	.974

