

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

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

จุไรวรรณ บินดูเหล็กม Juraiwan Bindulem¹

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ Pornchai Likitthamaroj²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำนวนทั้งสิ้น 255 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรวัด 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง

2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3) ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความตั้งใจคงอยู่ในงาน, องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail : juraiwan0869574012@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาการศึกษาศาสตร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail : pornchai.l@psu.ac.th

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

Keywords: Intention to Stay, Songkhla Provincial Administration Organization

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นกลไกตัวสำคัญที่จะทำให้งานในองค์กรต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ หากองค์กรใดได้คนดี มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับปริมาณงาน จะทำให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการบริหารจัดการทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรและให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเต็มกำลังและความสามารถของแต่ละบุคคล และจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างมีเป้าหมายและต่อเนื่องเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พัฒนาความก้าวหน้าโดยใช้กลไกการจ่ายค่าตอบแทนให้สามารถดึงดูดให้คนดี คนเก่งอยู่ในองค์กรได้ เป็นการ

สร้างแรงจูงใจให้คนทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดจนสามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้ด้วย (กฤษดา แสงวดี, 2551)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจครอบคลุมพื้นที่จังหวัดสงขลา ซึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา นั้นได้ยึดวิสัยทัศน์ของจังหวัดสงขลา มากำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา, 2558) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีภารกิจในการให้บริการประชาชนในท้องถิ่น การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ที่บริหารงานในองค์กร ดังนั้นข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรให้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ แต่ในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรขอลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ดูได้จากสถิติตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2557 – พ.ศ. 2561 กล่าวคือ ปี 2557 มีบุคลากรลาออก 6.12% ปี 2558 มีบุคลากรลาออก 4.12% ปี 2559 มีบุคลากรลาออก 3.39% ปี 2560 มีบุคลากรลาออก 6.38% และปี 2561 มีบุคลากรลาออก 11.13% ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ใน 5 ปี ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประสบปัญหาการลาออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความคงอยู่ในงานให้นานที่สุด ซึ่งการที่บุคลากรคงอยู่ในงาน บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรย่อมพูดถึงองค์กรในแง่ดีซึ่งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและเจริญเติบโตในที่สุด (ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

จากความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงานทำให้ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรขององค์กร เห็นว่าการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เป็นเรื่องที่สำคัญและน่าสนใจ เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มาก่อน ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สำหรับข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่ในงานต่อไปให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาที่ได้ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารด้านบุคลากรภายใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาต่อไป
2. ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆ พัฒนาการจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจอยู่ในงาน เพิ่มมากขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม และการพัฒนาสมมติฐาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Kules (2003, อ้างถึงใน กฤติน กุลเพ็ง, 2552) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ไว้ว่า คือ การที่บุคลากรตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน และจะทำงานกับองค์กรไปจนถึงช่วงเวลาเกษียณอายุ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐานจนถึงระดับขั้นสูงสุด เช่นเดียวกับ แคทรียา มณีรัตน์ (2552) ที่ได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้ว่า เป็นความต้องการ หรือความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจทำงานให้กับองค์กรต่อไป โดยไม่ได้เกิดจากการบังคับจากบุคคลอื่น แต่เกิดจากความตั้งใจของตัวบุคคลเองที่ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดของ Cowin & Hengstberger (2005, อ้างถึงใน วรรัตน์ บุญผดุง, 2550) ที่ชื่อว่า The Nurse Retention Index (NRI) เพื่อวัดความคิด และความรู้สึกของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน การวางแผนว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป เนื่องจากมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย และมีความหมายครอบคลุมความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้มาตราวัด Rating Scale 5 ระดับ มีข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ แต่ผู้วิจัยได้มีการปรับลดให้เหลือ 10 ข้อ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบท และการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้อธิบายว่า การตั้งใจคงอยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการชำระรักษาบุคลากร ซึ่งบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบ เวลาในการทำงาน ประสบการณ์ และระดับเงินเดือน (2) ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ และความห่างไกลระหว่างบ้านกับที่ทำงาน และ(3) ปัจจัยด้านการจัดการ เช่น โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน ตำแหน่งงาน การนิเทศงาน และการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ Taylor (2005, อ้างถึงใน สุจิตา โดพันธ์านนท์, 2549) ได้เสนอแนวคิดว่าสิ่งที่มีผลบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ (1) การจ่ายค่าตอบแทน (2) การ

บริหารจัดการเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคลากร (3) การสร้างแรงดึงดูด (4) การดูแลแบบครอบครัว
เดียวกัน (5) การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา และ (6) การปรับปรุงโครงสร้างของการบริหารจัดการ

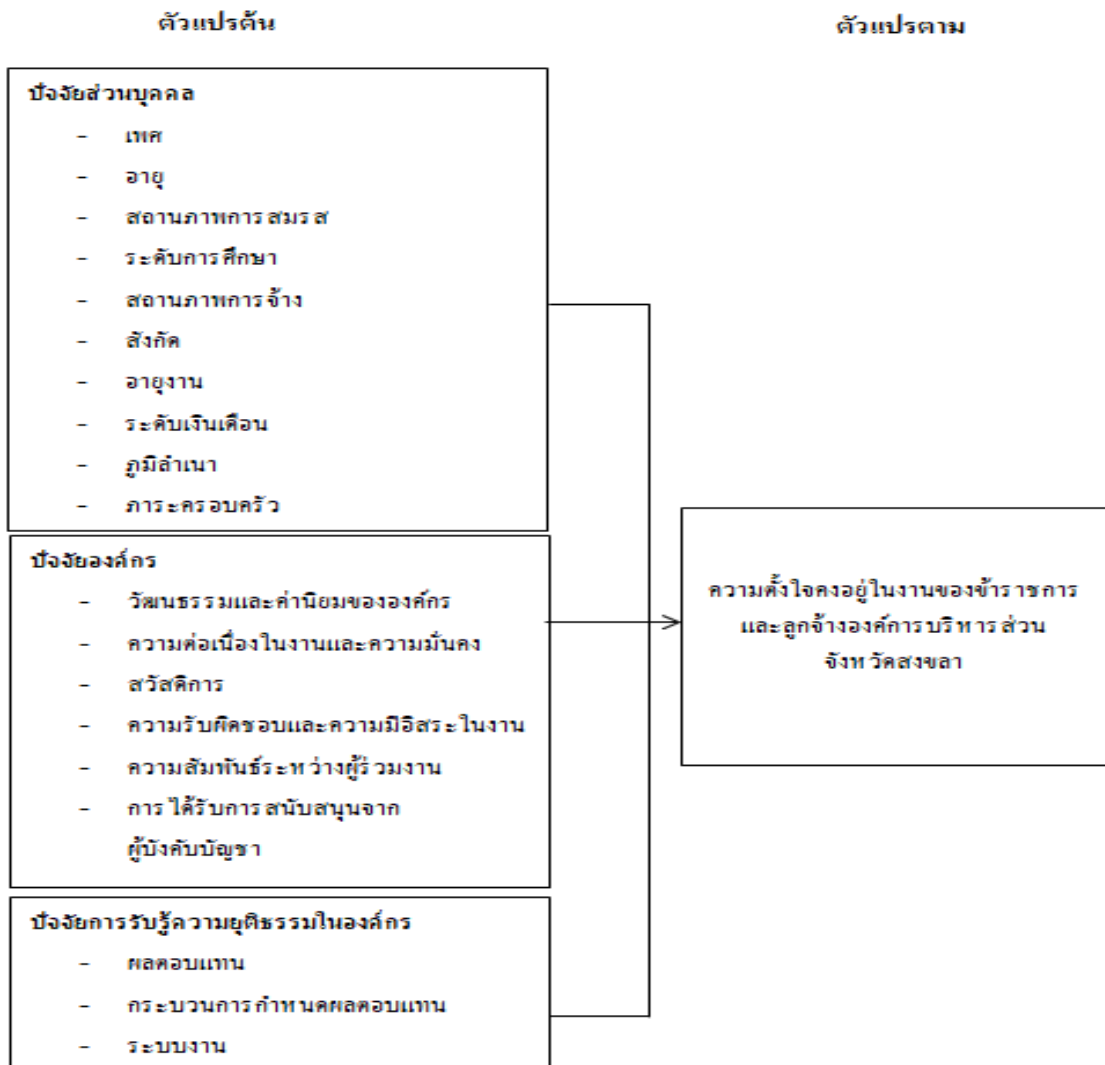
ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิด Mathis & Jackson (2004, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธานนท์, 2549) ที่ได้
เสนอว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงานมีทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมและ
ค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและการมี
อิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

Beugre (1996, อ้างถึงใน พิระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กร
เป็นการรับรู้ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ
ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Moorman (1991, อ้างถึงใน
พิระวรรณ สุวรรณลาภ, 2558) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กรเกี่ยวข้องกับแนวทางที่พนักงานใช้ตัดสิน
ว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความยุติธรรม นอกจากนี้ นครียา
อาลีตีมัน (2557) ที่ได้กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นความรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติ
อย่างยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้
ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงานขององค์กร

ผู้วิจัยเลือกศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ตามแนวคิดของ Sheppard, Lewich &
Minton (1992, อ้างถึงใน นครียา อาลีตีมัน, 2557) ที่ได้เสนอ วิธีการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
ว่ามีตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้
ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการ
รับรู้ความยุติธรรมด้านระบบงาน และผู้วิจัยได้นำแบบวัดนี้มาวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของ
ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำนวน 255 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคำนวณทางสถิติสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1

วิเคราะห์ระดับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

| ตัวแปร | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|-------------------------------------|-----------|-----|-------|
| ความตั้งใจคงอยู่ในงาน | 3.79 | .96 | สูง |
| ปัจจัยองค์กร | 3.89 | .52 | สูง |
| ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร | 3.66 | .64 | สูง |

หมายเหตุ: n=255

จากตารางข้างต้นพบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) และพบว่าระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรโดยภาพรวมประกอบไปด้วย ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านสวัสดิการ และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$) และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมประกอบไปด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ความตั้งใจคงอยู่ในงาน | | ปัจจัยส่วนบุคคล | ความตั้งใจคงอยู่ในงาน | |
|-----------------|-----------------------|-------|-----------------|-----------------------|-------|
| | R | Sig | | R | Sig |
| เพศ | -0.022 | 0.727 | สังกัด | 0.060 | 0.338 |
| อายุ | 0.044 | 0.480 | อายุงาน | 0.052 | 0.412 |
| สถานภาพการสมรส | -0.003 | 0.959 | ระดับเงินเดือน | 0.011 | 0.859 |
| ระดับการศึกษา | -0.025 | 0.697 | ภูมิลำเนา | -0.013 | 0.832 |
| สถานภาพการจ้าง | 0.042 | 0.509 | ภาระครอบครัว | -0.085 | 0.175 |

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้น พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง สังกัด อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิลำเนา และภาระครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ($r = -0.022, 0.044, -0.003, -0.025, 0.042, 0.060, 0.052, 0.011, -0.013$ และ -0.085 ตามลำดับ)

ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจ
คงอยู่ในงาน

| ตัวแปร | ความตั้งใจคงอยู่ในงาน | | |
|--|-----------------------|--------|-------------------|
| | R | Sig | ระดับความสัมพันธ์ |
| ปัจจัยองค์กร | 0.608 | 0.000* | ปานกลาง |
| ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร | 0.560 | 0.000* | ปานกลาง |
| ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง | 0.502 | 0.000* | ปานกลาง |
| ด้านสวัสดิการ | 0.406 | 0.000* | ปานกลาง |
| ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน | 0.554 | 0.000* | ปานกลาง |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | 0.354 | 0.000* | ต่ำ |
| ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา | 0.517 | 0.000* | ปานกลาง |
| ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร | 0.501 | 0.000* | ปานกลาง |
| ด้านผลตอบแทน | 0.498 | 0.000* | ปานกลาง |
| ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน | 0.396 | 0.000* | ปานกลาง |
| ด้านระบบงาน | 0.421 | 0.000* | ปานกลาง |

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้น พบว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความตั้งใจคง
อยู่ในงาน ($r=0.608$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความ
ต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน และด้านการ
ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
($r=.560, .502, .406, .554$ และ $.517$ ตามลำดับ) ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มี
ความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r=.354$)

ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความตั้งใจคง
อยู่ในงาน ($r=0.501$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนด
ผลตอบแทน และด้านระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
($r=0.498, 0.396$ และ 0.421 ตามลำดับ)

อภิปรายผล

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความ
ตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แคทรียา มณีรัตน์ (2552) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับที่สูง ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่ทำได้ พร้อมทั้งมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนมีความภูมิใจ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และไม่มีแผนที่จะลาออกจากงานในอนาคตอันใกล้

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิลำเนา และภาวะครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ภาวะครอบครัว และภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา บรรจงธรรม (2557) ที่พบว่า สถานภาพสมรส การมีบุตร ภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงาน และจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่เริ่มต้นในการทำงาน และต้องการหาประสบการณ์ และการเรียนรู้ใหม่ๆ นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีการจัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้กับบุคลากรและสามารถเบิกค่าที่พักหรือค่าเช่าบ้านได้ อีกทั้งมีการคมนาคมสะดวก ทำให้ไม่มีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในเรื่องที่พักอาศัย และไม่มีปัญหาการเดินทาง

จากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร ญัฐสุข (2556) ที่พบว่า ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า และด้านการให้ความสำคัญและเป็นกันเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน และนิตยา วันทยานันท์ (2556) ที่พบว่า ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน การให้รางวัล โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา แซ่ไคว้ และ

คณะ (2557) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรกมล เจริญวิภาดา (2552) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อบุคลากรขององค์กรแห่งนี้รู้สึกว่าการปฏิบัติของหัวหน้างานไม่มีความเหลื่อมล้ำ อาจทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อว่าภายใต้กรอบการพิจารณาเกี่ยวกับผลตอบแทนเดียวกัน การพิจารณาผลตอบแทนจะเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยไม่มีอคติ ดังนั้นบุคลากรย่อมเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้

1.1 ส่งเสริมให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะความสามารถที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมทั้งมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีความสุขที่ได้สนุกกับงานที่ทำ

1.2 ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติบุคลากร เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ และมีความเข้าใจ เห็นใจ เมื่อบุคลากรตัดสินใจและทำงานผิดพลาด

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบงานอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่า ถึงแม้การรับรู้ความยุติธรรมจะอยู่ในระดับสูง แต่ก็ยังถือได้ว่าเป็นการรับรู้ความยุติธรรมที่ต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารต้องจัดการระบบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีผลต่อบุคลากรให้มีเสถียรภาพ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง และมีความถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกันภายใต้ระบบที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมองโลกในแง่ดี

2. ควรทำการศึกษางานวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็น และข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กชกร ญัฐสุข. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
กฤตินี กุลเพ็ง. (2552). ไม่อยากเสียคนเก่งในองค์กรต้องทำอย่างไร. กรุงเทพฯ: บริษัท เอชอาร์เซ็นเตอร์.

- กฤษดา แสงวดี. (2551). การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักการพยาบาลกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- แคทรียา มณีรัตน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา: บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ฉัตรกมล เจริญวิภาดา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่มความสามารถแห่งตนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชลธิชา บรรจงธรรม. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธัญญา แซ่ไคว้ และคณะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม และความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัฒนธรรมปัจเจกนิยม-คหกรรมหมู่เป็นตัวแปรกำกับ. (โครงการงานวิทยาศาสตร์บัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นศรียา อลิติมัน. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความทุ่มเทในงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พีระวรรณ สุวรรณลาภ. (2558). ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความตั้งใจลาออกจากงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายขายของสายการบินแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรรัตน์ บุญณสะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุธิดา โต้พันธานนท์. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2558). ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สืบค้น 1 ตุลาคม 2561, จาก <http://songkhlapao.go.th/content/information>