

Chulalongkorn University

Chula Digital Collections

Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)

2023

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

อภิชญา กาญจนกิจสกุล
คณะรัฐศาสตร์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>

 Part of the [Public Affairs, Public Policy and Public Administration Commons](#)

Recommended Citation

กาญจนกิจสกุล, อภิชญา, "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง" (2023).
Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD). 10705.
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10705>

This Independent Study is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE RETENTION OF THE OFFICE OF THE ELECTION
COMMISSION OF THAILAND



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
Faculty Of Political Science
Chulalongkorn University
Academic Year 2023

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงาน

คณะกรรมการการเลือกตั้ง

โดย

น.ส.อภิชนา กาญจนกิจสกุล

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทร์โรจน์กิจ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ
(ดร.ชฎิล โจนานนท์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

อภิขญา กาญจนกิจสกุล : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงาน
 คณะกรรมการการเลือกตั้ง. (FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE RETENTION OF THE
 OFFICE OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ธน
 พันธุ์ ไหล่ประกอบทรัพย์

การศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการ
 เลือกตั้ง" มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงาน
 คณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานใน
 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อนำผลการวิเคราะห์จากปัจจัยที่
 ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มาเป็นข้อเสนอแนะในการ
 ปรับปรุงแนวทางการรักษาบุคลากร ทั้งในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน
 บทบาทของหัวหน้างาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านเส้นทางรวมถึงด้านความก้าวหน้าในสาย
 อาชีพ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน และใช้สถิติ
 เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย ได้แก่ T-Test F-Test และสถิติการถดถอย
 เชิงพหุ เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้รวมต่อ
 เดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
 ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนซึ่งมีอิทธิพลในทิศ
 ทางบวกต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ 0.05 และปัจจัยความผูกพันที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการ
 เลือกตั้ง ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ และด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการคงอยู่ของ
 พนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6482062824 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: retention

Apichaya Kanchanakitsakul : FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE RETENTION OF THE OFFICE OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND. Advisor: Assoc. Prof. THANAPON LAIPRAKO, Ph.D.

The study on "FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE RETENTION OF THE OFFICE OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND " The objective is to analyze what factors affect employee retention in the Office of the Election Commission in order to explain the relationship of factors affecting employee retention in the Office of the Election Commission. The data was analyzed from a sample of 201 people and descriptive statistics were used to explain demographic data such as percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics to test the research hypothesis, such as the T-Test, F-Test, and Multiple Regression statistics, to correlate the data. The results showed that different statuses, ages, educational backgrounds, gross monthly income and tenure affected the retention of employees in the Office of the Election Commission differently. Statistically significant at 0.05 Satisfaction factors affecting employee retention in the Office of the Election Commission were progress and compensation, which had a positive influence on employee retention in the Office of the Election Commission, statistically significant at 0.05, and factors affecting employee retention in the Office of the Election Commission, including pride and supervisor, which had a positive influence on employee retention in the Office of the Election Commission with statistical significance at 0.05

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2023

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง" สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส่ประกอบทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาใช้เวลา ในการให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตรวจสอบข้อบกพร่อง เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทรโรจนกิจ และดร.ชฎิล โรจนานนท์ และอาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ที่คอยให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ น้องสาว ครอบครัวกาญจนกิจสกุล คุณแฟน พี่ๆ เพื่อนๆ ที่คอยสนับสนุน และเป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ รวมไปถึงผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ ที่ช่วยสนับสนุนให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี

อภิชนา กาญจนกิจสกุล



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ฅ
บทที่ 1	12
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐาน	15
1.4 คำถามการวิจัย.....	15
1.5 ขอบเขตการวิจัยโดยสังเขป	15
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
1.7 องค์ประกอบของสารนิพนธ์	16
บทที่ 2	17
2.1 แนวคิดการคงอยู่ในงาน	17
2.1.1 ความหมายของการคงอยู่	17
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่	18
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	20
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร	23
2.3.1 ความหมายของความผูกพัน.....	23

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน.....	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
2.5 กรอบวิจัยและคำอธิบาย	28
บทที่ 3	30
ระเบียบวิธีการศึกษา.....	30
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	30
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล	32
3.4 การเก็บข้อมูลการวิจัย.....	33
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4	35
4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
4.2 ข้อมูลด้านความพึงพอใจ	39
4.3 ข้อมูลด้านความผูกพัน	43
4.4 คำถามปลายเปิด.....	48
4.5 ข้อมูลการสัมภาษณ์	49
4.6 การทดสอบสมมติฐาน.....	53
บทที่ 5	67
บรรณานุกรม	72
ประวัติผู้เขียน	75

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางแสดงสถิติการลาออกของพนักงาน ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.....	13
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	35
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	36
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	36
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	36
ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิกการศึกษา....	37
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	37
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	38
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน.....	39
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจ	39
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความพอใจนโยบายและการบริหารขององค์กร ...	40
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านลักษณะงาน	40
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	41
ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านค่าตอบแทน	42
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านด้านสวัสดิการ	42
ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	43
ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความผูกพันในภาพรวม	44
ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน	44
ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความภาคภูมิใจ	45

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	46
ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	46
ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านผู้บังคับบัญชา.....	47
ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านเพื่อนร่วมงาน.....	48
ตารางที่ 24 ตารางแสดงประเด็นการตอบคำถามปลายเปิด	48
ตารางที่ 25 ผลการสัมภาษณ์	52
ตารางที่ 26 แสดงเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์.....	54
ตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1.1	54
ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1.2.....	55
ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่โดยจำแนกตามช่วงอายุ	55
ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามสถานภาพ	56
ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่โดยจำแนกตามสถานภาพ ...	56
ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา	57
ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา	57
ตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามตำแหน่ง.....	58
ตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน.....	59
ตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่โดยจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	60
ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามอายุงาน	61
ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่โดยจำแนกตามอายุงาน	61
ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	62

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้าน
ผู้พันที่มีผลต่อการคงของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง65



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ไม่พบรายการสารบัญภาพ



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นองค์กรที่เป็นอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยมีหน้าที่ควบคุม จัดการ และตรวจสอบการเลือกตั้ง ในระดับชาติและระดับท้องถิ่น รวมถึงการควบคุมการออกเสียงประชามติและมีกลไกในการบริหารจัดการการเลือกตั้ง ควบคุมการเลือกตั้ง และการสืบสวนหรือไต่สวนการกระทำความผิดเกี่ยวกับการเลือกตั้งเพื่อให้เป็นไปด้วยความสุจริตและเที่ยงธรรม ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรรมการการเลือกตั้ง เป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งพนักงานในองค์กรอิสระถือเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ โดยมีจำนวนกรอบอัตราพนักงานและลูกประจำทั้งสิ้น จำนวน 2,519 อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ตำแหน่งบริหาร จำนวน 12 อัตรา ตำแหน่งอำนวยการ จำนวน 307 อัตรา ตำแหน่งวิชาการ จำนวน 1,834 อัตรา ตำแหน่งประเภทปฏิบัติงาน 140 อัตรา และลูกจ้างประจำ จำนวน 226 อัตรา

ในแต่ละองค์กรพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ให้สามารถดำเนินตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการที่องค์กรสามารถที่จะรักษาบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นั้น จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรได้ง่ายมากยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการลดอัตราการสรรหาพนักงานใหม่และการสอนงาน อีกทั้ง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานานจะทำให้พนักงานเกิดทักษะและความชำนาญในงาน ทำให้การทำงานเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมถึงทำให้เกิดความผูกพันทั้งในด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร (สมิต สัชฌุกร, 2550) และความผูกพันเหล่านี้จะส่งผลให้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานลดน้อยลง และเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้เกิดการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้สามารถธำรงรักษาคงแก่ หรือทำให้พนักงานคงอยู่ในหน่วยงานมีด้วยกันหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็น วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บทบาทของหัวหน้างาน รางวัลและผลตอบแทน การเรียนรู้และการพัฒนา รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ (อ้างถึงใน :พรรัตน์ แสงหาญ, 2556) เป็นต้น ซึ่งถ้าหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ได้ ก็จะนำมาสู่การลาออกของพนักงานที่มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การคงอยู่ของพนักงานในองค์กรลดน้อยลง

และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งจากผลสำรวจพบว่า มนุษย์เงินเดือนจะรู้สึกพึงพอใจต่อชีวิตการทำงาน แต่ในทางกลับกันความผูกพันต่อองค์กรต่ำลง โดยมีสถิติการเปลี่ยนงาน เฉลี่ย 3.6 ปี ซึ่งภาพรวมของมนุษย์เงินเดือนในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการชีวิตการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 67.1 โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และภาพลักษณ์ขององค์กร โดย 3 อันดับแรก ที่พึงพอใจในชีวิตการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพลักษณ์ขององค์กร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเรื่องที่ไม่พอใจมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการ เงินเดือนค่าตอบแทน ความท้าทายของงานที่ทำ (bltbangkok, 2561) ซึ่งนอกจากด้านความพึงพอใจแล้ว ความผูกพันก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่มีความเชื่อมโยงกับการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรโดยเฉพาะอัตราการลาออกจากงาน เพราะการที่บุคลากรมีความผูกพันในระดับที่สูงจะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนานกว่า รวมถึงจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถมากกว่า (ปฐมพงษ์ โดพานิชสุรีย์, 2553) โดยจากการศึกษาสถิติการลาออกของพนักงานในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2566 พบว่า ในระยะเวลา 10 ปี มีอัตราการลาออกของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง แบ่งเป็น 1) การลาออกเนื่องจากเหตุผลส่วนตัว อาทิ เพื่อไปดูแลบิดามารดาที่ป่วยหรือชราภาพ หรือไปประกอบธุรกิจส่วนตัว 2) การลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ และ 3) การลาออกเพื่อไปบรรจุในหน่วยงานราชการอื่น รวมจำนวนทั้งสิ้น 172 ราย

ตารางที่ 1 ตารางแสดงสถิติการลาออกของพนักงาน ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ปี พ.ศ.	ช่วงเวลา (ปีงบประมาณ)	ลาออก			รวมต่อ ปี
		เหตุผล ส่วนตัว	ศึกษา ต่อ	บรรจุในหน่วย ราชการอื่น	
2556	1 ต.ค. 55 - 30 ก.ย. 56	14	0	0	14
2557	1 ต.ค. 56 - 30 ก.ย. 57	8	0	0	8
2558	1 ต.ค. 57 - 30 ก.ย. 58	5	0	0	5
2559	1 ต.ค. 58 - 30 ก.ย. 59	5	0	0	5
2560	1 ต.ค. 59 - 30 ก.ย. 60	2	0	0	2
2561	1 ต.ค. 60 - 30 ก.ย. 61	14	0	4	18

2562	1 ต.ค. 61 - 30 ก.ย. 62	18	0	6	24
2563	1 ต.ค. 62 - 30 ก.ย. 63	9	1	11	21
2564	1 ต.ค. 63 - 30 ก.ย. 64	8	0	2	10
2565	1 ต.ค. 64 - 30 ก.ย. 65	15	1	1	17
2566	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	11	1	15	27
	สรุป	122	3	47	172

ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2566

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าจากข้อมูลสถิติการลาออกย้อนหลังในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีพนักงานที่ลาออกจำนวนน้อยและไม่มีพนักงานที่ลาออกไปเพื่อบรรจุในหน่วยงานราชการอื่น แต่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นั้นมีจำนวนพนักงานที่ลาออกมากขึ้น และมีพนักงานลาออกเพื่อไปบรรจุในหน่วยงานราชการอื่นเป็นจำนวนมากขึ้น ซึ่งการที่อัตราการลาออกของพนักงานที่มากขึ้นนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะต้องสรรหาบุคลากรมาเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง อีกทั้งจากจำนวนการลาออกเพื่อไปบรรจุที่หน่วยงานราชการอื่นที่มาก ยิ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรไม่สามารถรักษาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไว้ได้ ส่วนหนึ่งอาจมาจากปัจจัยบางประการที่ทำให้พนักงานเลือกที่จะลาออก อาทิ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าทางอาชีพ การพัฒนาและฝึกอบรมศักยภาพของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และแต่ละปัจจัยมีการส่งผลการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างไร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการรักษาไว้ซึ่งพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.2.2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.3 สมมติฐาน

ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านความพึงพอใจและปัจจัยด้านความผูกพันที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่างกัน

1.4 คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.5 ขอบเขตการวิจัยโดยสังเขป

1.5.1 ขอบเขตด้านตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

1) ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน

2) ตัวแปรตาม ปัจจัยด้านความพึงพอใจ และปัจจัยด้านความผูกพัน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานประเภทวิชาการและประเภทปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยระยะเวลาในการดำเนินงาน ในช่วงเดือนตุลาคม – เดือนธันวาคม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการวิเคราะห์จากปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มาเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการรักษาบุคลากร ทั้งในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบทบาทของหัวหน้างาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านเส้นทางรวมถึงด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.7 องค์ประกอบของสารนิพนธ์

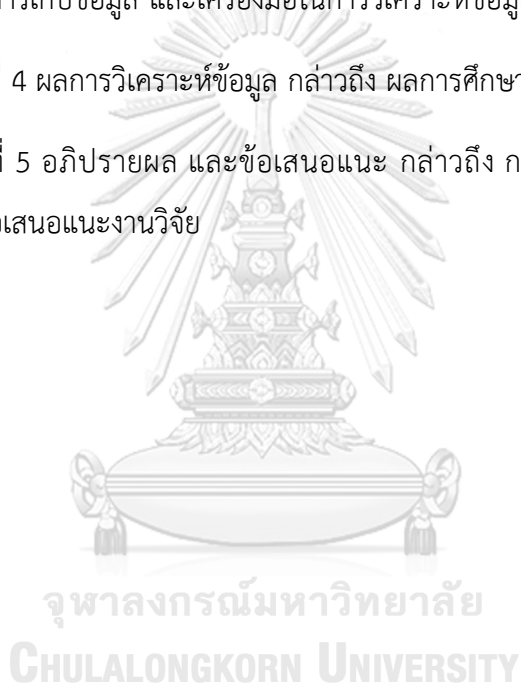
การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีองค์ประกอบดังนี้

บทที่ 2 ทบทวนแนวคิดและทฤษฎี กล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษา งานวิจัยหรือเอกสารทางวิชาการในอดีตที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา กล่าวถึง ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการเก็บข้อมูล และเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึง ผลการศึกษาที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล

บทที่ 5 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ กล่าวถึง การอภิปรายผลข้อมูล ข้อเสนอทางการบริหารและข้อเสนอแนะงานวิจัย



บทที่ 2

ทบทวนแนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ศึกษา ได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดการคงอยู่ในงาน

2.1.1 ความหมายของการคงอยู่

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพัน

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบวิจัยและคำอธิบาย

2.1 แนวคิดการคงอยู่ในงาน

2.1.1 ความหมายของการคงอยู่

(นิสาชล ภูมิพันธ์ผล, 2559) ได้ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดง ความพึงพอใจใน งานของพนักงาน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร โดยสามารถแบ่ง ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้าน ภาระงาน ด้านองค์การ และด้านผู้บริหาร

(ธนพร ปทุมรังสรรค์, 2557) ได้ให้ความหมายว่า การคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงาน เลือกที่จะอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานปัจจุบันที่ทำอยู่ของตนอย่างเต็มใจและสมัครใจ รวมทั้งตัว พนักงานเองยังไม่มี ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานปัจจุบัน หรือต้องการโยกย้ายงานในอนาคต

(บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2551) ได้ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในงานคือการที่ ผู้ปฏิบัติงานเข้ามาทำงานในองค์กรระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานในองค์กรนั้นจนถึงปัจจุบัน

(ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์, 2554) ความตั้งใจการคงอยู่ในงาน หมายถึง ความต้องการส่วนบุคคลที่จะทำงานต่อไปในองค์การ โดยไม่ได้เกิดจากการบังคับของบุคคลอื่น แต่เกิดจากความประสงค์ของบุคคลเองที่ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่

March and Simon (1958) (อ้างถึงใน: วาโย อัครรุ่งเรือง, 2561) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความต้องการลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยได้เสนอว่าการลาออกจากงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ การรับรู้ถึงความต้องการลาออก และการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออก ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้ถึงความต้องการลาออกนั้นมาจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ถ้าหากพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานก็จะเริ่มมองหางานในองค์กรอื่นเพื่อเปรียบเทียบระหว่างงานเก่าและงานใหม่ และจะเลือกตัดสินใจลาออกเมื่อพิจารณาแล้วว่างานที่ใหม่นั้นดีกว่าที่เก่า

(พรรัตน์ แสงตงหาญ, 2556) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษาคนเก่งไว้ 5 ด้าน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Eric (2003) ได้แก่

- 1) วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสื่อสาร ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความผูกพันระหว่างผู้นำและเพื่อนร่วมงาน และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- 2) บทบาทของหัวหน้างาน ได้แก่ การช่วยเหลือแนะนำ และสร้างแรงจูงใจ
- 3) รางวัลและผลตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหนือกว่าคู่แข่ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยืดหยุ่น ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน
- 4) การเรียนรู้และการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาทักษะความสามารถ แผนการสืบทอดตำแหน่ง เส้นทางอาชีพ การหมุนเวียนงาน และการศึกษาดูงาน
- 5) โอกาสและความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ ได้แก่ มอบหมายงานที่ท้าทาย ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เปิดโอกาสให้คนเก่งได้แสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

(ปณิตา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย, 2563) ได้แบ่งปัจจัยการคงอยู่ในงานเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ อายุงาน ระดับรายได้ ภูมิฐานะที่อยู่ใกล้ที่ทำงาน การให้กำลังใจจากคนในครอบครัว

2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ โครงสร้างของงาน ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ความรับผิดชอบ การให้อิสระในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ความยืดหยุ่นของงาน

3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ขนาดของกิจการ สถานที่ตั้งทำงาน วัฒนธรรมของ องค์กร การยอมรับผลงาน ผลประโยชน์ สวัสดิการ การได้รับความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับอำนาจ ในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศรัทธาในตัวผู้บริหารงาน เป็นต้น

4) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับฟังความคิดเห็น ความยุติธรรม การสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ และความเข้าใจ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

ดิลก ถือกกล้า (ม.ป.ป.) (อ้างถึงใน: ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์, 2554) ได้แบ่งกลยุทธ์ ในการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรนานๆ ไว้ ดังนี้

1) กลยุทธ์ทั่วไป ได้แก่ ความโปร่งใส การทำงานเป็นทีม การทำให้พนักงาน เกิดความรู้สึกเหมือนครอบครัวเดียวกัน การสนับสนุนเมื่อพนักงานต้องการความช่วยเหลือรวมถึง การเห็นใจเมื่อพนักงานทำงานผิด (โดยไม่ตั้งใจ) หากมีพนักงานไม่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรเปลี่ยนงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงาน และเมื่อพนักงานเกิดความไม่พอใจผู้บริหารไม่ควรเพิกเฉย ควรให้ความสนใจและรับหาทางแก้ไขทันที

2) กลยุทธ์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การให้โอกาสพนักงานมีความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพ เพื่อให้พนักงานอยากอยู่ในองค์กรนานๆ โดยกลยุทธ์ความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การจัดให้มี อุปกรณ์ส่งเสริมการศึกษาให้เหมาะสมเพื่อพนักงานจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง และอาชีพ มีการจัดโครงการพิเศษเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถ เพื่อสนับสนุน ให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพในตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม เป็นต้น

3) กลยุทธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นปัจจัยที่สามารถมองเห็นและ จับต้องได้ เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์การทำงาน ซึ่งองค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความรู้สึก น่าทำงาน เช่นการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ สะอาด มีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นต้น

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่รับรู้จากความรู้สึก ซึ่งส่วนมากปัจจัยเหล่านี้จะถูกกลบเกลื่อน เช่น ความรู้สึกโดดเดี่ยว การต้องพบเจอกับสภาพแวดล้อมที่กดดันในการทำงาน กฎระเบียบที่ไม่มีความยืดหยุ่นเท่าที่ควร การทำงานจน

ขาดเวลาส่วนตัว การถูกมอบหมายงานที่ต่ำกว่าศักยภาพที่มี เป็นต้น ซึ่งสภาพแวดล้อมทางจิตใจสามารถเสริมสร้างได้โดยการให้ความสำคัญกับพนักงานใหม่ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง หรือระบบเพื่อสนับสนุนในการทำงาน ทบทวนกฎระเบียบที่ไม่สอดคล้องกับยุคสมัย หรือกฎระเบียบที่บั่นทอนการทำงานของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการพักผ่อนหรือมีเวลาส่วนตัว เป็นต้น

4) กลยุทธ์ด้านการกำหนดผลตอบแทน คือ การที่องค์กรมีการจัดการผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่พนักงานสามารถทำได้กับองค์กร และการรับรู้จากองค์กร รวมถึงการพิจารณาจัดผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เช่น การเบิกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการออกกำลังกาย การจัดทำสัญญาพิเศษกับองค์กรอื่นเพื่อให้พนักงานได้ใช้บริการในราคาพิเศษ เป็นต้น

5) กลยุทธ์ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร คือ การที่องค์กรได้มีการออกแบบเส้นทางอาชีพหรือระบบการเติบโตภายในองค์กร โดยการออกแบบดังกล่าวควรมีลักษณะ เช่น การให้มีการเติบโตได้หลากหลายเส้นทาง การมี Fast Track และ Normal Track ในการเติบโตเพื่อกระตุ้นให้เกิดความท้าทายในการทำงานใหม่ๆ เป็นต้น

6) กลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร คือการที่องค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับในการทำงาน การให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางอย่างที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการสร้างให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากกว่าเป็นผู้รับคำสั่ง โดยองค์กรอาจมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในหลายๆด้าน เช่น การจัดกิจกรรมพบปะผู้บริหาร

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

(ธनिया ปัญญาแก้ว, 2541) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน นำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อมีปัจจัยเหล่านี้ในระดับต่ำ จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้าหากงานที่ได้ใช้ความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการได้รับการยกย่อง พนักงานก็就会有ความพึงพอใจมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

(วิรุฬ พรรณเทวี, 2542) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับกับสิ่งใด อย่างไร ถ้าคาดหวังและได้รับการตอบสนองก็จะมี ความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าคาดหวังและไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ทั้งนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่ตั้งใจ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (อ้างถึงใน: Pattana Ajjaneeyakul, 2565) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความสุขได้ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยทฤษฎีสองปัจจัยจะแบ่งออกเป็น

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงาน โดยมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ โอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้า

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ไม่ได้เกิดจากการทำงานโดยตรง ซึ่งปัจจัยค้ำจุนอาจไม่ได้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน แต่หากไม่มีปัจจัยค้ำจุนอาจทำให้พนักงาน เกิดความไม่พอใจถ้าปัจจัยเหล่านี้หายไป ได้แก่ เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายในการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการ ทำงาน การบังคับบัญชา เป็นต้น

Gilmer (1971) (อ้างถึงใน:รัตนลีนี รื่นนุสาน, 2560) ได้อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยที่บ่งชี้การเกิดปัญหาความพึงพอใจ แบ่งเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีความชำนาญในงานมากจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ กลุ่มสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน ถ้าหากสมาชิก มีความปรองดองกันจะส่งผลต่อความพอใจในงานและทำให้งานประสบความสำเร็จ เพศ อายุ เวลาในการทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานในเวลามากกว่าทำงานนอกเวลา ชาวปัญญาบุคคลที่มีเชื้อชาติ ปัญญาในระดับที่สูงแต่ได้รับงานที่ไม่เหมาะสมกับตนเองจะเกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือนเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจบุคคลที่เงินเดือนมากพอต่อการดำรงชีพไม่ต้องดิ้นรน ในการทำงานมากกว่ารวมถึงมีความพึงพอใจมากกว่าคนที่เงินเดือนต่ำกว่า แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความ ต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

หรือไม่พึงพอใจ และความสนใจในงานบุคคลที่ได้ทำงานที่ตนเอง ถนัดจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ได้ทำงานในสิ่งที่ตัวเองไม่ถนัดหรือคนที่ไม่ได้สนใจในงานนั้น

2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the job) ได้แก่

2.1 ลักษณะงาน ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ที่ทำให้บุคคลมีโอกาสนในการได้เรียนรู้ ซึ่งถ้าบุคคลได้ทำงานและคิดว่าเป็นประโยชน์ก็จะมี ความพึงพอใจ

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในการทำงาน ลักษณะงานรวมถึงผลตอบแทน ถ้ามีความเหมาะสมกันก็จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ ถึงแม้บุคคลจะมีความพึงพอใจในงาน แต่หากมีโอกาสเปลี่ยนงานเพื่อเลื่อนฐานะของตนเอง บางคนเลือกที่จะเปลี่ยนงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของตนเอง เพื่อปรับให้ตนเองมีฐานะที่ดีขึ้น ดังนั้น ตำแหน่งที่มีฐานะทางวิชาชีพที่สูงก็มีสร้าง ความพึงพอใจได้มากกว่าคนที่ มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่า

2.4 ขนาดของหน่วยงาน บุคคลที่ทำงานในองค์กรขนาดเล็กมีโอกาสที่จะมีความพึงพอใจมากกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ เนื่องจากองค์กรขนาดเล็กทำให้พนักงานเกิดความสนิทสนมคุ้นเคยกันมากกว่า ทำให้ช่วยเหลือกันในการทำงานได้มากกว่า

2.5 ความห่างไกลของบ้านกับที่ทำงาน บุคคลที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานทำให้ต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า และส่งผลให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น ถ้าหากองค์กรตั้งอยู่ในเมืองที่เล็กก็จะมี ความอบอุ่นมากกว่า

2.7 โครงสร้างของงานที่มีความชัดเจน งานที่สามารถอธิบายขั้นตอนและเป้าหมาย ได้ชัดเจนจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้มากกว่า

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน รายรับที่ดี ผลประโยชน์จากการทำงาน โอกาสในการก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อร่วมงาน สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพัน

(สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รวมถึงสมาชิกได้รับการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ได้รับการยอมรับจากองค์กร นำมาสู่ความศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์กร พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนมีความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

เนือทิพย์ นวมถนอม (2547) (อ้างถึงใน:ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์, 2554) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ รวมถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์การ โดยมีความหมายอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม คือ ลักษณะที่บุคคลแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การ เช่น บุคคลเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับองค์การ มีส่วนร่วมกับองค์การ มีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ทำให้มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ คือ การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร เป็นต้น

อิสเรศ รุ่งณรงค์รักษ์ (2541) (อ้างถึงใน:วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) ได้ให้ความหมายของความผูกพันขององค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ที่ทำให้พนักงานยินดีที่จะทุ่มเท และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีลักษณะ ได้แก่ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การหวงโยนอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

(สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) ได้ความเห็นว่าการเกิดความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีองค์กร ได้แก่

1. ด้านพนักงาน คือ การให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองสำคัญ กล่าวคือเมื่อพนักงานรู้สึกว่าตัวเองสำคัญกับองค์กร จะทำให้เกิดการทุ่มเทในการทำงาน

2. ด้านงาน คือ การที่องค์กรให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในทุกๆด้านที่เกี่ยวกับงาน เพื่อให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน และทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในงาน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ด้านองค์การ คือ โอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพการงาน

มาร์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์(Mowday, Steers, & Porter, 1982) (อ้างถึงใน: จิรนนท์ สงวนชม, ม.ป.ป.) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันไว้สามประการ ได้แก่

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและนิยมขององค์การ หมายถึง การที่พนักงานได้แสดงความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ทำให้สมาชิกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจขององค์กร มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ความเต็มใจและพยายามที่จะทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความรู้สึก ต้องการจะอยู่ในองค์การของพนักงาน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเพื่อประโยชน์ขององค์การ รวมถึงมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

Allen and Meyer (1990) (อ้างถึงใน: มีทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันไว้สามกลุ่ม ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ ความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้ว่าเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของตนเองมีความสอดคล้องกัน ทำให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน ซึ่งหมายความว่ายิ่งบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าไร การผูกพันก็จะมากขึ้น รวมถึงมองว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเปรียบเสมือนการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองยังได้กำไร และผลตอบแทนจากองค์กรที่คุ้มค่าก็ยังคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป แต่ในทางกลับกันหากบุคลากรรู้สึกไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความตั้งใจของบุคลากรที่ตั้งใจจะอุทิศตน และจงรักภักดีแก่องค์กร

Mowday et al. (อ้างถึงใน: มีทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีอายุงานมาก และมีค่านิยมในงานมากจะมีความผูกพันในองค์กรระดับที่สูง
2. คุณลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย มีบทบาทหน้าที่ลักษณะงานที่ชัดเจน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก
3. คุณลักษณะโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ การที่องค์กรมีโครงสร้างในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้พนักงานมีส่วนร่วม พนักงานจะรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวก และจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตน เหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพัน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(นิศาชล ภูมิพันธ์ผล, 2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน แบ่งเป็นศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน แต่ในด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน ในปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อย ก็จะส่งผลต่อการคงอยู่ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจมากอัตราการลาออกก็จะน้อยลง

(รัตนา วงศ์สุทธิธรรม, 2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน โดยผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด เฉพาะพนักงานวิศวกรบริการลูกค้า มีการคงอยู่โดยรวมในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ในด้านความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดมนด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมากในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ในด้านความผูกพัน ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีพึงพอใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านจิตใจและทัศนคติ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานภายในจิตใจ และในด้านการคงอยู่ จากการศึกษาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีการคงอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความต้องการอยู่ในบริษัท ส่วนข้อที่มีการคงอยู่ในระดับมาก คือ ท่านวางแผนที่จะเปลี่ยนงานจากบริษัท

(ธนพร ปทุมรังสรรค์, 2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน กลุ่ม Generation Y กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับความคงอยู่ในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับที่สูง ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างนั้นอยู่ในระดับที่สูง ยกเว้นความพึงพอใจในด้านของการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มประชากรคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(สุปราณี เอกอุ, 2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 20 ปี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน และพบว่าทัศนคติต่อปัจจัยจูงใจในการคงอยู่ของพนักงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

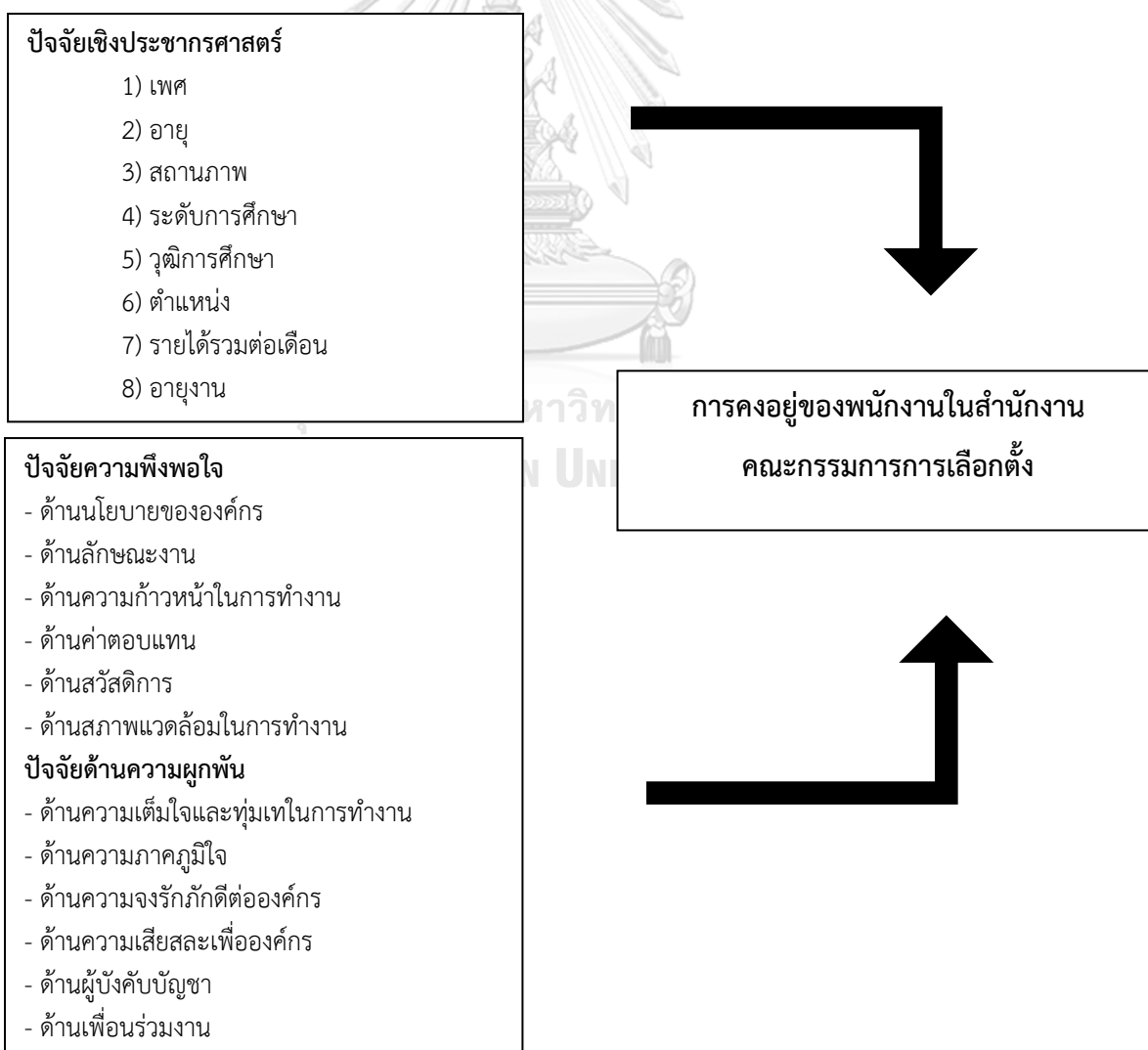
(สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร, 2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสีซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ โดยใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม โดยผลการศึกษาพบว่า ในด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของพนักงาน และในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ส่วนหนึ่งจากการที่พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน มีอายุงานมาก มีตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรไป

(วิไลยัน สีหะวงษ์, 2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ปี 2565 โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 363 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ในด้านอายุพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัย ด้านสถานภาพสมรสพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมากกับปัจจัยด้านความผูกพัน และในปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในด้านค่าตอบแทน และนโยบายการบริหารเท่านั้น ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ และความมั่นคงในงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา ในด้านประสบการณ์ทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนเพียงด้านเดียว

(ปณิตา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย, 2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร โดยได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 386 คน โดยศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน โดยผลการศึกษาปรากฏว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ที่แตกต่างกันส่วนหนึ่งมาจากการที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานจะมีความรู้ความชำนาญในงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาในงานมากกว่าการคงอยู่ก็จะมากกว่า ในด้านระดับรายได้ระดับรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนทบทวนแนวคิดและทฤษฎี ทำให้ผู้วิจัยได้เลือกนำแนวคิดของ Gilmer มาอธิบายปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และลักษณะงาน ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งจะแบ่งปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ออกเป็น เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิ การศึกษา ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน และพิจารณาปัจจัยด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์กรและลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในด้านความผูกพันผู้วิจัย ได้เลือกนำแนวคิดของ Mowday และ Allen and Meyer มาพิจารณาอธิบายปัจจัยด้านความผูกพัน โดยผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยด้านความผูกพันไว้ 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

2.5 กรอบวิจัยและคำอธิบาย



จากกรอบงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง และปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยความผูกพัน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยมีการส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วยการศึกษาปัจจัย 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ ปัจจัยความพึงพอใจ และปัจจัยด้านความผูกพัน โดยการศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ ดังนี้

- 3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัย วารสาร ที่เกี่ยวข้องกับ งานวิจัยโดยสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต และห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น รวมไปถึง รวบรวมข้อมูลสถิติการลาออกจากงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบงานวิจัยในครั้งนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดย ทำการศึกษาเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ข้าราชการ และข้าราชการพิเศษ ที่สังกัดอยู่ใน 27 สำนัก ได้แก่

1. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
2. สำนักบริหารทั่วไป
3. สำนักการคลัง
4. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
5. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. สำนักกฎหมายและคดี
7. สำนักกิจการพรรคการเมือง
8. สำนักพัฒนาบุคลากร

9. สำนักบริหารสนับสนุนโดยรัฐ
10. สำนักวิจัยและคดี
11. สำนักกิจการคณะกรรมการการเลือกตั้ง
12. สำนักวิจัยและวิชาการ
13. สำนักผู้ตรวจการ
14. สำนักผู้ตรวจสอบภายใน
15. สำนักพัฒนาเครือข่ายการเลือกตั้ง
16. สำนักส่งเสริมความเป็นพลเมือง
17. สำนักสืบสวนและวินิจฉัย 1
18. สำนักสืบสวนและวินิจฉัย 2
19. สำนักสืบสวนและวินิจฉัย 3
20. สำนักสืบสวนและวินิจฉัย 4
21. สำนักสืบสวนและวินิจฉัย 5
22. สำนักสนับสนุนงานสืบสวนสอบสวน
23. สำนักบริหารการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ 1
24. สำนักบริหารการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ 2
25. สำนักสนับสนุนการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ
26. สำนักการประชุม
27. สำนักประชาสัมพันธ์

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประเภทวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง จำนวน 202 ราย แบ่งเป็น

ตำแหน่งในสายงานหลัก ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานการเลือกตั้ง และตำแหน่งพนักงานสืบสวนและไต่สวน จำนวน 101 ราย

ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ รวมจำนวนทั้งสิ้น 101 ราย

3.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) โดยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งแบบสอบถามแบ่งลักษณะคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ รวมต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยแบ่ง ออกเป็นแต่ละด้านดังนี้

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 1. ด้านนโยบายขององค์กร | จำนวน 2 ข้อ |
| 2. ด้านลักษณะงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านค่าตอบแทน | จำนวน 2 ข้อ |
| 5. ด้านสวัสดิการ | จำนวน 2 ข้อ |
| 6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพัน จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งเป็น

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน | จำนวน 2 ข้อ |
| 2. ด้านความภาคภูมิใจ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร | จำนวน 2 ข้อ |
| 4. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร | จำนวน 2 ข้อ |
| 5. ด้านผู้บังคับบัญชา | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ด้านเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 4 เป็นการถามคำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดที่จะคง อยู่ในระดับใดหรือมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรหรือไม่ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยมีคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จำนวน 1 ข้อ และข้อเสนอแนะ จำนวน 1 ข้อ

ในส่วนที่ 2 – 4 เป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกจากตัวเลือก Likert Scale จาก 1 – 4 โดยแบ่งเป็น 4 ตัวเลือก ดังนี้

ระดับความเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

โดยผู้วิจัยแบ่งระดับความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น}} \\
 &= \frac{(4 - 1)}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นผู้วิจัยจึงได้แบ่งความหมายของช่วงคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1 – 1.75 หมายความว่า ระดับความเห็นต่ำมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.76 – 2.51 หมายความว่า ระดับความเห็นต่ำ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.52 – 3.27 หมายความว่า ระดับความเห็นสูง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.28 – 4.00 หมายความว่า ระดับความเห็นสูงมาก

3.4 การเก็บข้อมูลการวิจัย

3.4.1 ส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบผ่าน google forms และแบบสอบถามแบบกระดาษ โดยรวมได้จำนวนทั้งสิ้น 202 ชุด

3.4.2 เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ในโปรแกรมชุดค่าสถิติสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ (SPSS)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติพื้นฐานในการนำเสนอได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) .
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 ใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ ได้แก่

1. T-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน
2. F-Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป
3. เครื่องมือสถิติการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานประเภทวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 202 คน โดยนำชุดข้อมูลมาวิเคราะห์ในรูปแบบตารางตามลำดับ ดังนี้

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษาตำแหน่ง รายได้รวมต่อเดือน และอายุงาน

4.1.1 เพศ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 202 คน แบ่งเป็นเพศจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46 และเพศหญิงจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	93	46.0
หญิง	109	54.0
รวม	202	100.0

4.1.2 อายุ

จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 202 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36 -45 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาอายุอยู่ที่ 26-35 ปี และ 46 55 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาอายุในช่วง 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.5 และลำดับสุดท้ายคือ ช่วงอายุ 18-25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-25 ปี	5	2.5
26-35 ปี	54	26.7
36-45 ปี	82	40.6
46-55 ปี	54	26.7
55 ปีขึ้นไป	7	3.5
รวม	202	100.0

4.1.3 สถานภาพ

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 202 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่สถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และลำดับสุดท้าย มีสถานภาพ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	125	61.9
สมรส	75	37.1
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	1.0
รวม	202	100.0

4.1.4 ระดับการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 202 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 และรองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	102	50.5
ปริญญาโท	100	49.5
รวม	202	100.0

4.1.5 วุฒิการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 202 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา นิติศาสตร์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมามีวุฒิปริญญาตรีและรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมาเป็นบัญชีและบริหาร จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.8 และวุฒิการศึกษาเศรษฐศาสตร์ ศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และนิเทศศาสตร์ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นิติศาสตร์	82	40.6
รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์	58	28.7
นิเทศศาสตร์	3	1.5
บัญชี/บริหาร	32	15.8
วิทยาศาสตร์	8	4.0
ศิลปศาสตร์	9	4.5
เศรษฐศาสตร์	10	5.0
รวม	202	100.0

4.1.6 ตำแหน่งงาน

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 202 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งพนักงานการเลือกตั้ง มากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานสืบสวนและไต่สวน จำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.8 รองลงมาคือตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.4 รองลงมาคือตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และตำแหน่งนิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และนักวิชาการพัสดุตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานการเลือกตั้ง	51	25.2
พนักงานสืบสวนและไต่สวน	50	24.8
นิติกร	19	9.4
นักจัดการงานทั่วไป	25	12.4

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักทรัพยากรบุคคล	9	4.5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	13	6.4
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4	2.0
นักวิชาการเงินและบัญชี	21	10.4
นักประชาสัมพันธ์	7	3.5
นักวิชาการพัสดุ	3	1.5
รวม	202	100.0

4.1.7 รายได้รวมต่อเดือน

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 202 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาคือ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมาคือ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาคือ 20,001 – 30,000 บาท และ 15,000 – 20,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

รายได้รวมต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,000 – 20,000 บาท	4	2.0
20,001 – 30,000 บาท	29	14.4
30,001 – 40,000 บาท	58	28.7
40,001 – 50,000 บาท	52	25.7
50,000 บาทขึ้นไป	59	29.2
รวม	202	100.0

4.1.8 อายุงาน

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 202 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ที่ 1 – 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคือ 16 - 20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รองลงมาคือ 11 – 15 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และรองลงมาคือ 20 ปีขึ้นไป 6 – 10 ปี และน้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	4	2.0
1 - 5 ปี	67	33.2
6 - 10 ปี	18	8.9
11 - 15 ปี	34	16.8
16 - 20 ปี	49	24.3
20 ปีขึ้นไป	30	14.9
รวม	202	100.0

4.2 ข้อมูลด้านความพึงพอใจ

จากการเก็บแบบสอบถามภาพรวมของปัจจัยด้านความพึงพอใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มี ภาพรวมเฉลี่ยที่ 3.00 และมีระดับความเห็นในระดับที่สูง โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะพบว่า ด้านที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูงมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 ด้านที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพอใจนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 3.08 3.05 และ 2.81 ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความเห็นในระดับที่ต่ำ ได้แก่ ด้านสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.44

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	Mean	Std.	ระดับความเห็น
1. ด้านความพอใจนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.05	.543	สูง
2. ด้านลักษณะงาน	3.23	.51	สูง
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.81	0.64	สูง
4. ด้านค่าตอบแทน	3.37	0.47	สูงมาก
5. ด้านสวัสดิการ	2.44	0.68	ต่ำ
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.08	0.56	สูง
รวม	3.00	0.352	สูง

โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจสามารถอธิบายเป็นรายข้อคำถามในแต่ละด้าน ได้ ดังนี้

4.2.1 ด้านความพอใจนโยบายและการบริหารขององค์การ

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ด้านความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารขององค์การ มี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05 ซึ่งหมายความว่า มีระดับความเห็นสูง ซึ่งจากรายข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในข้อท่านเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.15 และรองลงมาคือ นโยบายขององค์การมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.96 ซึ่งมีความเห็นในระดับที่สูง

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความพอใจนโยบายและการบริหารขององค์การ

ด้านความพอใจนโยบายและการบริหารขององค์การ	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. ท่านเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	3.15	.562	สูง
2. นโยบายขององค์การมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติตามได้ง่าย	2.96	.668	สูง
รวม	3.05	.543	สูง

4.2.2 ด้านลักษณะงาน

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ในด้านลักษณะงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 และมีระดับความเห็นสูง ซึ่งจากรายข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นในระดับสูงมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 และข้อคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูงได้แก่ ท่านคิดว่าลักษณะงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 และท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ เพราะงานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.14

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ เพราะงานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.14	.568	สูง
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	3.36	.649	สูงมาก
3. ท่านคิดว่าลักษณะงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.20	.623	สูง
รวม	3.23	.51	สูง

4.2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานพบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.81 ซึ่งมีระดับความเห็นในระดับที่สูง และจากรายข้อคำถามพบว่าทุกข้อมีระดับค่าความเห็นในระดับที่สูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.96 รองลงมาได้แก่ องค์กรของท่านมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.78 และการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.68

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	Mean	Std.	ระดับความเห็น
1. องค์กรของท่านมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน	2.78	0.754	สูง
2. การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม	2.68	0.752	สูง
3. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	2.96	0.778	สูง
รวม	2.81	0.64	สูง

4.2.4 ด้านค่าตอบแทน

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ในด้านค่าตอบแทนพบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 โดยมีระดับความเห็นในระดับที่สูงมาก และจากรายข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีระดับความเห็นสูงมากได้แก่ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 และข้อคำถามที่มีระดับความเห็นสูง ได้แก่ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.09

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.64	0.500	สูงมาก
2. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ	3.09	0.583	สูง
รวม	3.37	0.47	สูงมาก

4.2.5 ด้านสวัสดิการ

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ในด้านสวัสดิการพบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.44 ซึ่งมี ระดับความเห็นในระดับต่ำ ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อคำถามแล้วพบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับสูง ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมของ สนง.กทต. (คำรักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนการศึกษาของบุตร เป็นต้น) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.67 และข้อคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับต่ำ ได้แก่ ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านบำเหน็จของ สนง.กทต. มีความเหมาะสมแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.22

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมของ สนง.กทต. (คำรักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนการศึกษาของบุตร เป็นต้น)	2.67	0.748	สูง
2. ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านบำเหน็จของ สนง.กทต. มีความเหมาะสมแล้ว	2.22	0.799	ต่ำ
รวม	2.44	0.68	ต่ำ

4.2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.08 โดยมีระดับความเห็นในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อคำถามแล้วพบว่าในทุกข้อคำถามมีค่าระดับความเห็นในระดับที่สูง โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 รองลงมาได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 และ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.87

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	Std.	ระดับความเห็น
1. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมต่อการปฏิบัติงาน	2.87	0.768	สูง
2. องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.10	0.715	สูง
3. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับที่ทำงาน	3.27	0.711	สูง
รวม	3.08	0.559	สูง

4.3 ข้อมูลด้านความผูกพัน

จากการเก็บแบบสอบถามภาพรวมของปัจจัยด้านความผูกพันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มี ภาพรวมเฉลี่ยที่ 3.07 และมีระดับความเห็นในระดับที่สูง โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะพบว่า ด้านที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูงมาก ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.32 และด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.29 ด้านที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูง ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.254 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยที่ 3.24 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.05 และด้านที่มี ระดับความเห็นในระดับที่ต่ำ ได้แก่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.81

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความผูกพันในภาพรวม

ปัจจัยด้านผูกพัน	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน	3.29	0.547	สูงมาก
2. ด้านความภาคภูมิใจ	3.254	0.556	สูง
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.05	0.550	สูง
4. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	1.81	0.791	ต่ำ
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.24	0.58	สูง
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.32	0.534	สูงมาก
รวม	3.07	0.391	สูง

โดยปัจจัยความผูกพันสามารถอธิบายเป็นรายข้อคำถามในแต่ละด้าน ได้ ดังนี้

4.3.1 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29 ซึ่งมีค่าระดับความเห็นในระดับที่สูงมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายคำถามแล้วพบว่า รายข้อคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูงมาก ได้แก่ ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และรายข้อคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูง ได้แก่ ท่านเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้ว	3.20	0.706	สูง
2. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.39	0.547	สูงมาก
รวม	3.29	0.547	สูงมาก

4.3.2 ด้านความภาคภูมิใจ

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 และมีค่าระดับความเห็นในระดับที่สูง ซึ่งเมื่อพิจารณารายคำถามแล้วพบว่า รายข้อคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูงมากได้แก่ ท่านภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 และรายข้อคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับสูง ได้แก่ สำนักงาน กกต. เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านภาคภูมิใจและมั่นใจว่าทำงานที่นี้จะทำให้ท่านมีความสุข มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 และท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความภาคภูมิใจ

ด้านความภาคภูมิใจ	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. สำนักงาน กกต. เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านภาคภูมิใจและมั่นใจว่าทำงานที่นี้จะทำให้ท่านมีความสุข	3.19	0.650	สูง
2. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.11	0.780	สูง
3. ท่านภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	3.46	0.565	สูงมาก
รวม	3.254	0.556	สูง

4.3.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05 และมีระดับความเห็นในระดับที่สูง ซึ่งเมื่อพิจารณารายคำถามแล้วพบว่า ทุกข้อคำถามมีระดับความเห็นในระดับที่สูง โดยข้อคำถามเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่องค์กรของท่านในทางที่ไม่ดีท่านพยายามที่จะชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24 และท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.86

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านพยายามที่จะชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ	3.24	0.693	สูง
2. ท่านมีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	2.86	0.639	สูง
รวม	3.05	0.550	สูง

4.3.4 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.81 และมีค่าระดับความเห็นในระดับที่ต่ำ ซึ่งเมื่อพิจารณารายการคำถามแล้วพบว่า รายการคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับต่ำได้แก่ ท่านยินดีที่จะลดเงินเดือน หรือค่าตอบแทนพิเศษ หากจะทำให้ห้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.00 และรายการคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับที่ต่ำมากได้แก่ ท่านยินดีออกจากงานเพื่อให้ห้องค์สามารถเดินต่อไปได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.63

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. ท่านยินดีที่จะลดเงินเดือน หรือค่าตอบแทนพิเศษ หากจะทำให้ห้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้	2.00	0.892	ต่ำ
2. ท่านยินดีออกจากงานเพื่อให้ห้องค์สามารถเดินต่อไปได้	1.63	0.826	ต่ำมาก
รวม	1.81	0.791	ต่ำ

4.3.5 ด้านผู้บังคับบัญชา

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24 และมีค่าระดับความเห็นในระดับที่สูง ซึ่งเมื่อพิจารณารายการคำถามแล้วพบว่า รายการคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูงมาก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านเต็มใจที่จะให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 และรายการคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา

ของท่านมีความยุติธรรม และข้อคำถามเมื่อเกิดความผิดพลาดผู้บังคับบัญชาของท่านจะรับผิดชอบก่อนเสมอ โดยทั้งสองรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.18 และท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ท่านศรัทธาและไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านเต็มใจที่จะให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขเสมอ	3.33	0.648	สูงมาก
2. ท่านมีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.35	0.654	สูงมาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม	3.18	0.711	สูง
4. เมื่อเกิดความผิดพลาดผู้บังคับบัญชาของท่านจะรับผิดชอบก่อนเสมอ	3.18	0.690	สูง
5. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ท่านศรัทธาและไว้วางใจ	3.17	0.673	สูง
รวม	3.24	0.58	สูง

4.3.6 ด้านเพื่อนร่วมงาน

จากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 ซึ่งมีค่าระดับความเห็นในระดับที่สูงมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายคำถามแล้วพบว่า รายข้อคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูงมาก ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 และเมื่อเกิดปัญหาในงานเพื่อนร่วมงานจะช่วยท่านแก้ไขปัญหาเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30 และรายข้อคำถามที่มีระดับความเห็นในระดับที่สูง ได้แก่ ท่านสามารถปรึกษาเพื่อร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	Mean	Std.	ระดับ ความเห็น
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.548	สูงมาก
2. ท่านสามารถปรึกษาเพื่อร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.19	0.644	สูง
3. เมื่อเกิดปัญหาในงานเพื่อนร่วมงานจะช่วยท่านแก้ไขปัญหาเสมอ	3.30	0.662	สูงมาก
รวม	3.32	0.534	สูงมาก

4.4 คำถามปลายเปิด

ผู้วิจัยได้มีการตั้งคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยมีข้อความคำถามคือ “ท่านคิดว่าองค์กรควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมปัจจัยในด้านใดบ้าง เพื่อให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรมากยิ่งขึ้น” โดยจากการเก็บแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าองค์กรควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมปัจจัยด้านสวัสดิการมากที่สุด จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.87 รองลงมาเป็นด้านความเท่าเทียมในที่ทำงาน จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.96 รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้า และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนเท่ากัน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.46 รองลงมาเป็นด้านลักษณะงาน จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.96 และด้านการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ความมั่นคงทางหน้าที่การงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านอุปกรณ์การทำงาน ด้านสถานะขององค์กร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ด้านการอบรมและเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างควมสามัคคีในองค์กร ด้านการจัดคนให้เพียงพอต่องาน ด้านกฎระเบียบ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ตารางแสดงประเด็นการตอบคำถามปลายเปิด

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (บ้านเช่า , ค่าเช่าบ้าน , กองทุน , ทุนการศึกษา ฯลฯ)	54	26.87
ความเท่าเทียมในที่ทำงาน (ลดระบบอุปถัมภ์, ความยุติธรรมในที่ทำงาน)	18	8.96
ความก้าวหน้า	17	8.46

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี ไม่ตอบ	17	8.46
ด้านลักษณะงาน	16	7.96
การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	14	6.97
ความมั่นคงทางหน้าที่การงาน	11	5.47
พัฒนาด้านเทคโนโลยี	9	4.48
อุปกรณ์การทำงาน	8	3.98
เปลี่ยนเป็นระบบราชการ	8	3.98
การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	7	3.48
การเพิ่มการอบรม เพิ่มพูนความรู้แก่พนักงาน	7	3.48
ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล	5	2.49
การสร้างสามัคคีในองค์กร	4	1.99
การจัดคนให้เพียงพอต่องาน	2	1.00
การลดกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกินไป	2	1.00
วัฒนธรรมองค์กร	2	1.00
รวม	201	100.00

4.5 ข้อมูลการสัมภาษณ์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ เพื่อมาสนับสนุนเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก จำนวน 1 ท่าน และพนักงานที่ดำรง ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน จำนวน 1 ท่าน โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ไว้ 3 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยความพึงพอใจต่อสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ประเด็นที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

โดยผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยความพึงพอใจต่อสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากคำถามการสัมภาษณ์ในหัวข้อความพึงพอใจในการทำงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึงประเด็นความพึงพอใจ ดังนี้

พนักงานในตำแหน่งสายงานหลัก ได้ให้ความเห็นว่า

“มีความพึงพอใจมากทั้งในด้านลักษณะงานที่มีความชัดเจน และในด้านค่าตอบแทนที่มากกว่า หน่วยงานราชการอื่นๆ แต่ก็ยังอยากให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีสวัสดิการที่ดีให้เท่ากับสวัสดิการ ของข้าราชการ เช่น การมีบ้านอายุ หรือการเบิกจ่ายตรงให้มีการครอบคลุมในหลายโรงพยาบาลมากขึ้น เพราะ ตอนนี้อย่างไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อนพี่เองที่อยู่ต่างจังหวัด บางจังหวัดก็ต้องสำรองจ่ายไปก่อน แล้วมาเบิกที หลัง มันก็ดีกว่าที่เบิกย้อนหลังได้แต่ก็ไม่สะดวกสบายเท่าอยาก ให้เบิกได้เหมือนข้าราชการเลย ส่วนความก้าวหน้าพี่มองว่าก็ดีขึ้นมีการสอบเลื่อนขั้นเหมือน ทั่วๆไป ”

พนักงานในตำแหน่งสายงานสนับสนุน ได้ให้ความเห็นว่า

“รู้สึกว่าการอาจจะมีหนักบ้างเป็นบางช่วงปิดปังหรือปังใหม่ อาจมีทำงาน นอกเหนือเวลางานบ้าง แต่สิ่งหนึ่งที่ทำให้เรารู้สึกได้ก็คือค่าตอบแทนนี้แหละ แต่เนื่องจากที่นี่ ทุกตำแหน่งได้เงินเพิ่มเหมือนกันหมด เลยรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสมแล้ว ในด้านสวัสดิการเป็นที่ ที่มีสวัสดิการดีเลยเบิกได้ทั้งของตัวเองและ ครอบครัวส่วนตัวเลยมองว่าสวัสดิการก็เหมาะสมถึงแม้จะ ไม่มีบ้านอายุ แต่เราก็สามารถบริหารจัดการเงินในแต่ละเดือนได้ เราสามารถประเมินการใช้จ่ายรายเดือนได้ รวมถึงการลงทุนด้านอื่นๆ เช่น การซื้อกองทุน การซื้อประกัน แต่ในเรื่องของค่ารักษาพยาบาลก็ยังไม่ ครอบคลุมมากนัก การเบิกจ่ายก็ยังไม่ได้เต็ม ในเรื่องอุปกรณ์ สำนักงานส่วนตัวรู้สึกว่าจะเก่า บางเครื่องเข้า ไม่สามารถอัปเดต window หรือลง software ได้ สำนักงานต้องดูแลเรื่องนี้หน่อย”

“พี่ทำงานที่นี่แรกๆก็รู้สึกว่างานมันยากนะ แรกๆคิดอยู่ว่าจะไหม้ยแต่พอทำงานไป ได้สักพักก็รู้สึกว่าสามารถรับมือกับงานที่ทำได้ และปรับตัวกับงานได้ตอนนี้ก็สบายขึ้น”

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากคำถามการสัมภาษณ์ในหัวข้อความผูกพันต่อการทำงานในสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึงประเด็นความผูกพัน ดังนี้

พนักงานในตำแหน่งสายงานหลัก ได้ให้ความเห็นว่า

“ความผูกพันเป็นเรื่องที่อธิบายค่อนข้างยาก สำหรับพี่ถ้าทำงานมานานมันก็ต้องมีความผูกพันกับตัวสำนักงานอยู่แล้ว ใครๆก็ไม่อยากให้สำนักงานถูกพูดหรือมองไม่ดีในสายตาคนอื่น พี่เชื่อว่าทุกๆคนพยายามที่จะทำงานของตัวเองให้ดีเพื่อให้องค์กรของเราดูดีทั้งนั้น ในส่วนของผู้บังคับบัญชาที่นี่พี่อาจจะโชคดีที่ทำงานมาก็ได้พบเจอแต่ผู้บังคับบัญชาที่ดี ให้ความสนับสนุน ช่วยแก้ไขปัญหาในหลายๆเรื่อง ส่วนเพื่อนร่วมงานก็ดีนะ ด้วยเมื่อก่อนองค์กรมันเล็กคนไม่เยอะทำให้สนิทสนมกันค่อนข้างมาก แต่หลังๆมาเมื่อมีเด็กรุ่นใหม่เข้ามาเยอะ องค์กรอาจจะต้องจัดกิจกรรมอะไรบ้างให้เรารู้จักและสนิทกันมากขึ้น แต่พี่ก็สนิทกับน้องๆในสำนักนะแต่ในสำนักอื่นๆเด็กใหม่ๆพี่ก็ยังไม่ค่อยรู้จักอาจจะต้องใช้เวลา แต่ถ้าเราสนิทกันเวลาทำงานประสานงานมันก็ง่ายขึ้น”

พนักงานในตำแหน่งสายงานสนับสนุน ได้ให้ความเห็นว่า

“เวลามีคนพูดถึงข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงในบางเรื่อง เราก็พยายามที่จะอธิบายข้อเท็จจริงให้ได้มากที่สุดไม่ว่าตำแหน่งไหน ส่วนในเรื่องของการทำงาน ผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าก็เป็นธรรมดาของงานราชการ ที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งลักษณะนิสัยของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันออกไป มันเป็นเรื่องที่เราควบคุมไม่ได้เลยไม่ได้รู้สึกว่ามี การสนิทสนมหรือผูกพันเป็นพิเศษนอกจากการคุยเรื่องงาน ในส่วนของเพื่อนร่วมงาน บางคนเราก็รู้จักกันมาตั้งแต่แรกก็อาจจะพูดคุยอะไรมากกว่าเรื่องงาน ไปกินข้าวกันบ้างตามบางโอกาส แต่ส่วนตัวก็ไม่ได้รู้สึกผูกพันมากเพราะต้องโฟกัสกับงาน และให้เวลากับครอบครัวมากกว่า ถ้าเป็นคนไม่มีครอบครัวเขาก็ไปสังสรรค์กันต่อหลังเลิกงาน”

ประเด็นที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากคำถามการสัมภาษณ์ในห้วงการคงอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึงประเด็นการคงอยู่ ดังนี้

พนักงานในตำแหน่งสายงานหลัก ได้ให้ความเห็นว่า

“ถ้าเอาความเป็นจริงที่เรียนนิติศาสตร์มาสองใบ ความฝันจริงๆของพี่ก็อยากทำงานสายตุลาการแหละ เพราะมันตรงสายงานของเรามากกว่า แต่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งก็เป็นทีที่น่าทำนะ ค่าตอบแทนก็ดี เหมือนได้เก็บประสบการณ์ทางด้านกฎหมายด้วย แต่ถ้าสอบไม่ได้ก็คงปักหลักอยู่ที่นี้แหละเริ่มคุ้นชินกับงานที่ทำ เพื่อร่วมงานเออแต่ตอนนี้ก็ครั้งๆ ถ้าสอบได้ใน 4-5 ปีนี้ก็อาจจะไป ถ้าไม่ได้ก็ไม่ไปละ”

พนักงานในตำแหน่งสายงานสนับสนุน ได้ให้ความเห็นว่า

“เราไม่มีแผนในการเปลี่ยนงานเลยนะตอนนี้ เพราะมองว่าสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง ซึ่งถ้าตำแหน่งเราไปทำที่อื่นที่เป็นหน่วยงานของรัฐก็อาจจะไม่ได้ค่าตอบแทนสูงเท่าที่นี้”

ตารางที่ 25 ผลการสัมภาษณ์

ประเด็น	พนักงานสายงานหลัก	พนักงานสายงานสนับสนุน
ปัจจัยความพึงพอใจ	<ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะงานที่มีความชัดเจน - ค่าตอบแทนที่มากกว่า หน่วยงานราชการอื่นๆ - อยากให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีสวัสดิการที่ดีให้เท่ากับสวัสดิการ ของข้าราชการ - ความก้าวหน้าพื้มองว่าก็ดีนะมีการสอบเลื่อนขั้นเหมือนทั่วไป 	<ul style="list-style-type: none"> - สิ่งหนึ่งที่ทำให้เราภูมิใจได้ก็คือค่าตอบแทน - ทุกตำแหน่งได้เงินเพิ่มเหมือนกันหมด เลยรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนเหมาะสมแล้ว - สวัสดิการก็เหมาะสมถึงแม้จะไม่มีบำนาญ - ในเรื่องของค่ารักษาพยาบาลก็ยังไม่ครอบคลุมมากนัก การเบิกจ่ายก็ยังไม่ได้ดี - อุปกรณ์ สำนักงานส่วนตัวรู้สึกว่าคุณค่า บางเครื่องใช้ไม่สามารถอัปเดต window หรือลง software ได้
ปัจจัยด้านความผูกพัน	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานมานานมันก็ต้องมีความผูกพันกับตัวสำนักงานอยู่แล้ว - ไม่อยากให้สำนักงานถูกพูดหรือมองไม่ดีในสายตาคนอื่น - ผู้บังคับบัญชาที่นี่ที่อาจจะโชคดีที่ทำงานมาก็ได้พบเจอแต่ผู้บังคับบัญชาที่ดีให้ความสนับสนุน ช่วยแก้ไข 	<ul style="list-style-type: none"> - พยายามที่จะอธิบายข้อเท็จจริงขององค์กร - ผู้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา - เพื่อร่วมงานไม่ได้รู้สึกว่าผูกพันมากเพราะต้องโฟกัสกับงาน และให้เวลากับครอบครัวมากกว่า

ประเด็น	พนักงานสายงานหลัก	พนักงานสายงานสนับสนุน
	<p>ปัญหาในหลายๆเรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนเพื่อนร่วมงานก็ดีนะ - องค์กรอาจจะต้องจัดกิจกรรมอะไรบ้างให้เรารู้จักและสนิทกันมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - คนไม่มีครอบครัวเขาก็ไปสังสรรค์กันต่อหลังเลิกงาน
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่	<ul style="list-style-type: none"> - ความฝันอยากทำงานสายตุลาการ เพราะมันตรงสายงานมากกว่า - ถ้าสอบได้ใน 4-5 ปีนี้ก็อาจจะไป ถ้าไม่ได้ก็ไม่ไป 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีแพลนในการเปลี่ยนงาน - ถ้าเปรียบเทียบในตำแหน่งเดียวกัน สำนักงาน กกต. เป็นหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าหน่วยงานรัฐอื่น

จากตารางที่ 25 พบว่า ในด้านปัจจัยความพึงพอใจพนักงานในสายงานหลัก มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า และค่าตอบแทน และพนักงานในสายงานสนับสนุนมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม และในเรื่องที่อยากให้สำนักงานมีการปรับปรุงเหมือนกันคือ ในด้านสวัสดิการการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของ สำนักงานที่ยังไม่ครอบคลุมในทุกโรงพยาบาล และพนักงานในสายงานสนับสนุนมีความต้องการให้สำนักงานดูแลในด้านวัสดุและอุปกรณ์เพิ่มเติม ในด้านปัจจัยความผูกพัน พนักงานทั้งสองสายงานมีความสอดคล้องกัน ในด้านความผูกพันกับองค์กร และในด้านการคงอยู่พนักงานในสายงานหลักมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงงานมากกว่าพนักงานในสายงานสนับสนุน

4.6 การทดสอบสมมติฐาน

4.6.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H0: ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ ที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้รวมต่อเดือน และอายุงาน โดยจากสมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือในการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์

ปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์	เครื่องมือที่ใช้
เพศ	Independent Sample T-Test
อายุ	One-Way ANOVA
สถานภาพ	One-Way ANOVA
ระดับการศึกษา	Independent Sample T-Test
วุฒิการศึกษา	One-Way ANOVA
ตำแหน่ง	One-Way ANOVA
รายได้รวมต่อเดือน	One-Way ANOVA
อายุงาน	One-Way ANOVA

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1.1

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ชาย	93	3.606	0.545	-1.559	0.121
หญิง	109	3.714	0.422		

จากตารางที่ ตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า T-Test พบว่ามีค่า Sig อยู่ที่ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าเพศแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้งต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1.2

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
18-25 ปี	5	3.60	0.365	9.662	0.000*
26-35 ปี	54	3.39	0.590		
36-45 ปี	82	3.67	0.441		
46-55 ปี	54	3.89	0.297		
55 ปีขึ้นไป	7	4.00	0.000		
รวม	202	3.66	0.484		

ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่โดยจำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปีขึ้นไป
18-25 ปี		0.307	0.717	0.169	0.128
26-35 ปี	0.307		0.000*	0.000*	0.001*
36-45 ปี	0.717	0.000*		0.007*	0.066
46-55 ปี	0.169	0.000*	0.007*		0.537
55 ปีขึ้นไป	0.128	0.001*	0.066	0.537	

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน
ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยจำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า
One-Way ANOVA พบว่ามีค่า Sig อยู่ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกัน
ส่งผลต่อการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจากการทดสอบ LSD
ตามตารางที่ 29 พบว่า ช่วงอายุที่มีความแตกต่างกันได้แก่ ช่วงอายุ 26-35 ปี มีความแตกต่างกับช่วง
อายุ 36-45 ปี 46-55 ปี และ 55 ปีขึ้นไป และช่วงอายุ 36-45 ปีมีความแตกต่างกันกับช่วงอายุ 46-55 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
โสด	125	3.551	0.546	9.801	0.000*
สมรส	75	3.849	0.281		
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	3.833	0.236		
รวม	202	3.664	0.484		

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด		0.000*	0.394
สมรส	0.000*		0.963
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	0.394	0.963	

จากตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยจำแนกตามสถานภาพ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า One-Way ANOVA พบว่ามีค่า Sig อยู่ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจากการทดสอบ LSD ตามตารางที่ 31 พบว่า สถานภาพที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่างกัน

ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	102	3.603	0.523	-1.829	0.069
ปริญญาโท	100	3.727	0.435		

จากตารางที่ ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง ความผูกพันของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยจำแนกตามระดับการศึกษา ผล การวิเคราะห์ด้วยค่า T-Test พบว่ามีค่า Sig อยู่ที่ 0.069 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้งต่างกัน

ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
นิติศาสตร์	82	3.516	0.591	2.568	0.020*
รัฐศาสตร์ / รัฐประศาสนศาสตร์	58	3.773	0.370		
นิเทศศาสตร์	3	3.889	0.192		
บัญชี/บริหาร	32	3.688	0.431		
วิทยาศาสตร์	8	3.792	0.305		
ศิลปศาสตร์	9	3.778	0.289		
เศรษฐศาสตร์	10	3.900	0.225		
รวม	202	3.664	0.484		

ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

	นิติศาสตร์	รัฐศาสตร์ / รัฐประศาสนศาสตร์	นิเทศศาสตร์	บัญชี/บริหาร	วิทยาศาสตร์	ศิลปศาสตร์	เศรษฐศาสตร์
นิติศาสตร์		0.002*	0.182	0.084	0.118	0.117	0.016*
รัฐศาสตร์ / รัฐประศาสนศาสตร์	0.002*		0.680	0.413	0.917	0.977	0.434
นิเทศศาสตร์	0.182	0.680		0.482	0.762	0.725	0.972

	นิติศาสตร์	รัฐศาสตร์ /รัฐประศาสนศาสตร์	นิเทศศาสตร์	บัญชี/บริหาร	วิทยาศาสตร์	ศิลปศาสตร์	เศรษฐศาสตร์
บัญชี/บริหาร	0.084	0.413	0.482		0.578	0.614	0.217
วิทยาศาสตร์	0.118	0.917	0.762	0.578		0.952	0.630
ศิลปศาสตร์	0.117	0.977	0.725	0.614	0.952		0.575
เศรษฐศาสตร์	0.016*	0.434	0.972	0.217	0.630	0.575	

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า One-Way ANOVA พบว่ามีค่า Sig อยู่ที่ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจากการทดสอบ LSD ตามตารางที่ 34 พบว่าวุฒิการศึกษาที่มีความแตกต่างกันได้แก่ วุฒิก่อนปริญญาตรีนิติศาสตร์ มีความแตกต่างกับวุฒิปริญญาตรี/รัฐประศาสนศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่างกัน

ตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
พนักงานการเลือกตั้ง	51	3.6144	0.58261	1.524	0.142
พนักงานสืบสวนและไต่สวน	50	3.5133	0.54382		
นิติกร	19	3.8070	0.42040		
นักจัดการงานทั่วไป	25	3.6800	0.36616		
นักทรัพยากรบุคคล	9	3.6481	0.39480		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	13	3.9231	0.19971		
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4	3.8333	0.33333		

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
นักวิชาการเงินและบัญชี	21	3.7143	0.43825		
นักประชาสัมพันธ์	7	3.9048	0.16265		
นักวิชาการพัสดุ	3	3.7778	0.19245		
รวม	202	3.6642	0.48427		

จากตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยจำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า One-Way ANOVA พบว่ามีค่า Sig อยู่ที่ 0.142 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่างกัน

ตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

รายได้รวมต่อเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
15,000 – 20,000 บาท	4	3.333	0.471		
20,001 – 30,000 บาท	29	3.368	0.537		
30,001 – 40,000 บาท	58	3.486	0.564		
40,001 – 50,000 บาท	52	3.782	0.384		
50,000 บาทขึ้นไป	59	3.904	0.256		
รวม	202	3.664	0.484	11.540	0.000

ตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่โดยจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

รายได้รวมต่อเดือน	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
15,000 – 20,000 บาท		0.883	0.504	0.051	0.013*
20,001 – 30,000 บาท	0.883		0.241	0.000*	0.000*
30,001 – 40,000 บาท	0.504	0.241		0.001*	0.000*
40,001 – 50,000 บาท	0.051	0.000*	0.001*		0.147
50,000 บาทขึ้นไป	0.013*	0.000*	0.000*	0.147	

จากตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า One-Way ANOVA พบว่ามีค่า Sig อยู่ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่ารายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจากการทดสอบ LSD ตามตารางที่ 37 พบว่ารายได้รวมต่อเดือนที่มีความแตกต่างกันได้แก่ รายได้รวม 50,000 บาทขึ้นไป มีความแตกต่างกับ 15,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ รายได้รวม 40,001 – 50,000 บาท มีความแตกต่างกับ 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่างกัน

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์การคงอยู่โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.6667	0.27217	10.839	0.000
1 – 5 ปี	67	3.3607	0.56228		
6 – 10 ปี	18	3.6667	0.51131		
11 – 15 ปี	34	3.7647	0.40642		
16 - 20 ปี	49	3.8503	0.29706		
20 ปีขึ้นไป	30	3.9222	0.24264		
รวม	202	3.6642	0.48427		

ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี		0.172	1.000	0.670	0.417	0.270
1 – 5 ปี	0.172		0.009*	0.000*	0.000*	0.000*
6 – 10 ปี	1.000	0.009*		0.439	0.126	0.050*
11 – 15 ปี	0.670	0.000*	0.439		0.378	0.149
16 – 20 ปี	0.417	0.000*	0.126	0.378		0.476
20 ปีขึ้นไป	0.270	0.000*	0.050*	0.149	0.476	

จากตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยจำแนกตามอายุงาน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า One-Way ANOVA พบว่ามีค่า Sig อยู่ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจากการทดสอบ LSD ตามตารางที่ 39 พบว่าอายุงาน 1 – 5 ปี มีความแตกต่างกับ 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 - 20 ปี และ

20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และอายุงาน 6 – 10 ปี มีความแตกต่างกับ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H0: ปัจจัยด้านความพึงพอใจไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงาน

H1: ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงาน

จากสมมติฐานข้างต้น สามารถแสดงค่าความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

$$y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

โดยที่

y คือ การคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

X₁ คือ ด้านนโยบาย

X₂ คือ ด้านลักษณะงาน

X₃ คือ ด้านความก้าวหน้า

X₄ คือ ด้านค่าตอบแทน

X₅ คือ ด้านสวัสดิการ

X₆ คือ ด้านสภาพแวดล้อม

b₁ b₂ b₃ b₄ b₅ b₆ คือ ค่าความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.183	0.354		6.173	0.000
ด้านนโยบาย	0.114	0.068	0.128	1.669	0.097

ด้านลักษณะงาน	-0.020	0.074	-0.021	-0.269	0.788
ด้านความก้าวหน้า	0.181	0.060	0.241	3.017	0.003*
ด้านค่าตอบแทน	0.166	0.071	0.160	2.349	0.020*
ด้านสวัสดิการ	0.041	0.052	0.057	0.776	0.439
ด้านสภาพแวดล้อม	0.010	0.065	0.011	0.151	0.880
F = 5.466 Sig = 0.000* R = .379 R Square = 0.144 Adjusted R Square = 0.118 Std. Error of the Estimate = 0.45489					

จากการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยพหุคูณ ในด้านความพึงพอใจพบว่า มีค่า Sig อยู่ที่ 0.000 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับค่านัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ามีปัจจัยด้านความพึงพอใจอย่างน้อย 2 ตัว ที่มีผลต่อการคงอยู่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีค่า Sig น้อยกว่า นัยสำคัญที่ 0.05 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าที่มีค่า sig อยู่ที่ 0.003 และด้านค่าตอบแทนที่มีค่า Sig อยู่ที่ 0.02 จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานใน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งปัจจัยความพึงพอใจที่มีค่านัยสำคัญมากกว่า 0.05 ได้แก่ ด้านนโยบาย มีค่า Sig ที่ 0.097 ด้านลักษณะงานมีค่า Sig ที่ 0.788 ด้านสวัสดิการมีค่า Sig ที่ 0.439 และด้านสภาพแวดล้อมมีค่า Sig ที่ 0.88 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านนโยบาย ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ และ ด้านสภาพแวดล้อม ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานใน สำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง ดังนี้

$$y = 0.128(X_1) - 0.021(X_2) + 0.241(X_3) + 0.160(X_4) + 0.057(X_5) + 0.011(X_6)$$

โดยที่ y คือ การคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

X_1 คือ ด้านนโยบาย

- X_2 คือ ด้านลักษณะงาน
 X_3 คือ ด้านความก้าวหน้า
 X_4 คือ ด้านค่าตอบแทน
 X_5 คือ ด้านสวัสดิการ
 X_6 คือ ด้านสภาพแวดล้อม

จากสมการเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (sig น้อยกว่า 0.05) ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ($\beta = 0.241$) และด้านค่าตอบแทน ($\beta = 0.160$) ซึ่งมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

4.4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H0: ปัจจัยด้านความผูกพันไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงาน

H1: ปัจจัยด้านความผูกพันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสำนักงาน

จากสมมติฐานข้างต้น สามารถแสดงค่าความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

$$y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

โดยที่

y คือ การคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

X_1 คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน

X_2 คือ ด้านความภาคภูมิใจ

X_3 คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

X_4 คือ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

X_5 คือ ด้านผู้บังคับบัญชา

X_6 คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน

b_1 b_2 b_3 b_4 b_5 b_6 คือ ค่าความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้าน
ผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.308	0.279		8.280	0.000
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน	-0.036	0.062	-0.041	-0.582	0.561
ด้านความภาคภูมิใจ	0.261	0.074	0.300	3.519	0.001*
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.044	0.079	0.050	0.555	0.579
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	0.003	0.045	0.005	0.068	0.946
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.175	0.064	0.210	2.723	0.007*
ด้านเพื่อนร่วมงาน	-0.025	0.063	-0.027	-0.392	0.695
F = 8.448 Sig = 0.00* R = .454 R Square = 0.206 Adjusted R Square = 0.182 Std. Error of the Estimate = 0.43802					

จากการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยพหุคูณ ในด้านความผูกพันพบว่า มีค่า Sig อยู่ที่ 0.000 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับค่านัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ามีปัจจัยด้านความผูกพันอย่างน้อย 2 ตัว ที่มีผลต่อการคงอยู่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันที่มีค่า Sig น้อยกว่านัยสำคัญที่ 0.05 ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ มีค่า sig อยู่ที่ 0.001 และด้านผู้บังคับบัญชามีค่า Sig อยู่ที่ 0.007 จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจ และด้านความภาคภูมิใจ ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานใน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งปัจจัยความผูกพันที่มีค่านัยสำคัญมากกว่า 0.05 ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานมีค่า Sig ที่ 0.561 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า Sig ที่ 0.579 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีค่า Sig ที่ 0.946 และด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig ที่ 0.695 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพัน ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานมีค่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีค่า และ ด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ดังนี้

$$y = -0.041(X1) + 0.300(X2) + 0.050(X3) + 0.005(X4) + 0.210(X5) - 0.027 (X6)$$

โดยที่

y คือ การคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

X1 คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน

X2 คือ ด้านความภาคภูมิใจ

X3 คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

X4 คือ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

X5 คือ ด้านผู้บังคับบัญชา

X6 คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน

จากสมการเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (sig น้อยกว่า 0.05) ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ ($\beta = 0.300$) และด้านผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.210$) ซึ่งมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

บทที่ 5

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามและวิธีการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยจะแบ่งประเด็นในการนำเสนอ ดังนี้

5.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

5.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

5.3 ปัจจัยด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษานั้นประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิ การศึกษา ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แก่ ด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตาชล ภูมิพันธ์ (2559) ในด้านของเพศกับระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ไม่ได้กำหนดถึงความแตกต่างของการคงอยู่ได้อย่างชัดเจน และไม่ว่าเพศ ระดับการศึกษา หรือตำแหน่งงาน ไม่ได้มีผลต่องานและความก้าวหน้าในอนาคตของพนักงานทุกคนสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานได้หากมีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับตำแหน่งนั้นๆ

5.1.2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แก่ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน และอายุงาน ซึ่งเมื่อพิจารณารายปัจจัยจะพบว่า ด้านสถานภาพเมื่อพนักงานมีสภาพสมรส และหย่าร้างจะมีอัตราการคงอยู่สูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดอาจเนื่องมาจากเมื่อพนักงานมีการสมรสแล้วอาจมีภาระในด้านค่าใช้จ่าย หรือด้านครอบครัว หรือความต้องการความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดที่ไม่มีภาระผูกพันทำให้สามารถตัดสินใจในการเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่า ด้านอายุพนักงานที่มีอายุมากจะมีค่าเฉลี่ยในการคงอยู่มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ส่วนหนึ่งอาจมาจากพนักงานที่มีอายุน้อยมีโอกาสเรียนรู้หาประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีโอกาสหางานที่ชอบและเหมาะสมกับตนเอง แต่ในทางกลับกันพนักงานที่มีอายุมากการตัดสินใจที่เปลี่ยนงานก็จะยากไปด้วยเนื่องจากผู้ที่มีอายุมากต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้านอาทิ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านอายุงาน หรือปัจจัยด้านการเรียนรู้งานใหม่ เป็นต้น ทำให้ต้องพิจารณาให้รอบด้านในการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงาน ในด้านวุฒิการศึกษา ด้วยตำแหน่งในสายงานหลักของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จะต้องเป็นวุฒิ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ ทำให้พนักงานส่วนมากในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะมีวุฒิดังกล่าวเป็นจำนวนมาก โดยเมื่อดูจากค่าเฉลี่ยการคงอยู่แล้ววุฒิที่ไม่ใช่สายงานหลักจะมีค่าเฉลี่ยในการคงอยู่มากกว่าวุฒิที่เป็นตำแหน่งในสายงานหลัก โดยวุฒิที่มีค่าเฉลี่ยในการคงอยู่น้อยที่สุดได้แก่วุฒินิติศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์พนักงานในสายงานหลัก ที่มีความประสงค์อยากทำงานในสายงานตุลาการมากกว่า และบทสัมภาษณ์พนักงานในสายงานสนับสนุนที่มองว่าหากปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกันแต่คนละหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งถือเป็นหน่วยงานที่น่าสนใจในอันเนื่องมาจากมีค่าตอบแทนที่มากกว่าเมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น ในด้านรายได้รวมต่อเดือน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นองค์กรอิสระที่รายได้เป็นส่วนสำคัญในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร เนื่องจากองค์กรอิสระนอกเหนือจากเงินเดือนแล้วจะได้รับค่าครองชีพ และเงินส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มเติม และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบเพิ่มเติมจะพบว่าพนักงานที่รายได้สูง จะมีอัตราการคงอยู่ที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยอันเนื่องมาจากเมื่อรายได้สูงเพียงพอต่อการครองชีพพนักงานอาจไม่ต้องดิ้นรนเพื่อแสวงหางานอื่นที่มีรายได้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Gilmer (1971: อ้างถึงใน รัตน์สินี รื่นนุสา 2554) ที่กล่าวไว้ว่า ถึงแม้บุคคลจะมีความพึงพอใจในงาน แต่หากมีโอกาสเปลี่ยนงานเพื่อเลื่อนฐานะของตนเอง บางคนเลือกที่จะเปลี่ยนงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของตนเอง เพื่อปรับให้ตนเองมีฐานะที่ดีขึ้น ในด้านของอายุงาน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยการคงอยู่ร่วมด้วยจะพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีการคงอยู่ที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนหนึ่งอาจมาจากความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการปฏิบัติงานมานานอาจทำให้ยากต่อการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย (2563) ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานจะมี

ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้มาก จึงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับงานมาก

5.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แก่ ปัจจัยที่ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านค่าตอบแทน อันเนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีโครงสร้างและ career path ที่ชัดเจนรวมถึงวิธีการเลื่อนตำแหน่งที่ใช้ระบบการสอบทั้งสัมภาษณ์ และบางระดับมีสอบข้อเขียนเพื่อทดสอบความรู้ความสามารถทำให้ พนักงานทุกคนมีโอกาสในความก้าวหน้าเท่ากัน และในด้านค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับระดับรายได้ของพนักงาน ที่พนักงานที่มีรายได้ที่สูงจะมีการคงอยู่ที่สูงด้วยเช่นกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ที่เป็นปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจในงาน ส่วนในด้านลักษณะงานที่ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจเนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีลักษณะงานที่ค่อนข้างชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการจัดการเลือกตั้ง รวมถึงมีการแบ่งสายงานที่หลากหลายรวมถึงพนักงานสามารถโยกย้ายตำแหน่งงานได้เมื่อมีวุฒิตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในตำแหน่งนั้นๆ ทำให้พนักงานสามารถเปลี่ยนลักษณะงานได้เมื่อคิดว่าลักษณะงานในตำแหน่งที่ทำไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งการที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งสามารถให้พนักงานเปลี่ยนตำแหน่งงานได้ก็เป็นส่วนหนึ่งสามารถลดอัตราการลาออกลงได้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำก็ไม่ต้องลาออกเพื่อหางานใหม่ แต่สามารถเปลี่ยนตำแหน่งงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนได้ ด้านสวัสดิการ ถึงแม้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะมีค่าตอบแทนที่สูงแต่ก็ต้องแลกด้วยสวัสดิการที่ไม่มีบ้านเช่า เหมือนหน่วยงานราชการอื่น รวมถึงการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลต่างๆที่ไม่ครอบคลุมเมื่อเทียบกับข้าราชการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรไม่พอใจ และเมื่อพิจารณาประเด็นคำถามปลายเปิด ในข้อ 4.4 จะพบว่าพนักงานมีความต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่นการจัดให้มีบ้านเช่า การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

5.3 ปัจจัยด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยปัจจัยด้านความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ และด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จักร ภูษาพานิชย์ (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี คอยสนับสนุน คอยช่วยเหลือในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของพนักงานในตำแหน่งสายงานหลัก ที่กล่าวว่า “ที่อาจจะโชคดีที่ทำงานมาก็ได้พบเจอแต่ผู้บังคับบัญชาที่ดี ให้ความสนับสนุน ช่วยแก้ไขปัญหาในหลายๆเรื่อง”

ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานได้ผู้บังคับบัญชาที่ดี ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานออกมาตามเป้าหมาย รวมถึงทำให้พนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และเมื่อพิจารณาความผูกพันที่ส่งผลต่อการคงอยู่ รายด้านจะพบว่าด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความเต็มใจในการทุ่มเทในการทำงานจะมีระดับความเห็นสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ เนื้อทิพย์ นวมถนอม (2547 อ้างถึงใน : ชญาภา เจนวณิชวิบูลย์ (2554)) ที่กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม คือ ลักษณะที่บุคคลแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การ เช่น บุคคลเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับองค์การ มีส่วนร่วมกับองค์การ มีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ทำให้มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไว้ และความผูกพันในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำได้แก่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร กล่าวคือพนักงานจะยอมเสียสละโดยการลดเงินเดือน หรือออกจากงาน ในระดับที่ต่ำมาก อันเนื่องมาจากปัจจัยที่ทำให้พนักงานคงอยู่ใน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง คือปัจจัยด้านค่าตอบแทน ดังนั้นการที่พนักงานจะต้องโดนลดเงินเดือน หรือค่าตอบแทนพิเศษ หรือการต้องออกจากงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงต่อไปได้ ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับกรณีในปี 2559 ที่ พนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีเอกสารร้องขอความเป็นธรรมต่อผู้บริหาร กรณีจะตัดเงินค่าตอบแทนต่างๆ ของพนักงาน ทั้งเงินค่า ครองชีพ เงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของผู้บริหาร เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่ดี เพื่อแก้ไขปัญหาสถานะการเงินการคลังของสำนักงาน (MGR Online (2559)) ทำให้เห็นว่าพนักงานในสำนักงานมีอัตราการเสียสละต่อองค์กรในระดับที่น้อย ส่วนหนึ่งอาจมาจากกรณีดังกล่าวทำให้พนักงานเกิด ความไม่คงในรายได้ และความไม่มั่นคงในงาน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นองค์กรอิสระที่ไม่มีสวัสดิการในด้านบำนาญเหมือนข้าราชการ เงินเดือนและค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้ พนักงานรู้สึกเกิดความมั่นคงในชีวิต

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

1. ในด้านสวัสดิการเนื่องจากพนักงานส่วนมากมีความต้องการให้องค์กรปรับปรุงสวัสดิการให้ทัดเทียมกับราชการ โดยหน่วยงานอาจต้องทำการศึกษาว่าสวัสดิการใดบ้างที่พนักงานต้องการให้เพิ่ม หรือปรับปรุงสวัสดิการในด้านใด เช่น ด้านบำนาญ โดยอาจจะต้องมีตัวเลือกสวัสดิการบำนาญให้พนักงานเลือก แต่อาจจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการจัดบำนาญมากกว่าราชการ เพื่อไม่ให้เกิดกระทบกับการบริหารการคลังของหน่วยงานในอนาคต

2. หน่วยงานควรมีการจัดระบบบริหาร HR Dashboards เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล รวมถึงเพื่อเป็นชุดข้อมูลในการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

5.4.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” นี้เป็นการศึกษาเพียงภาพรวมของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ดังนั้นควรศึกษาเฉพาะเจาะจงในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ เนื่องจากกลุ่มคนรุ่นใหม่จะมีการคงอยู่ในงานที่น้อยกว่า เพื่อพิจารณาว่าสาเหตุที่คนรุ่นใหม่มีการคงอยู่น้อยเกิดจากปัจจัยและสาเหตุอะไร ศึกษาเปรียบเทียบบริบทพนักงานในส่วนกลาง และส่วนจังหวัดเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการคงอยู่ และศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่กับองค์กรในอิสระอื่นๆ



บรรณานุกรม

bltbangkok. (2561). มนุษย์เงินเดือนกรุงเทพฯ ผูกพันต่อองค์กรต่ำ-ย้ายงานบ่อย.

<https://www.bltbangkok.com/news/4277/>

Pattana Ajjaneeyakul. (2565). ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (*Herzberg's Two-Factor Theory*). <https://misterdevelopment.com/two-factor-theory/>

จिरนนท์ สงวนชม. (ม.ป.ป.). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลราชเวช
จ.อุบลราชธานี

ชญากา เจนวนิชย์วิบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของความผูกพันต่อองค์กร
และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียม
แห่งหนึ่ง

ธนพร ปทุมรังสรรค์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม *Generation Y* :
กรณีศึกษาในกลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่ง

ธनिया ปัญญาแก้ว. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัด
เชียงใหม่.

นิตาชล ภูมิพินผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เติลแมกซ์
แมชินเนอร์รี่ จำกัด

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.

ปฐมพงษ์ โตพานิชสุรีย์. (2553). การรักษาผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์การกรณีศึกษาข้าราชการพลเรือน
สามัญ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปณิตา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย. (2563). ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

พรรัตน์ แสงหาญ. (2556). การดำรงรักษาคนเก่งในองค์การ.

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการท างานที่มีความสัมพันธ์ต่อ
ความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจ าหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร

รัตน์สินี รื่นนุसान. (2560). ปัจจัยส่งผลต่อความคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัตนา วงศ์สุทธิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท รีโก้ (ประเทศไทย) จำกัด.

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ของ
บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

วาโย อัครรุ่งเรือง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขต
กรุงเทพมหานคร

วิไชยัน สีหะวงษ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในโรงพยาบาล
ชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ปี 2565

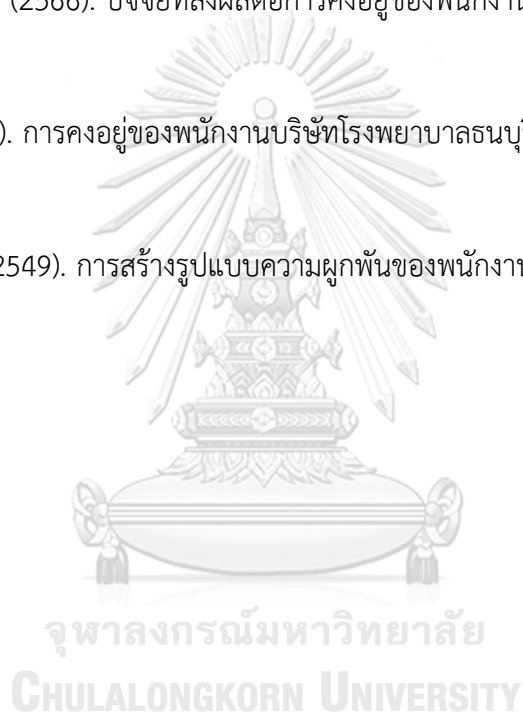
วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน
กระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ
มหาชน)

สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทลีสซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ

สุปราณี เอกอ. (2550). การคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน)

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวอภิชญา กาญจนกิจสกุล
วัน เดือน ปี เกิด	10 เมษายน 2540
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY