

ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน
และการเหมืองแร่

**Factors Affecting Employees Retention at the Department of
Primary Industries and Mines**

สมณฑา ยีปง และ ธนชัย ยมจินดา

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sumontha Yeepong and Thanachai Yomchinda

E-mail: pec2dak@gmail.com

MBA Industrial Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำนวน 412 คน คำนวณด้วยวิธีของยามาเนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) มีการจัดการปัจจัยองค์การอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$) 2) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่ในภาพรวม พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงาน/สังกัด อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความตั้งใจดำรงอยู่ พบว่า ปัจจัยองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร ($r = 0.706$)

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์การ; ความตั้งใจดำรงอยู่; การดำรงอยู่

Abstract

The purpose of this survey research were to 1) study the factors that affected employee retention at Department of Primary Industries and Mines 2) study the relationship of organization factors toward employee retention.

The population of 412 Department of Primary Industries and Mines employees was computed by Yamane formula to derive at 203 sampling size. Likert's 5 rating scale questionnaire was employed to collect data and distributed proportionally and conveniently. The data analysis employed descriptive statistics include frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics include t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The research finding were 1) the overall level of organization factors management of The Department of Primary Industries and Mines was good ($\bar{X} = 3.73$) 2) employees' intention to stay as per personal factors indicated a significant difference at 0.05 on sex, marital status, education, affiliated unit, monthly income, and period of employment. 3) the organization factors correlation toward employee intention to stay indicated a high association ($r = 0.706$)

Keywords : Organization factors; Intention to stay; Employee Retention

บทนำ

ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันอย่างสูงในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งได้มีการพัฒนาปรับปรุงด้านเทคโนโลยีเชิงนวัตกรรมและข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรยุคอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตอบสนองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ซึ่งในปัจจุบันคนที่เข้ารับราชการรุ่นใหม่ ๆ อยู่ในยุคของกลุ่มคน Gen-Y

มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่า สิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน จึงถือได้กลุ่มคน Gen-Y เป็นคนเก่งและมีความสามารถหลากหลาย ซึ่งในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จะดำเนินไปอย่างราบรื่นได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยการที่จะดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ จะต้องทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจเสียก่อน การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมเกิดการปฏิบัติงานที่สำเร็จและได้ผลงานที่ดีมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจยังเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพของงานและส่งผลไปถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งไม่ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้นจะมาจากสาเหตุใด ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องพยายามที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและการดำรงอยู่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ซึ่งจากงานวิจัยของ Jacobson (1963) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่ ทักษะหน้าที่บุคลากรมีต่อผู้บริหาร , ความพึงพอใจที่บุคลากรมีความเป็นส่วนตัวกับกระทรวง, ความมีเสรีภาพในการทำงานตามแผนงานของหน่วยงาน และโอกาสในการเข้าร่วมใน

การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องหน่วยงาน เป็นต้น ดังนั้นบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละอุทิศกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมากตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการอนุญาตและกำกับดูแลการประกอบกิจการอุตสาหกรรมแร่และโลหะกรรม ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ กฎหมายว่าด้วยโรงงาน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการแบ่งภารกิจความรับผิดชอบออกในพื้นที่ส่วนกลางจำนวน 9 กอง มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ จำนวน 412 คน โดยพบว่าข้าราชการมีปัญหาและอุปสรรคที่แตกต่างกัน เช่น การขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์และวัสดุสำนักงาน การไม่ได้รับการยอมรับในการทำงาน และการได้รับการประเมินผลงานอย่างไม่เป็นธรรม ทำให้ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจ ทำให้ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดการโอนย้ายและลาออกจากงาน

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ สังกัดกองบริหารงานอนุญาตประสบความสำเร็จนั้น คือการดำรงรักษาบุคลากรในองค์กรและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นตัวแทนข้าราชการในหน่วยงานดังกล่าว จึงมีความสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในองค์กร โดยผลจากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ สังกัดกองบริหารงานอนุญาตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
2. ศึกษาระดับความต้องการดำรงอยู่ของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร
2. ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ในพื้นที่ส่วนกลาง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างโครงการ ซึ่งเป็นพนักงานในสังกัดต่าง ๆ ในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 412 คน ไม่นับรวมระดับผู้อำนวยการสำนัก รวมทั้งอัตราว่างและผู้ที่ไม่ช่วยราชการที่หน่วยงานอื่นกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1988, อ้างถึงใน จุฬารัตน บินดุหลิม, 2562) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 412 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน หน่วยงาน/สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิสำเนา

1.2 ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย ความมั่นคงและความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

ความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคคลกร ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความรักในองค์การ ความปรารถนาดี ความเป็นที่พึงได้ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน หน่วยงาน/สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิสำเนา 2. ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย ความมั่นคงและความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคคลกร ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความรักในองค์การ ความปรารถนาดี ความเป็นที่พึงได้ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในองค์การ
2. ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของบุคลากรในองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในองค์การ ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน หน่วยงาน/สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิสำเนา เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจัดการปัจจัยองค์การ เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตรลิเคิร์ต (likert's Scale) แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามวัดความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตรลิเคิร์ต (likert's Scale) แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคล ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้อย่างเต็มที่ จำแนกตามด้านปัจจัยส่งผล และด้านการดำรงอยู่ของบุคลากร

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามผ่าน 2 ช่องทาง คือ การแจกชุดแบบสอบถาม (paper) และแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) โดยส่งลิงก์แบบสอบถามผ่านช่องแอปพลิเคชัน Line ได้รับการตอบกลับทั้งหมด 203 ชุด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนาคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลระดับการจัดการปัจจัยองค์การ โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (จุไรวรรณ บินดุหลิม, 2562)
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง การจัดการปัจจัยองค์การอยู่ในระดับดีมาก
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง การจัดการปัจจัยองค์การอยู่ในระดับดี
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง การจัดการปัจจัยองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง การจัดการปัจจัยองค์การอยู่ในระดับต่ำ
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง การจัดการปัจจัยองค์การอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่อความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร โดยวิธี Independent T-Test กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างโดยใช้แบบทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher LSD.

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การและความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรโดยใช้การหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการปัจจัยองค์การ

ปัจจัยองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจัดการ ปัจจัยองค์การ
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.62	0.82	ดี
2. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.67	0.71	ดี
3. ลักษณะงาน	3.70	0.66	ดี
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.77	0.67	ดี
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.89	0.65	ดี
รวม	3.73	0.58	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่าการจัดการปัจจัยองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$) โดยการจัดการปัจจัยองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการจัดการปัจจัยองค์การด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร

ความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจในงาน	3.88	0.64	ดี
ความผูกพันในงาน	3.69	0.69	ดี
ความรักในองค์กร	3.69	0.77	ดี
ความปรารถนาดี	4.12	0.63	ดี
ความเป็นที่พึงได้	3.79	0.72	ดี
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.71	ดี
รวม	3.86	0.60	ดี

จากตารางที่ 2 พบว่าความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86$) โดยด้านความปรารถนาดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความผูกพันในงาน และ ความรักในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความตั้งใจดำรงอยู่โดยรวมของบุคลากรแต่ละสังกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน/ สังกัด	ค่าเฉลี่ยความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร $\bar{X}$ (S.D)										
	เพศ		สถานภาพ				ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
	ชาย	หญิง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างโครงการ	0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
สส.	3.88	3.48	3.72	3.84	3.13	3.33	3.31	3.78	4.33	3.72	3.54
	(.624)	(.598)	(.625)	(.509)	(.633)	(.840)	(.664)	(.815)	(.767)	(.526)	(.479)
ศสท.	4.24	3.44	3.82	4.28	3.53	-	3.27	3.78	4.17	4.57	3.76
	(.466)	(.605)	(.504)	(.461)	(.868)	-	(.801)	(.617)	(.277)	(.506)	(.396)
กวบ.	3.84	4.15	4.13	3.56	3.78	-	4.00	3.84	4.13	3.68	4.59
	(.535)	(.447)	(.487)	(.559)	(.427)	-	(.000)	(.577)	(.425)	(.514)	(.558)
กยผ.	4.04	4.18	4.10	4.41	-	-	3.98	3.94	4.30	4.50	4.11
	(.581)	(.514)	(.515)	(.641)	-	-	(.512)	(.567)	(.434)	(.528)	(.900)
กบอ.	4.15	3.84	3.85	4.63	3.83	-	3.85	3.96	4.72	4.31	3.73
	(.429)	(.515)	(.531)	(.230)	(.383)	-	(.321)	(.590)	(.461)	(.251)	(.691)
กบส.	3.80	4.03	4.03	4.08	4.17	3.57	3.67	4.12	4.01	4.08	4.61
	(.507)	(.565)	(.554)	(.309)	(.514)	(.645)	(.703)	(.488)	(.436)	(.257)	(.502)
กม.	3.71	3.83	3.76	-	3.91	-	3.64	3.06	3.98	4.67	4.30
	(.642)	(.642)	(.620)	-	(.769)	-	(.680)	(.641)	(.573)	(.485)	(.653)
กบว.	3.80	3.39	3.44	3.61	4.33	-	4.00	2.44	4.39	3.56	3.32
	(.688)	(.520)	(.589)	(.916)	(.465)	-	(.474)	(.511)	(.698)	(.690)	(.627)
กนอ.	3.93	4.03	3.85	4.28	4.26	4.06	3.96	3.69	4.31	3.61	4.11
	(.614)	(.714)	(.749)	(.514)	(.495)	(.802)	(.780)	(.464)	(.563)	(.866)	(.598)
รวม	3.93	3.82	3.85	4.05	3.87	3.65	3.74	3.62	4.26	4.08	4.01
	(.565)	(.569)	(.575)	(.518)	(.569)	(.762)	(.548)	(.586)	(.515)	(.514)	(.600)

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าเฉลี่ยความตั้งใจดำรงอยู่ของกลุ่มตัวอย่างเพศชายสูงสุดอยู่ในสังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ศสท.) ($\bar{X}$ = 4.24) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดกองกฎหมาย (กม.) ($\bar{X}$ = 3.71) เพศหญิงสูงสุดอยู่ในสังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.) ($\bar{X}$ = 4.18) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดกองบริหาร จัดการวัตถุโบราณคดี (กบว.) ($\bar{X}$ = 3.39) กลุ่มตัวอย่างสถานภาพข้าราชการสูงสุดอยู่ในสังกัดกอง วิศวกรรมบริการ (กวบ.) ($\bar{X}$ = 4.13) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดกองบริหารจัดการวัตถุโบราณคดี (กบว.) ($\bar{X}$ = 3.44) สถานภาพลูกจ้างประจำสูงสุดอยู่ในสังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.) ($\bar{X}$ = 4.41) ต่ำสุดอยู่ใน

สังกัดกองวิศวกรรมบริการ (กบว.) ($\bar{X}$ = 3.56) สถานภาพพนักงานราชการสูงสุดอยู่ในสังกัดกองบริหารจัดการวัตถุอันตราย (กบว.) ($\bar{X}$ = 4.33) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม (สล.) ($\bar{X}$ = 3.31) สถานภาพลูกจ้างโครงการสูงสุดอยู่ในสังกัดกองนวัตกรรมวัตถุอันตรายและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง (กนอ.) ($\bar{X}$ = 4.06) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดสำนักงานเลขานุการกรม (สล.) ($\bar{X}$ = 3.33) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 0-5 ปี สูงสุดอยู่ในสังกัดกองวิศวกรรมบริการ (กบว.) และกองบริหารจัดการวัตถุอันตราย (กบว.) ($\bar{X}$ = 4.00) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ศสท.) ($\bar{X}$ = 3.27) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี สูงสุดอยู่ในสังกัดกองบริหารสิ่งแวดล้อม (กบส.) ($\bar{X}$ = 4.12) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดกองบริหารจัดการวัตถุอันตราย (กบว.) ($\bar{X}$ = 2.44) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี สูงสุดอยู่ในสังกัดกองบริการงานอนุญาต (กบอ.) ($\bar{X}$ = 4.72) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดกองกฎหมาย (กม.) ($\bar{X}$ = 3.98) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี สูงสุดอยู่ในสังกัดกองกฎหมาย (กม.) ($\bar{X}$ = 4.67) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดกองบริหารจัดการวัตถุอันตราย (กบว.) ($\bar{X}$ = 3.56) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี สูงสุดอยู่ในสังกัดกองบริหารสิ่งแวดล้อม (กบส.) ($\bar{X}$ = 4.61) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดกองบริหารจัดการวัตถุอันตราย (กบว.) ($\bar{X}$ = 3.32)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ และความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร

ปัจจัยองค์การ	ความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	0.526	0.000	ปานกลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.646	0.000	ปานกลาง
ลักษณะงาน	0.574	0.000	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.576	0.000	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.575	0.000	ปานกลาง
รวม	0.706	0.000	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร ($r = 0.706$)

สรุปผลการวิจัย

1. การจัดการเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.73) โดยรายด้านมีการจัดการปัจจัยองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับดี ($\bar{X}$ = 3.89) สูงกว่าการจัดการด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.77) การจัดการด้านลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 3.70) การจัดการด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 3.67) และการจัดการด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 3.62)

2. ความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86$) โดยรายด้าน ความตั้งใจดำรงอยู่ด้านความปรารถนาดีอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.12$) สูงกว่าความตั้งใจดำรงอยู่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านความพึงพอใจงาน ($\bar{X} = 3.88$) ความเป็นที่พึงได้ ($\bar{X} = 3.79$) และ ความผูกพันในงาน และความรักในองค์กร ($\bar{X} = 3.88$)

3. ปัจจัยองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร ($r = 0.706$)

อภิปรายผลการศึกษา

1. การจัดการปัจจัยองค์การของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$) โดยเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพันธ์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแม็กซ์ แมชชีนเนอร์ จำกัด โดยมองได้ว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อบุคลากรได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรคือ ด้านความเป็นที่พึงได้ โดยปกติบุคลากรที่มีอายุมากจะมีความตั้งใจคงอยู่สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ในกรณีนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานในหน่วยงานราชการมีความกดดันไม่มากเท่ากับการทำงานในหน่วยงานเอกชน ประกอบกับในหน่วยงานราชการมีสวัสดิการต่าง ๆ รองรับ เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล จึงอาจส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการคงอยู่สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่สถานภาพสมรสแล้ว มีความตั้งใจในการดำรงอยู่มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด อาจเกิดจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีมากกว่าคนที่สถานภาพโสด อาจมีค่าใช้จ่ายในการดูแลบุตรซึ่งบุคลากรที่มีสถานภาพโสดไม่มีภาระในส่วนนั้น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่แตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความตั้งใจดำรงอยู่มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งอาจเกิดจากโอกาสในการเลือกงานมีน้อยกว่ามีระดับการแข่งขันในการสอบเข้าทำงานในวุฒิการศึกษาเดียวกันสูงกว่าระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากมีโอกาสเลือกอาชีพน้อยกว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจสถานการณ์ภัยคุกคาม Covid 19 ที่ทำให้เศรษฐกิจถดถอย มีอัตราเลิกจ้างงานสูง การทำงานในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการค่อนข้างมีความมั่นคงทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการดำรงอยู่ในหน่วยงาน หน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากภารกิจของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน บางหน่วยงานมีภารกิจหน้าที่ที่มีความกดดันในการทำงานสูง อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะระดับเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของฮาร์เรล

กล่าวว่า ระดับเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และยังเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นในการดำรงชีพได้ด้วย คนที่มีอัตราเงินเดือนสูงจึงเกิดความพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นเวลายาวนานมีความตั้งใจในการดำรงอยู่สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย อาจเกิดจากบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานยาวนานเกิดความผูกพันกับองค์กรการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานในองค์กรนานจะมีแนวโน้มในการยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น เกิดการสะสมประสบการณ์ และผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้นตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร ภูมิสำเนาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่ไม่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีภูมิสำเนาต่างจังหวัดมีค่าเฉลี่ยความตั้งใจดำรงอยู่ในองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีภูมิสำเนาอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑลเล็กน้อย ซึ่งอาจเกิดจากจังหวัดที่ตัวเองอาศัยอยู่ ไม่ได้มีตำแหน่งงานว่างมากนัก หรือหากมีตำแหน่งว่างจริง ก็ต้องมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ต้องพิจารณา โดยเฉพาะด้านเงินเดือนที่จะได้รับ รวมถึงสาขาของตำแหน่งงานว่าง อาจไม่ตรงความต้องการหรือวุฒิการศึกษาที่ได้รับมา

2. การจัดการปัจจัยองค์การรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 3.62$) แต่ไม่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เนื่องจากในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนของผู้ที่จะได้รับการประเมินผลงาน เนื่องด้วยงบประมาณต่าง ๆ จึงทำให้ข้าราชการบางรายที่มีความทุ่มเท และตั้งใจในการทำงาน ไม่ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามที่ควรจะเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการปลระระบบการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ บางครั้งย่อมมีข้อจำกัดของโควตาหรือจำนวนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อน อาจส่งผลต่อความรู้สึกของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท แต่ไม่ได้รับความก้าวหน้าตามที่คาดหวัง

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์การกับความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงไปทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุหลิม (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ยาวนาน ปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความตั้งใจดำรงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$) โดยความตั้งใจดำรงอยู่ของบุคลากรแต่ละสังกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายสูงสุดอยู่ในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ศสท.) ต่ำสุดอยู่ในสังกัดกองกฎหมาย (กม.) อาจกล่าวได้ว่า เพศชายมีความชอบหรือสนใจในงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ระบบดิจิทัลที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ซึ่งมีความท้าทายมากกว่างานด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และจำเจ จึงมีผลต่อความตั้งใจดำรงอยู่สูงสุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงสูงสุดอยู่ในสังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ต่ำสุดอยู่กองบริหารจัดการวัตถุอันตราย มองได้ว่า เพศหญิงที่อยู่สังกัด กยผ. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ จัดทำแผนงบประมาณที่มีความสำคัญและการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่แทน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดี ในขณะที่เพศหญิงที่อยู่ กบว. มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานธุรการที่มีลักษณะเป็นงานประจำที่ไม่มีความซับซ้อน และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น จึงตีความได้ว่า บุคลากรจะมีทัศนคติที่ดีกับองค์กรจะมาจากความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตามทฤษฎีของบารอน (Baron, 1986: 162-163) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของ ตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของ พนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ด้านสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพลูกจ้างประจำมีความตั้งใจดำรงอยู่สูงสุดในสังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.) และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพข้าราชการอยู่กองบริหารจัดการวัตถุอันตรายต่ำสุด อธิบายได้ว่า กรมอุตสาหกรรมการพื้นฐานและการเหมืองแร่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมอุตสาหกรรมการพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 (กฎกระทรวง, 2560) โดยลูกจ้างประจำที่อยู่กองยุทธศาสตร์และแผนงานยังคงมีภารกิจเช่นเดิม ในทางตรงกันข้าม กบว. เป็นกลุ่มงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นใหม่ที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ ภารกิจ และสลับสับเปลี่ยน โยกย้ายบุคลากรจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเดิมไปปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ที่ยังไม่มีความเชี่ยวชาญ กล่าวได้ว่า ข้าราชการที่ถูกโยกย้ายจากงานที่เคยถนัดต้องไปเรียนรู้งานใหม่ จะยังไม่สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถ และส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรอย่างไม่ต่อเนื่อง ตีความได้ว่า ความตั้งใจดำรงอยู่ของข้าราชการ กบว. และลูกจ้างประจำ กยผ. เป็นความผูกพันกับองค์กรในลักษณะความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องไว้วางใจ การให้ค่าตอบแทน ตามทฤษฎีของเชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994: 296) ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการตีค่างาน แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการเป็น

สมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์กรและผู้ที่ถูกตอกย้ำให้รู้สึกถึงความ เป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วย โดยแบ่งความผูกพันเป็น 2 แบบ คือ ความผูกพันที่ถูกคาดหวังจะได้ผลประโยชน์ (Calculative Commitment) และความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์กรบนพื้นฐานของ แนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Allen and Meyer, (1997) ได้เสนอว่า การสร้างความผูกพันของสมาชิกให้ดำรงอยู่กับองค์กร ต้องมี โครงสร้าง 3 ประการ ดังนี้

1. จัดให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้พนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กร จนเกิดเป็นความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กร (Affective Commitment)

2. การจัดการต้นทุนพื้นฐานต่าง ๆ ที่จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เช่น ผู้บริหาร ต้องรู้จักเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลงมือทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อ บุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม มีการตั้งวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังให้ชัดเจนว่าผลลัพธ์ที่ องค์กรต้องการคืออะไร และผู้ปฏิบัติงานควรที่จะปฏิบัติตัวอย่างไร โดยแนวทางดังกล่าวจะเป็นตัวที่ช่วย ส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น (Continuance Commitment)

3. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) กล่าวคือ การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร เช่น สนับสนุนความก้าวหน้าอาชีพ การให้รางวัลเกียรติยศ ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา นำไปสู่ความรู้สึกถึงความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร และแสดงออกถึงความ จงรักภักดี และต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะอุทิศตัวเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่อยู่ในสังกัดกองบริการงานอนุญาต (กบอ.) ที่มี ระยะเวลาทำงาน 11 – 15 ปี มีความตั้งใจดำรงอยู่สูงสุด มองได้ว่า กบอ. มีการจัดการสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ดี บุคลากรอยู่ด้วยกันเสมือนญาติพี่น้อง วรารัตน์ บุญณะ (2550) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานของ พนักงานนั้น คือ ความสามารถขององค์กรในการที่จะธำรงรักษาพนักงานและ การที่มีพนักงานคงอยู่กับ องค์กรเป็นเวลานาน 5 - 10 ปีขึ้นไป เกิดจากการที่มีผู้นำองค์กรที่ดี มีเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี มีค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานจึงทำให้พนักงานนั้นสามารถ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้เป็นเวลานาน และสอดคล้องกับคำกล่าวของ จันทน์ อ้นเจริญ (2561) การธำรง รักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานถึง 10 ปีขึ้นไป นั้นต้องผูกใจให้พนักงานให้มีความรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นเจ้าของและอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมี ผู้บังคับบัญชาที่ดี สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความปลอดภัยในการทำงาน

บุคลากรที่อยู่ในสังกัดกองบริหารจัดการวัตถุอันตราย (กบว.) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความตั้งใจดำรงอยู่ต่ำสุด อธิบายได้ว่า เนื่องจาก กบว. มีข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น ทำให้บุคลากรต้องการที่จะ หาโอกาสย้ายกลับภูมิลำเนาหรือโยกย้ายไปยังองค์กรอื่นที่มีการเริ่มต้นใหม่เหมือนกัน แต่มีค่าตอบแทนที่ ค่อนข้างมากกว่า และอาจได้รับโอกาสที่ดีกว่า

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า การจัดการปัจจัยองค์การของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่โดยรวมอยู่ในระดับดีในทุก ๆ ด้าน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ถึงแม้ว่าเกณฑ์จะอยู่ในระดับดี แต่ก็ยังเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการส่วนใหญ่มองว่าตำแหน่งงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้น มีโอกาสในการก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อย มีเพียงแค่บางตำแหน่งที่มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง องค์กรจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้หากขาดตำแหน่งงานใดตำแหน่งหนึ่งไป ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถ ไม่แบ่งฝ่ายหรือแบ่งพรรคพวก

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความครอบคลุมเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงาน ให้เกิดความตั้งใจในการดำรงอยู่ของบุคลากรสูงสุด

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของข้าราชการกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

เอกสารอ้างอิง

- วรรัตน์ บุญณะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย : กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุษณีย์ รองพินิจ. (2555). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2558). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม การโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สุนิดา เฟื่องลี. (2558). การพัฒนารักษาพนักงานแบบมีส่วนร่วม. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กิงกาญจน์ มั่งมีศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิศาชล ภูมิพื้นผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์ จำกัด. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- วรารณา ชนะเคน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
- จันทน์ อ้นเจริญ. (2561). การข้าราชการพนักงานของธุรกิจโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- ทัศนัย ลิ้มเจียมรัมย์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- จุไรวรรณ บินดุหลีม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Jacobson, P.B. & Others. (1963). *The Effective School principle*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Baron, R.A. (1986). *Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work*. (2nded) Boston : Allyn and Bacon.
- Cherrington, David J. *Organization Behavior The Management of Individual And Organization Performance*. Boston: Allyn and Bacon, 1994.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Shivaraj Patgar. (2015). *A Study On The Factors Affecting Employee Retention In A Textile Industry*. Department Of Industrial and Production Engineering. BVB College
- Ednah Jepkemboi Rono. (2017). *Factors Affecting Employee Retention At The University Of Eldoret, Kenya*. Master of Business Administration (Human Resource Management). Jomo Kenyatta University Of Science And Technology.
- Gadelyn Aguilar. (2017). *Factors Affecting Employee Retention*. Don Honorio Ventura Technological State University