



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์
Factors Related to Personnel Retention of Na Pho Subdistrict Municipality,
Na Pho District, Buriram Province

ธัญจิรา โตนไธสง

ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ

วิชณู ปัญญาวงศ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Tanjira Tonthaisong

Thanyarat Phutthipongchaicharn

Wisanu Panyayong

Master of Public Administration, Buriram Rajabhat University

Email: 670426070009@bru.ac.th

รับบทความ: 9 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 17 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับบทความ: 18 พฤศจิกายน 2568

Received: October 9, 2025; Revised: November 17, 2025; Accepted: November 18, 2025

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความรู้ความเชี่ยวชาญ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการสาธารณะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อเสนอแนวทางหรือมาตรการที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการรักษาพนักงานให้ดีขึ้นทั้งการพัฒนาทักษะ การปรับสวัสดิการ หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.35) 2.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยรวมความสัมพันธ์ในทางบวกกับการดำรงรักษาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการดำรงรักษาพนักงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ข้อเสนอแนะในส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มความรู้ มีการจัดอบรมการศึกษาดูงานต่างถิ่น มีการปรับเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ระบบการเลื่อนขั้นมีความโปร่งใสและยุติธรรม ให้พนักงานมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารภายในองค์กร

คำสำคัญ : การดำรงรักษาบุคลากร; ความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษา; ความผูกพันในองค์กร

Abstract

Human resource management plays a crucial role in organizational administration in the contemporary era. Retaining qualified and competent personnel is a key factor influencing organizational efficiency and the quality of public service delivery. The objectives of this study were: (1) to examine the level of factors affecting personnel retention in Naphoth Subdistrict Municipality, Naphoth District, Buriram Province; (2) to investigate factors related to personnel retention among municipal employees; and (3) to propose guidelines or measures to improve employee retention, including skill development, welfare enhancement, and the creation of a supportive working environment. This quantitative research employed a census approach, with the population consisting of all municipal officials and employees of Naphoth Subdistrict Municipality, totaling 57 respondents. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.93. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that the overall level of factors affecting personnel retention was high ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.35). Moreover, the factors influencing personnel retention were positively correlated with retention outcomes at a statistically significant level of .01. When examined by dimension, compensation and career advancement demonstrated a relatively strong positive relationship with personnel retention, while the working environment showed the weakest relationship. Based on the findings, recommendations include promoting career advancement opportunities, enhancing employee knowledge through training and study visits, adjusting salaries to align with living costs, ensuring transparency and fairness in promotion systems, and encouraging employee participation in organizational policy formulation and administrative decision-making.

Keywords: Employee Retention; Retention-Related Factors; Organizational Commitment

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้ได้คนที่มีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาค้นให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผล ที่เหมาะสมตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงานซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม ในการทำงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการบริหารจัดการทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างมีเป้าหมายและต่อเนื่อง เป็น

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พัฒนาความก้าวหน้าโดยใช้กลไกการจ่ายค่าตอบแทนให้สามารถดึงดูดให้คนดี คนเก่งอยู่ในองค์กรได้ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนสามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้ด้วย (ธัญพิมล วสยางกูร, 2565)

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความรู้ความเชี่ยวชาญ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น โดยกฎหมายฉบับนี้ครอบคลุมทั้งการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เงินเดือน การลงโทษทางวินัย และการให้สิทธิประโยชน์แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันเทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ตามกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 67 อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2568 มีผู้ครองตำแหน่ง 57 อัตรา ตำแหน่งว่าง 14 อัตรา (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567, 2567) จากสถิติตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2562- พ.ศ. 2567 มีจำนวนข้าราชการและลูกจ้างที่ขอโอนย้ายและลาออกจากองค์กรตลอดทั้งปี ซึ่งใน 6 ปี ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยเทศบาลตำบลนาโพธิ์ประสบปัญหาการโอนย้ายและลาออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เมื่อองค์กรมีการเข้าออกของบุคลากรจำนวนมากจะส่งผลให้เกิดต้นทุนทางการบริหารที่เพิ่มขึ้นซึ่งอาจเกิดได้ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลให้เกิดการทำงานล่าช้า คุณภาพการให้บริการลดลง และความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานจะเป็นไปในทิศทางที่แย่งลง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อจะนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและแนวทางแก้ไขปัญหาการธำรงรักษาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากร ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาบุคลากรของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อเสนอแนวทางหรือมาตรการที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการรักษาพนักงานให้ดีขึ้นทั้งการพัฒนาทักษะ การปรับสวัสดิการ หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร
2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาบุคลากรโดยตรง เนื่องจากเป็นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนา และการดูแลบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน สิริภาพรณ ถ้ายเจริญ (256) ได้เขียนหนังสือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยต้องคำนึงถึงความต้องการและจิตใจของบุคลากร องค์กรแต่ละแห่งย่อมมีวิธีการบริหารแตกต่างกันตามบริบทและค่านิยม ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้บริหารในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลและความยั่งยืนขององค์กร การดำรงรักษาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการหรือแนวทางที่องค์กรใช้เพื่อรักษาและจูงใจบุคลากรให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุด โดยองค์กรจะใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและทำงานได้เต็มศักยภาพ (ชัยณรงค์ สิริพรปริดา และคณะ, 2567) ขณะที่ Taunton, Krampitz และ Woods (1989) ได้อธิบายว่า การคงอยู่ในงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับ 4 ด้าน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ลักษณะงาน (3) ปัจจัยด้านองค์กร/นโยบาย และ (4) ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ดังนั้น การดำรงรักษาบุคลากรจึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารจัดการองค์ประกอบหลายด้านทั้งในระดับบุคคล สังคม และองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ล้วนมีผลต่อแรงจูงใจและการตัดสินใจคงอยู่ในงาน Herzberg (1959) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งอธิบายว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจาก “ปัจจัยกระตุ้น” (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนความไม่พึงพอใจมาจาก “ปัจจัยป้องกัน” (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคลอาจส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานและการตัดสินใจอยู่หรือออกจากงาน

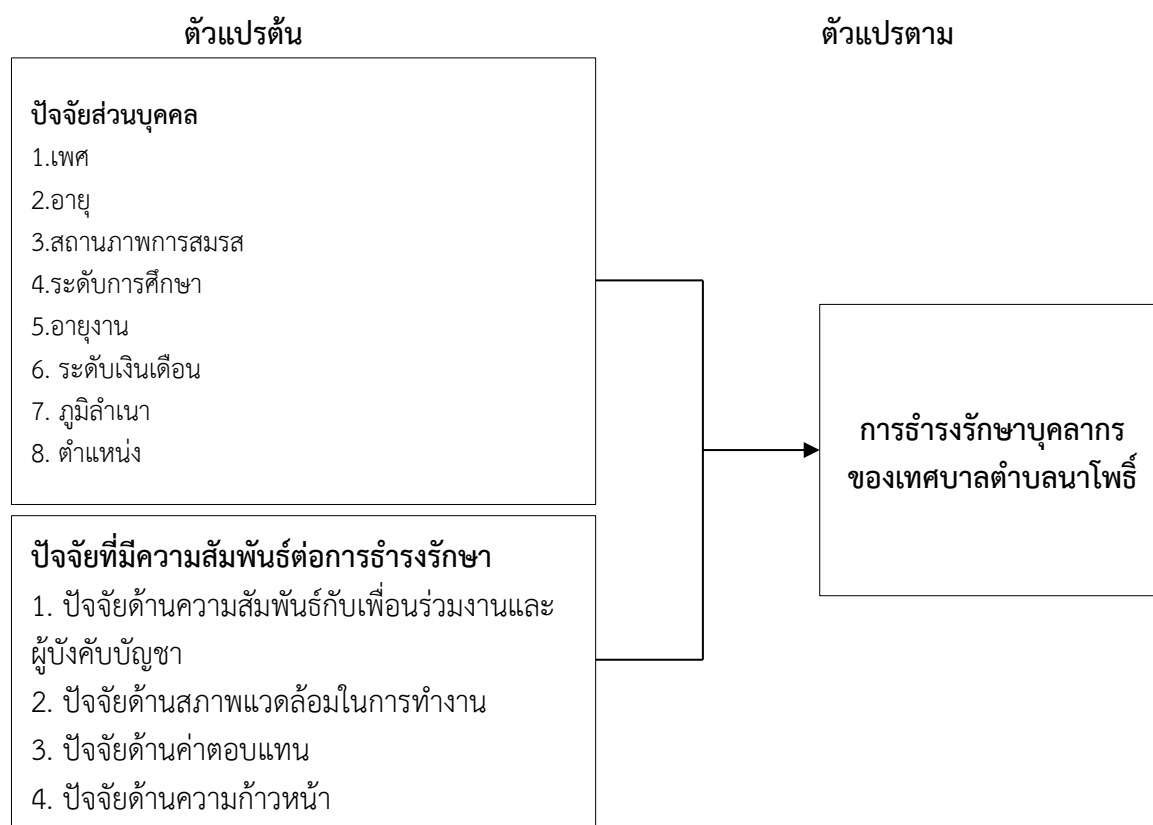
การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกได้ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Theory) ของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) (สมิทร สุวรรณ, 2561) ได้นำเสนอ ระบุว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีอารมณ์ความรู้สึก และความต้องการทางสังคม การทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของสมิทร สุวรรณ (2561) จากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ การจัดสถานที่ทำงาน และบรรยากาศภายในองค์กร มีผลโดยตรงต่อความสุขและประสิทธิภาพของบุคลากรองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานทั้งทางกายภาพและสังคม จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย สบายใจ และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงรักษาบุคลากรค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน

ระบบค่าตอบแทนและการเติบโตในสายอาชีพที่เป็นธรรมถือเป็นกลไกสำคัญในการดำรงรักษาบุคลากร ดังที่สิริภาพรณ ถ้ายเจริญ (2566) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนคือสิ่งตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมรวมถึงค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ความยอมรับและโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการ

ทำงาน ขณะที่ Robinson et al. (2004) ระบุว่า ความก้าวหน้าในงานช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันและความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำนวน 57 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ต่อความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้บริหารเทศบาลตำบลนาโพธิ์เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ใช้ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความไว้วางใจว่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ว่าไม่มีผลกระทบใดๆ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด

4.3 ผู้วิจัยเดินทางไปยังสำนักงานเทศบาลด้วยตนเอง เมื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม นำมาใช้ในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งสิ้นจำนวน 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correction Coefficient) โดยกำหนดค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .01 (อนูวัติ คุณแก้ว, 2562)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correction Coefficient) (ปิยะธิดา ปัญญา, 2565)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์โดยสามารถแสดงสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		การแปล	
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.32	0.44	มาก	1
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.30	0.41	มาก	2
3. ด้านค่าตอบแทน	4.19	0.51	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.22	0.49	มาก	3
รวม	4.26	0.35	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.41) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.49) และด้านที่น้อยที่น้อยสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรกับการดำรงรักษาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรกับการดำรงรักษาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร	การดำรงรักษาบุคลากร (Y)	
	ค่าสหสัมพันธ์ สหสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (X_1)	0.43**	ปานกลาง
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2)	0.35**	ค่อนข้างน้อย
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_3)	0.73**	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (X_4)	0.73**	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร (X)	0.72**	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรกับการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากร (X) โดยรวมความสัมพันธ์ในทางบวกกับการดำรงรักษาบุคลากร (Y) ($r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการดำรงรักษาบุคลากร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.73$, $r=0.73$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างน้อยกับการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.35$)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ เสนอแนะทางในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรเพื่อส่งเสริมการดำรงรักษาโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มความรู้ มีการจัดอบรมการศึกษาดูงานต่างถิ่น การปรับเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ เช่น ระบบการเลื่อนขั้นมีความโปร่งใสและยุติธรรม ควรให้พนักงานมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารภายในองค์กร

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรเพื่อจะนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการดำรงรักษาบุคลากรต่อไป จากการศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัด

บุริรัมย์ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ศิริสมานจิตติกุล (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น ไม่เหยียดหยามหรือดูถูก ร่วมมือและช่วยเหลือกัน แบ่งปันความรู้ ช่วยกันแก้ไขปัญหา ไม่พุดลับหลัง ไม่สร้าง ความเข้าใจผิด แยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงชีวิตส่วนตัวของกันและกันเกินควร และผู้บังคับบัญชา ที่ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดใจรับคำแนะนำความเห็นของลูกน้องย่อมมีส่วนสำคัญต่อการอยากจะทำงาน ต่ออยู่ในองค์กร ผลการวิจัยสอดคล้องกับของ กันติทัต โกมลเสนาะ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ ของประเทศไทย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลนาโพธิ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเสรีความปลอดภัย ต่อการเดินทางและระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบาย ปลอดภัย การแบ่งอำนาจหน้าที่ใน การทำงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร ผลการวิจัยสอดคล้องกับของ บุรพัชร ต่านวิไล (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของ พนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานกลาง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านค่าตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าบุคลากรของเทศบาล ตำบลนาโพธิ์มีรายได้ที่แตกต่างตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งของแต่ละบุคคลการปรับขึ้นของ เงินเดือนที่ดีขององค์กรย่อมส่งผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรซึ่งปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลเป็นอย่างมากต่อ การที่บุคลากรจะอยู่ต่อไปในองค์กร ผลการวิจัยสอดคล้องกับของสิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า ความคิดเห็นต่อการ คงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีความพอใจกับการมองเห็นโอกาสเลื่อนตำแหน่ง กระบวนการเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจน ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลนาโพธิ์มี การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งที่ชัดเจน สร้างความมั่นใจในการเจริญก้าวหน้าในงานของตน ผลการวิจัย สอดคล้องกับของ วชิรินทร์ มินวันเพ็ญ (2567) ได้ศึกษา เรื่อง การดำรงรักษาพนักงานบริษัท มิกิ โซมิชิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับการดำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์

จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เบจมาศ ทองเรือง (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ไทย ฟีฟ-อาร์ จำกัดและบริษัทในเครือ ผลการศึกษา พบว่า การดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษากับการดำรงรักษาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษากับการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันกับการดำรงรักษาพนักงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ยลดา สุขแสงจันทร์ (2561) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการดำรงรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการดำรงรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.1 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากร

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในงานและด้านค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ขณะที่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ยังคงมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการคงอยู่ของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากร ดังนี้

3.1.1 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน ผ่านกิจกรรมการสร้างทีมสัมพันธ์และระบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง โปร่งใส รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันในองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรต้องการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว

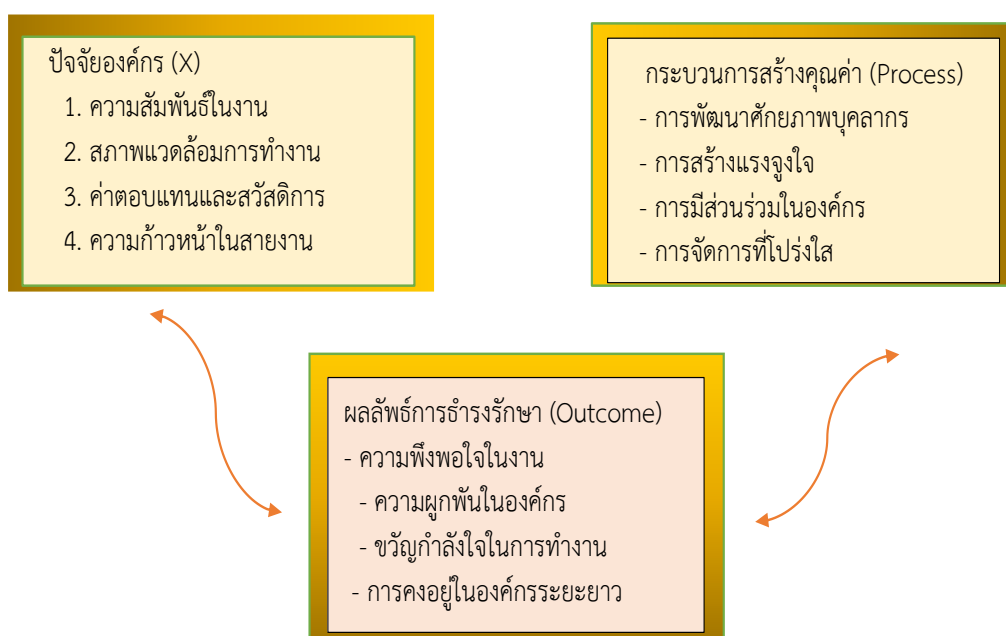
3.1.2 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ควรมีการปรับปรุงสภาพสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก และปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงานและการสนับสนุนด้านสวัสดิการควรได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง เพื่อช่วยลดภาระและความกังวลของบุคลากร

3.1.3 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่าตอบแทน มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรมีการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ อีกทั้งควรพิจารณาจัดให้มีระบบรางวัลและแรงจูงใจเพิ่มเติม เช่น โบนัส การยกย่องเชิดเกียรติคุณ หรือสิทธิประโยชน์พิเศษ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.1.4 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร ดังนั้น องค์กรควรกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งจัดให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน หรือการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ การ สื่อสารเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและผลการประเมินการทำงานควรทำอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อ สร้างความมั่นใจและแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานกับ องค์กรในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่บูรณาการ โดยการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษา บุคลากรในองค์กร เสนอกรอบปัจจัยองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ นำไปสู่ กระบวนการในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เป็นรูปธรรม โดยผ่านกระบวนการสร้างคุณค่า ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม ในองค์กร การจัดการที่โปร่งใส ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะมีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรในหน่วยงานที่ สามารถนำไปใช้จริง ลดการลาออก สร้างความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นในการบริหารบุคคลอย่างยั่งยืน เป็นแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการกำหนดนโยบายความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน เทศบาลควรกำหนดแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรระยะยาว

1.2 การปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการควรทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและภาระงานจริง รวมทั้งจัดให้มีระบบรางวัลและแรงจูงใจ (Reward System) เช่น โบนัส การยกย่องเชิงเกียรติคุณ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

1.3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ รวมทั้งจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

1.4 การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เทศบาลควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม การปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัย และการจัดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อลดความเครียดของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 ระดับองค์กร เทศบาลสามารถนำผลการวิจัยไปบูรณาการในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดมาตรการในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรมและตรวจสอบได้

2.2 ระดับผู้บริหาร ผู้บริหารควรนำข้อค้นพบไปปรับใช้ในเชิงปฏิบัติ เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจผ่านรางวัลหรือการเลื่อนขั้นที่โปร่งใส

2.3 ระดับบุคลากร บุคลากรสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองทั้งด้านทักษะ ความรู้ และทัศนคติ เพื่อสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ได้รับข้อมูลในระดับหนึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด จากประสบการณ์จริงจะทำให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อมูลที่ตรงประเด็น และข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการธำรงบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบการธำรงรักษาของบุคลากร และเป็นแนวทางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดทำแผนหรือแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรต่อไป

3.3 เนื่องจากการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างมีความเครียด ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความเครียดในการทำงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้แก่องค์กรในการกำหนดนโยบายเพื่อลดความเครียดในการทำงานและเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา อุษา งามมีศรี และ พิภพ วังเงิน. (2567). กลยุทธ์การธำรงรักษาและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 8(2), 723-730.
- ธัญพิมล วสียงกูร. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผัน ด้วยการสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(4).15-27.
- เทศบาลตำบลนาโพธิ์. (2567). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567). บุรีรัมย์: เทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์
- บุรพัชร ด่านวิไล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบจมาศ ทองเรือง (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทไทยพีพี-อาร์จำกัดและบริษัทในเครือ.การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะธิดา ปัญญา. (2565). สถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ยลดา สุขแสงจันทร์ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ผ้าผ่าน จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริรัตน์ ศิริสมานจิตติกุล (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทหาเรื่อพระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมิตร สุวรรณ.(2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เพชรเกษมพริ้นติ้ง.
- สิริภาพรรณ ถิ์ภัยเจริญ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management. (พิมพ์ครั้งที่ 3). คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อนุวัติ คุณแก้ว.(2562). สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.



- Taunton R.L., Krampitz, S.D., & Woods, C. Q. (1989). **Manager impact on retention of hospital staff: Part2.** Journal of Nursing Administration, 19 (4), 15-9.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). **The Drivers of Employee Engagement.** New York, McGraw-Hill Book Company.