

Received: Sep 23, 2023

Revised: Oct 13, 2023

Accepted: Oct 31, 2023

ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

Retention Factors on Organizational Commitment of Bueng Yitho Municipality Government Employees Thanyaburi District, Pathum Thani Province

สหรัฐ ถาวรผล¹, ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์², พงษ์เทพ ภูเดช³

Saharat Thawornpol¹, Chatchai Laoketkarn², Pongtep Phudetch³

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี¹, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี²

วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา³

Master's degree student Master of Business Administration Degree Program Business Administration Thonburi University¹, Faculty of Business Administration Thonburi University², College of Logistics and

Supply Chain, Suan Sunandha Rajabhat University³

offsaharat19691@gmail.com¹, Chatchai_lm@thonburi-u.ac.th², Pongtep.ph@ssru.ac.th³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และ (2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมานการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการอบรมพัฒนา และ ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัย ด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเดินทางทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่

Abstract

This study aims to (1) study the retention factors and organizational commitment (2) study the influence of retention factors on the organizational commitment of Bueng Yitho Municipality Government Employees. The sample group used is Municipality Government Employees of Bueng Yitho, totally 219 people. The total confidence of the tools used in the questionnaire survey is 0.95 for the entire issue. Statistics used in data analysis include (1) descriptive statistics including frequency, mean, percentage, standard deviation (2)

inferential statistics, The results of the study found that the factors for remaining in the job include training, development and job advancement. It affects the organizational commitment of government employees and Bueng Yitho Municipality officials, Thanyaburi District, Pathum Thani Province. It has statistical significance at 0.05. As for the compensation factor, Support from the boss The balance between life and work and work travel It does not affect the organizational commitment of government employees and Bueng Yitho Municipality officials, Thanyaburi District, Pathum Thani Province. Statistically significant at 0.05.

Keywords: Job Retention, Organizational Commitment, Government Employees and Officials

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเผชิญกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ทั้งสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี รวมถึงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดการควบคุมและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ส่วนราชการในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการประเทศ จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับหน่วยงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและภาคราชการ จากการการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการตามการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐมีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น โดยได้เปลี่ยนชื่อจากลูกจ้างสัญญาจ้าง เป็นพนักงานราชการ และแบ่งประเภทของพนักงานราชการออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไปและพนักงานราชการพิเศษ ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่อง การกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตราค่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ สมรรถนะหลัก (Competency) ผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) และมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) เป็นผู้กำกับดูแลและให้ข้อเสนอแนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)

ปัจจุบันพบว่าระบบพนักงานราชการมีปัญหาในหลายระดับตั้งแต่ปัญหาระดับส่วนราชการ เช่น การจ้างงานในระบบพนักงานราชการไม่สนองตอบตรงความต้องการในการใช้งานบางลักษณะของส่วนราชการ มีอัตราการลาออกของพนักงานราชการ (Turnover rate) สูงรวมทั้งแนวทางปฏิบัติของพนักงานราชการในบางเรื่องอาจขาดความชัดเจน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานราชการกรณีลาป่วยเกินสิทธิที่ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา และปัญหาในภาพรวม เช่น ระบบพนักงานราชการที่ไม่ดึงดูดใจคนรุ่นใหม่การสรรหาและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขาดความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและการพัฒนาของส่วนราชการ ดังนั้นการพัฒนาระบบการบริหารพนักงานราชการ การเสริมสร้างศักยภาพ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานราชการจึงเป็นเรื่องที่องค์กรต่าง ๆ เห็นคู่ควรที่จะให้ความสำคัญแก่พนักงาน

เทศบาลเมืองบึงยี่โถเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบุคลากรจำนวนมาก โดยแบ่งพนักงานราชการตามสัดส่วน ได้แก่ พนักงานราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งในส่วนของพนักงานแบ่งออกเป็น พนักงานราชการ 5 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 127 คน และพนักงานจ้างทั่วไป 87 คน ตามลำดับ โดยนับตั้งแต่โควิดแพร่ระบาดในปี 2563 จนถึงปี 2565 มีพนักงานลาออกทั้งสิ้น รวม 72 คน ซึ่งปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงานส่งผลทำให้งานล่าช้า ไม่บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวาง

ไว้ เสียเวลาในการจัดสรรหาบุคลากรใหม่ รวมทั้งยังต้องมีการฝึกฝนอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีทักษะความรู้และความสามารถในการพัฒนาองค์กรและให้บริการประชาชนได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการคงอยู่ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยการคงอยู่ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อนำข้อมูลหลังจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาใช้ประโยชน์กับเทศบาลเมืองบึงยี่โถในการปรับปรุงและแก้ไขแนวทางการบริหารเพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาล(ไม่รวมข้าราชการ) เมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 219 คน

กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานีจำนวน 219 โดยเป็นการเก็บตัวอย่างกับพนักงานทุกคนในเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่ศึกษา

ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยในปัจจัยการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการเดินทางทำงาน ตัวแปรตามศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ขอบเขตด้านเวลา

กำหนดระยะเวลาในการศึกษาวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย จัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ สรุปผลในการทำวิจัย ตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยดัชนี ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ส่วนที่ 4 เป็นการสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) โดยมีผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ท่าน และแบ่งแบบสอบถามทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเดินทางทำงาน ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลสามารถใช้ได้โดยมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการคงอยู่ในงาน

Dunkin, Juhl, and Stratton (1996) ได้ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรนั้น หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของตนเองและยังหมายรวมถึงการดำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

Frank, Finnegan, and Taylor (2004) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรนั้น หมายถึง การที่องค์กรนั้นพยายามที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันเป็นที่ต้องการขององค์กรนั้นให้อยู่กับองค์กรนานๆ เพื่อให้วัตถุประสงค์ทางด้านธุรกิจนั้นบรรลุเป้าหมาย และการดำรงรักษาพนักงานนั้นมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร

Muir and Li (2014) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ของบุคลากรคือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกที่อยากทำงานกับองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ และไม่ยากลาออกจากองค์กร

Mitchell, Holtom, and Lee (2001) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นการรักษาบุคคลในองค์กรโดยทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจอยู่ในงานทำให้รู้สึกว่าตนเองเหมาะสมกับงานทำและจะสูญเสียโอกาสหากลาออกจากองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน

Dockel, A. (2003) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงานดังนี้

1. ค่าตอบแทน (Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บุคคลได้โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonus) หรือผลประโยชน์อื่น ๆ (Benefits) ให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่การงานที่ทำให้มีความยุติธรรม เงินเป็นปัจจัยหลักที่องค์กรส่วนใหญ่ใช้เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพรวมถึงการรักษาบุคคลที่มีค่าไว้ การวิจัยของ Moncarz, Zhao, & Kay (2009) พบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ลดอัตราการลาออกและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

2. การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support) การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีผลดีต่อการรักษาบุคคลในองค์กร เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชายินดีที่จะทำตามหัวหน้างานและให้การสนับสนุนทำให้อย่างดีที่สุดหัวหน้างานที่เข้าถึงใจและสนับสนุนให้บุคคลมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับองค์กร (Kochanski & Ledford, 2001) พบว่าบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ได้รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้างานมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับองค์กรมากขึ้น

3. การอบรมและพัฒนา (Training and Development) บุคคลที่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาจากองค์กรนั้นย่อมมีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร (Dockel, Basson, & Coetzee, 2006) พบว่า บุคคลที่รับรู้ถึงค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมจะเพิ่มความผูกพันกับองค์กรและการฝึกอบรมควร กระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มความผูกพันขององค์กร

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) ชีวิตการทำงานที่สมดุลกับชีวิตช่วยให้ บุคคลมีเวลาห่างจากการทำงานเพื่อดูแลเรื่องครอบครัว ความสมดุลของชีวิตและการทำงานจะช่วยให้ผ่อนคลายจากความเครียดและส่งเสริมให้ชีวิตมีความสุขในเรื่องของการทำงาน (Grover & Crooker, 1995) พบว่าองค์กรที่มีนโยบาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นและลดอัตราการลาออก

5. การก้าวหน้าในงาน (Career Development) การที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่บุคคลใน องค์กรให้ความสำคัญ ซึ่งโอกาสอาจอยู่ในรูปของการส่งเสริมหรือการโยกย้ายภายในองค์กร (Eyster, Johnson, & Toder, 2008) พบว่างานที่มีความเหมาะสมและมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ให้บุคคลอยู่กับองค์กร

6. การเดินทางทำงาน (Work Commute) รูปแบบการเดินทางทำงานของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงาน (Denstadli, Julsrud, & Christiansen, 2017) ทำการศึกษาการเดินทางในเมือง เป็นภัยคุกคามต่อความ สมดุลของการทำงานในครอบครัวหรือไม่ พบว่าระยะเวลาเดินทางที่มากประกอบกับค่าโดยสารที่แพงส่งผลด้านลบต่อ ความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน

ทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ของ Becker, Howard S. (1960) ที่กล่าวถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เกิดจากบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ หากบุคคลไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นจะทำให้เกิดความสูญเสียซึ่งเป็นที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก (Meyer & Allen, 1997) ความผูกพันด้านความต่อเนื่องของบุคคลเกิดขึ้นจากการตระหนักถึงการสูญเสียผลประโยชน์หาก ลากออกจากองค์กรไป เช่น ทักษะเฉพาะขององค์กรหรือเป็นสถานการณ์ที่บุคคลเลือกที่จะอยู่เนื่องจากความรู้สึกของความ จำเป็นทางเศรษฐกิจ

ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ความผูกพันด้านจิตใจ มีพื้นฐานมาจากแนวคิดการพึงพา ทางจิตใจของ Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974) ที่อธิบายถึงความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการหาที่พึ่งพาทาง ใจเพื่อลดความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ ความวิตกกังวล ความผูกพันด้านจิตใจของบุคคลเกิดขึ้นจากความรู้สึกของบุคคลที่ เป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กร และจงรักภักดีกับองค์กร (Meyer & Allen, 1997)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) องค์ประกอบสุดท้ายของความผูกพัน ขององค์กรคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ของ Blau, Peter M. (1964) ได้กล่าวถึงเป็นกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันระหว่างองค์กรกับบุคคล โดยทั้งสองฝ่ายต้อง รับผิดชอบกัน โดยบุคคลต้องแสดงความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรให้ผลประโยชน์แก่บุคคล ความผูกพันด้านบรรทัด ฐานทางสังคมเกิดขึ้นจากกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันระหว่างองค์กรกับบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนัดดา เงินชัยโรจน์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการ ทำงานที่บ้าน (Work From Home) จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.313$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($\beta = 0.202$)

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta = 0.246$) และด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน ($\beta = 0.091$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน

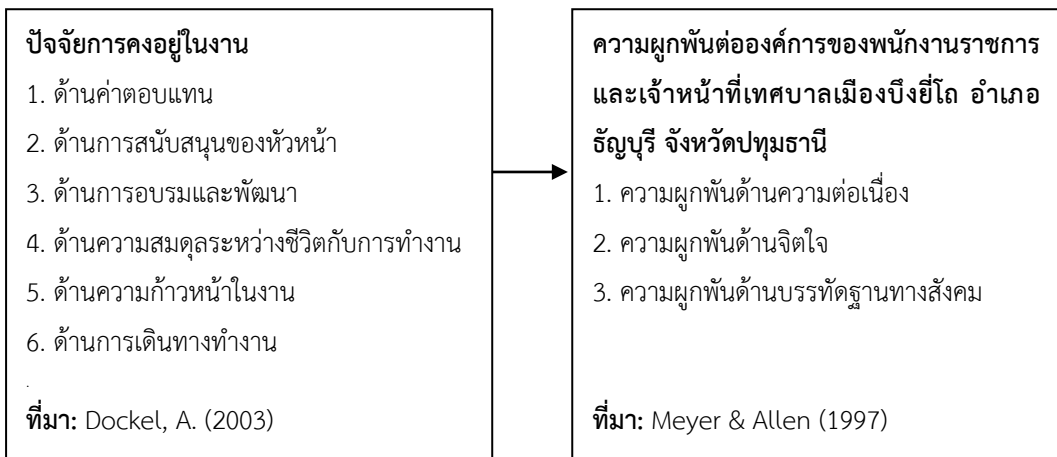
มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนกรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและความภักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดีของพนักงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความภักดีของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปรารธนา หลีกภัย (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้างทางรายได้ที่มากกว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้าผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ “มาก” ระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลอุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้าด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Least Squares Regression Analysis) พบว่าค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และการเดินทางทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดวิจัย

การศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะทั่วไปของข้อมูล ในการศึกษานี้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference) การวิเคราะห์เกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานโดย Multiple Regression Analysis.

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 219 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages) ดังนี้

	เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	หญิง	115	52.5
2	ชาย	104	47.5
	รวม	219	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

	ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ด้านค่าตอบแทน	4.50	0.923	มากที่สุด
2	ด้านการอบรมและพัฒนา	4.46	0.952	มากที่สุด
3	ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า	4.44	1.013	มากที่สุด
4	ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.44	0.986	มากที่สุด
5	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.43	0.941	มากที่สุด
6	ด้านการเดินทางทำงาน	4.37	1.098	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.44	0.934	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของปัจจัยการคงอยู่ในงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.934) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.923) รองลงมา คือ ด้านการอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.952) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าและด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 1.013 และ 0.986 ตามลำดับ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.941) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการเดินทางทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 1.098)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ความผูกพันด้านจิตใจ	4.53	0.911	มากที่สุด
2	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.51	0.858	มากที่สุด
3	ความผูกพันด้านต่อเนื่อง	3.66	0.780	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	0.771	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.771) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.911) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.858) และอันดับสุดท้ายคือ ความผูกพันด้านต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ที่ ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.780)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	B	Std. Error	Beta	t	P value	Tolerance	VIF
(Constant)	.806	.102		7.932	.000		
ด้านค่าตอบแทน (X_1)	.121	.060	.145	2.010	.046	0.126	7.919
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (X_2)	-.010	.058	-.014	-.178	.859	0.113	8.864
ด้านการอบรมพัฒนา (X_3)	.253	.067	.312	3.779	.000*	0.096	10.433
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_4)	.182	.070	.222	2.616	.010	0.091	11.016
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_5)	.313	.267	.400	4.661	.000*	0.089	11.243
ด้านการเดินทางทำงาน (X_6)	-.090	.036	-.128	-2.522	.012	0.255	3.919

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร (Y)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นหมายความว่ามีความสัมพันธ์ของปัจจัยการคงอยู่ในงาน อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้ คือ ด้านการอบรมพัฒนา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.253 ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.313 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการเดินทางทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ (-0.90) และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

เท่ากับ (-0.010) ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้าน ด้านการอบรมพัฒนา และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเดินทางทำงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงาน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ที่ 4.44 ส่วนปัจจัยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนอยู่ที่ 4.50 รองลงมาคือปัจจัยด้านการอบรมและพัฒนาที่มีความคิดเห็นอยู่ที่ 4.46 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าและด้านความก้าวหน้าในงานโดยมีความคิดเห็นอยู่ที่ 4.44 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ที่ 4.43 และปัจจัยด้านการเดินทางทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า ด้านการอบรมพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และ ด้านการเดินทางทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการอบรมและพัฒนา และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและ ด้านการเดินทางทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตดา เงินชัยโรจน์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการให้มีเมื่อได้ทำงานในองค์กรใดก็ตามย่อมมีการคาดหวังความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเมื่อทำงานแล้วจะต้องมีการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้นๆอีกด้วยเมื่อพิจารณาตามรายชื่อของ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนนั้นส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ได้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทกหารเรือพระจุลจอมเกล้า มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ “มาก” ระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ “มาก” ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทน มีระดับมากที่สุดเรื่องความชัดเจนในการกำหนดโครงสร้างเงินเดือน ประรณนา หลีกภัย (2563) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้างทางรายได้ที่มากกว่าส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดให้มีการจัดอบรมและพัฒนาหรือเสริมสร้างกิจกรรมอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ในพื้นที่ เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เช่นการจัดอบรมทักษะต่างๆที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานที่เกี่ยวข้องหรือ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพิ่มเติมให้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในการนำมาใช้ปฏิบัติงาน

2. ควรมีการปรับโครงสร้างระหว่างหน่วยงานต่างๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตำแหน่งงานให้คนที่มีศักยภาพสามารถเติบโตและต่อยอดในอาชีพการงานได้ เช่นมีการตรวจประเมินพนักงานที่ความสามารถและผลงานในแต่ละปีโดยมีการเลื่อนขั้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานทุกท่านพัฒนาและแข่งขันในอาชีพการงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับวิจัยครั้งต่อไป ควรจะมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบผลของงานวิจัยได้อย่างชัดเจน แม่นยำและเข้าถึงข้อมูลได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชนัดดา เงินชัยโรจน์. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัทฯในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work From Home)*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรารณา หลีกภัย. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 3(3): 132-146.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). *กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ*. รอบที่ 5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567. *การประชุมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. ประจำปี พ.ศ.2566. กรุงเทพมหานคร.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). *ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Becker, Howard S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*. 66(1): 32-40.
- Blau, Peter M. (1964). Exchange and power in social life. *Social Force*. 44(1): 128.
- Denstadli, Jon Martin, Julsrud, Tom Erik, and Christiansen, Petter. (2017). Urban commuting—A threat to the work-family balance?. *Journal of Transport Geography*. 61(C): 87-94
- Dockel, A. (2003). *The effect of retention factors on organizational commitment. An investigation of High Technology Employees*. Master of Human Resource Thesis, Pretoria South Africa.
- Dockel, Andreas, Basson, Johan S. and Coetzee, Melinda. (2006). The effect of retention factors on organisational commitment : An investigation of high technology employees. *SA Journal of Human Resource Management*. 4(2): 20-28.
- Dunkin, Jeri W., Juhl, Nyla and Stratton, Terry. (1996). Why rural practice?. *Nursing Management*. 27(12): 26.

- Eyster, L., Johnson, R. and Toder, E. (2008). *Current strategies to employ & retain older workers*. Retrieved October 27, 2022, from <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/31531/411626-Current-Strategies-to-Employ-and-Retain-Older-Workers.PDF>
- Frank, F.D., Finnegan, R.F. and Taylor, C.F. (2004). The Race for Talent : Retaining and Engaging Workers in the 21st Century. *Human Resource Planning*. 27(3): 12-25.
- Grover, Steven L. and Crooker, Karen J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies : The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel psychology*. 48(2): 271-288.
- Kochanski, J. and Ledford, Gerald. (2001). "How to Keep Me"—Retaining Technical Professionals. *Research-Technology Management*. 44(3): 31-38.
- Meyer, John P. and Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. New York City: SAGE Publications, Inc.
- Mitchell, Terence R., Holtom, Brooks C. and Lee, Thomas W. (2001). How to keep your best employees : Developing an effective retention policy. *Academy of Management Perspectives*. 15(4): 96-108.
- Moncarz, E., Zhao, J. and Kay, C. (2009). An exploratory study of US lodging properties' organizational practices on employee turnover and retention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 21(4): 437-458.
- Muir, Marie Rose and Li, Lin. (2014). *What are the Top Factors That Drive Employee Retention and are There Demographic*. (Gender, Generation, Ethnicity, Geography, etc.) Differences in These Factors?. Retrieved October 27, 2022, from <https://www.semanticscholar.org/paper/What-are-the-Top-Factors-That-Drive-Employee-and-in-Muir-Li/8a07b303b4ebdf4f65fc87385eb78926f6226b79>.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*. 59(5): 603.

Translated Thai References

- Chanthavaro, Sitthisak. (2018). *Factors of job retention in organizational commitment at Chulachomklao Naval Shipyard*. (Master of Science Thesis, National Institute of Development Administration). (in Thai)
- Leekpai, Prathana. (2020). Organizational commitment of government personnel in Trang Province. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*. 3(3): 132-146. (in Thai)
- Lertwutthiwongsa, Mathawan. (2021). *Organizational commitment and quality of work life that are related to the loyalty of private sector employees. A case study of a chemical distribution company in Bangkok*. (Independent Study Master of Business Administration, Srinakharinwirot University). (in Thai)

Ngoenchairot, Chanadda. (2022). *Factors That Have Influences To Engagement Of Employee In The Medical Companies During Work From Home*. (Master of Management Thesis, College of Management Mahidol University). (in Thai)

Office of the Civil Service Commission. (2022). Government employee staffing framework. Round 5, fiscal year 2021 - 2024. *Rajamangala University of Technology Thanyaburi Meeting*. 2023. Bangkok. (in Thai)