

อิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การได้รับการตอบแทนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ
ทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

Influence Organizational Commitment Compensation from Organization and
Work-life Balance Affect Job Retention of Personnel in Office of
the National Anti-Corruption Commission

ชนากานต์ งามกิ่งแก้ว
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chanakarn Ngamkingkaew
E-mail: 6414993039@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การได้รับการตอบแทนจากองค์กร และ
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การได้รับการตอบแทนจากองค์กร
และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการ
ทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple
Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พบว่า
ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน
20,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
(\bar{X} = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจิตใจ (\bar{X} = 3.56) การได้รับการตอบแทน
จากองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ
ค่าตอบแทน (\bar{X} = 3.68) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.41) และการคงอยู่

ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านจิตใจ และด้านความต่อเนื่อง นอกจากนี้ การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านการได้รับความยุติธรรม รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence, organizational commitment, compensation from organization and work-life balance affect job retention of personnel in Office of the National Anti-Corruption Commission, organizational commitment, compensation from organization and work-life balance. The 360 sample were drawn from personnel in Office of the National Anti-Corruption Commission. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most personnel in Office of the National Anti-Corruption Commission of the respondents were female, aged 31-40 years, single, received Bachelor's Degree, received monthly income of 20,001 – 30,000 bath and had worked 3- 5 years. Organizational commitment were at high level ($\bar{X} = 3.49$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was affective commitment ($\bar{X} = 3.56$). Compensation from organization were at high level ($\bar{X} = 3.56$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was compensation ($\bar{X} = 3.68$). Work-life balance was at high level ($\bar{X} = 3.41$). The job retention of personnel in Office of the National Anti-Corruption Commission was rated at a high level ($\bar{X} = 3.56$).

The results of hypothesis test show that (1) the personnel in Office of the National Anti-Corruption Commission with different sex, age, status, education, income and working period had different overall job retention at statistical significance of 0.05 levels. (2) Organizational commitment; normative, affective, continuance, In addition compensation from organization; recompense, advancement opportunities, obtaining justice, including work-life balance had effect the job retention of personnel in Office of the National Anti-Corruption Commission at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Job Retention

บทนำ

การบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล เพราะบุคคล หรือบุคลากรในองค์การ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้ว การบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์การ ก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้นเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง (ประเสริฐ อุไร, 2558) องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละประเภทของธุรกิจ แต่ในความต่างกันนี้มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นคือ “คน” ที่เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การให้เจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน (กนกพร กระจำแสง, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ที่มีเป้าหมายสำคัญประการหนึ่ง คือ มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพราะคนเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาทุกด้าน การพัฒนาคนต้องพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ ให้มีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี และสามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และจะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนเพื่อให้ความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ดังนั้นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชนในสังคม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญที่มีอิสระ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. บรรลุภารกิจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น และรวบรวม วิเคราะห์ ศึกษาวิจัย และเผยแพร่ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบและอันตรายของการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในปัจจุบันมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพิ่มขึ้น ทำให้ภาระงานของบุคลากรมีเพิ่มมากขึ้น อาจจะเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ จากสาเหตุดังกล่าวอาจทำให้เกิดความเครียดในบุคลากร จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน อาจส่งผลต่อการลาออกจากงาน

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์การจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนและเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การให้นานที่สุด เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือก หรือแก้ปัญหาสมองไหล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ การได้รับการตอบแทนจากองค์การ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลความผูกพันต่อองค์การ การได้รับการตอบแทนจากองค์การ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การได้รับการตอบแทนจากองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 3 การได้รับการตอบแทนจากองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

2. ทำให้ทราบถึงการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การได้รับการตอบแทนจากองค์การ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในการปรับปรุงบริหารงานบุคลากรตลอดจนการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

Herzberg, et al. (1959) พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) โดยได้เสนอว่าให้องค์กรทำการกระตุ้นให้บุคลากรเกิด

ความพึงพอใจในงาน เพราะการเกิดความพึงพอใจในงานจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ โดยที่ไม่มองข้ามการให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้าง ถ้าหากบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ก็จะเกิดอุปสรรคในการทำงานได้ และคอยเสริมแรงกระตุ้นด้วยปัจจัยจูงใจ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ส่วนการคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคลากรยังคงทำงานอยู่ในองค์กร โดยมีการวางแผนงานในอนาคตว่าจะยังทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านข้อมูลบุคคล (2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (3) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร (4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Taunton et al., 1989)

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่านิยมไปในทิศทางเดียวกันกับบุคคลคนอื่น ๆ ในองค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันสูงจะมีพฤติกรรม 3 ประการ ได้แก่ (1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากมาเพื่อประโยชน์ขององค์การ (3) มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์การแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (1) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ของ Becker (1960) ที่กล่าวถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เกิดจากบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ (2) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) มีพื้นฐานมาจากแนวคิดการพึ่งพาทางจิตใจของ Porter, et al. (1974) ที่อธิบายถึงความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการหาที่พึ่งพาทางใจเพื่อลดความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ ความวิตกกังวล ความผูกพันด้านจิตใจของบุคคลเกิดขึ้นจากรู้สึกของบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ของ Blau (1964) ได้กล่าวถึงกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันระหว่างองค์การกับบุคคล โดยทั้งสองฝ่ายต้องรับผิดชอบกัน โดยบุคคลต้องแสดงความผูกพันต่อองค์การ และองค์การให้ผลประโยชน์แก่บุคคล (Allen & Meyer, 1990)

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการได้รับการตอบแทนจากองค์การ

การได้รับการตอบแทนจากองค์การ หมายถึง การตอบสนองต่อบุคลากร เช่น การจัดให้มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ส่งผลต่อการทำงานให้บุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีความก้าวหน้าในงาน ทั้งทางด้านการเงิน และด้านการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นองค์การที่น่าอยู่ สามารถทำให้บุคลากรมีการคงอยู่ในงานได้นาน การบริหารงานของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์การ ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา มีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงาน ให้การยอมรับบุคลากรและผลของการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและเป็นผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูง (จิรัชยา เจียวีก, 2556)

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Merrill and Merrill (2003) ได้ให้คำจำกัดความว่าองค์ประกอบของชีวิตของมนุษย์ที่จะสามารถเสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตสมดุลได้ จะต้องประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ (1) ด้านการทำงาน (2) ด้านครอบครัว (3) ด้านเวลา (4) ด้านการเงิน (5) ด้านสติปัญญา นอกจากนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต หมายถึง การดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมา

ภายใต้แนวคิดที่ครอบคลุมรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงานที่เหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการปรับงานต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีความสุดในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการศึกษาที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 3,599 คน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับการตอบแทนจากองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการตอบแทนจากองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และการได้รับความยุติธรรม มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 3 ข้อ

ส่วนที่ 5 การคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการคงอยู่ในงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) ความผูกพันต่อองค์การภาพรวม 0.932 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านความต่อเนื่อง 0.706 ด้านจิตใจ 0.913 และด้านบรรทัดฐานทางสังคม 0.927 การได้รับการตอบแทนจากองค์การภาพรวม 0.884 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ค่าตอบแทน 0.864 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง 0.714 และการได้รับความยุติธรรม 0.852 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 0.902 และการคงอยู่ในงาน 0.846

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 360 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 360 ชุด จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 การคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 การคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การได้รับการตอบแทนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การได้รับการตอบแทนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์การได้รับการตอบแทนจากองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ผลการวิเคราะห์การคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงาน โดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ด้านความต่อเนื่อง ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านจิตใจ และด้านความต่อเนื่อง มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์การได้รับการตอบแทนจากองค์การประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านการได้รับความยุติธรรม ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การได้รับการตอบแทนจากองค์การ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และการได้รับความยุติธรรม มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติสามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ จะไม่ลาออกจากงานไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์การแห่งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักงานเป็นข้าราชการจึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นว่างค์การมีความมั่นคง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความภาคภูมิใจในองค์การ รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้หน่วยงานนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากบุคลากรในการทำงาน ทำให้มีระดับความเห็นของการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรสิริพันธ์ ผ่องแผ้ว (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า การคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันติทัต โกมลเสนาะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทยการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าเพศมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ดังนั้น เพศชาย

และเพศหญิง มีการคงอยู่ในงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ พนมพร วิภาดา และลินจง โพชารี (2565) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรม ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยพบว่า พนักงานโรงแรมที่มีเพศที่ต่างกันที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรม ในจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าอายุมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ทำให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ปณิตา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่มีอายุต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยของจุฬาร และคณะ (2563) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าสถานภาพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า กำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยของ พัชรสิริพันธ์ ผ่องแผ้ว (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จุฬาร และคณะ (2563) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

2.5 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จุฬาร และคณะ (2563) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ค่าตอบแทนแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

2.6 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ธนชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และวิชาการ เสงษ์ภูิกุล (2564) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาร และคณะ (2563) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแตกต่างกันมีผลต่อ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่องมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง ในระดับมาก มีความเห็นว่า มีงานในหน่วยงานที่อยากทำให้สำเร็จ จึงจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและปฏิภาณไหวพริบของแต่ละบุคคล หากตัดสินใจลาออกอาจทำ ชีวิตยุ่งยากจึงมีความคิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาลล ภูมิพันธ์ผล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มลิณฑปัญญา (2561) ทำการศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ ในระดับมาก มีความเห็นว่า มีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ ส่งผลต่อระดับการคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาลล ภูมิพันธ์ผล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มลิณฑปัญญา (2561) ทำการศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึกของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

3.3 ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในระดับมาก มีความเห็นว่าหน่วยงานนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีในการทำงาน โดย รู้สึกซาบซึ้งต่อการดูแลของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาลล ภูมิพันธ์ผล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มลิณฑปัญญา (2561) ทำการศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในบรรทัดฐานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตัท โกมลเสนาะ (2562) ทำการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ในภาคใต้ของประเทศไทย โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคมมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย

4. ผลการศึกษาการได้รับการตอบแทนจากองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 การได้รับการตอบแทนจากองค์การ ค่าตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้ความสำคัญต่อการได้รับการตอบแทนจากองค์การ ค่าตอบแทน ในระดับมาก มีความเห็นว่า องค์การมีวันลาหยุด และวันลาพักผ่อนที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินเดือนที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของบุคลากรโดยเฉพาะสวัสดิการที่พัก ค่ารักษาพยาบาลและอื่น ๆ ที่ทางองค์การจัดให้มีนโยบายในเรื่องสุขภาพของบุคลากร ได้แก่การตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และงานป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีความมั่นคงในงานดีกว่าองค์การอื่นจึงส่งผลให้มีระดับความมากและส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยพบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรสิริณทร์ ผ่องแผ้ว (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร การได้รับการตอบแทนจากองค์การ ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การได้รับการตอบแทนจากองค์การ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้ความสำคัญต่อการได้รับการตอบแทนจากองค์การ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรยังเห็นความสำคัญกับตำแหน่งงานมีความมั่นคง องค์การให้ความสำคัญกับบุคลากรทำให้เกิดความมั่นใจว่า ทำงานยาวนาน ยิ่งดีมีโอกาสนก้าวหน้ามากขึ้นดังนั้นบุคลากรจึงเลือกคงอยู่ในงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยพบว่าด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรสิริณทร์ ผ่องแผ้ว (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า การได้รับการตอบแทนจากองค์การ โอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 การได้รับการตอบแทนจากองค์การ การได้รับความยุติธรรม มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ให้ความสำคัญต่อการได้รับการตอบแทนจากองค์การ การได้รับความยุติธรรมในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรที่ต้องการการเปิดโอกาสให้ได้แสดงถึงความสามารถในงานอย่างเท่าเทียมกัน องค์การจะพิจารณาผลงานตามความสามารถในการทำงานมากกว่าตัวบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างยุติธรรมเหมาะสมและกล่าวคำชมเชยต่อผลงานของบุคลากรทำให้มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรสิริณทร์ ผ่องแผ้ว (2561)

ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าการได้รับการตอบแทนจากองค์กร การได้รับความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติสามารถสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้ความสำคัญความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรนำทักษะที่ได้จากงานสามารถนำไปใช้ในการจัดการชีวิตส่วนตัวได้ดี มีรายได้เพียงพอต่อการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น การเดินทางท่องเที่ยวทำให้บุคลากรเลือกคงอยู่ในงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hashim, et al. (2016) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสมดุลชีวิตการทำงานและการรักษาพนักงานของผู้บริหารระดับกลางของ World Vest Base Sdn. มาเลเซีย โดยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญและทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงปัจจัยสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานไว้โดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Garg and Yajurvedi (2016) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่สำคัญ ทุกคนต้องการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว โดยพบว่าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรักษาพนักงานไว้ และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการคงอยู่ในงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรทั้งหมดของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติโดยการแยกตำแหน่งสายงานตามภารกิจ เพื่อให้ทราบถึงระดับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวมขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจ่างแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.
- กันติพัทธ์ โกมลเสนาะ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชันวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย, สงขลา* นครินทร์.
- จิรัชยา เจียวก๊ก. (2556). *การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์.

- จุฬาพร กระทบ, ณีภูษญา พัฒนะวานิชนันท์, วรรัตน์ ประทานวรปัญญา, วินัย ไตรนาทวัลย์, ปราโมทย์ ถ่างกระโทก และ วีรยุทธ ศรีทุมสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 30(3), 561-572.
- ธนัชชา ททรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เสงขมภูิกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Business Administration and Languages (JBAL)*, 9(2), 96-108.
- นิตาชล ภูมิพินผล (2559), *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี่ จำกัด*, การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปณิตา นิมล และ นันธิดา อนันตชัย. (2563). ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 46(2), 190-239.
- ประเสริฐ อุไร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พนมพร วิภาดา และ ลินจง โปชารี. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 687-702.
- พัชรสิริณท์ ผ่องแผ้ว. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วารุณี มิลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 12(28), 244-255.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ.2550-2554*. ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2562, จาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/tasks/dev_logis/policy/.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). *ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทหากรเรือพระจุลจอมเกล้า*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance And normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Blau, P. (1964). *Power and exchange in social life*. New York: J Wiley & Sons, 324-352.

- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Garg, P., & Yajurvedi, N. (2016). *Impact of Work-Life Balance Practices on Employees Retention and Organizational Performance – A Study on IT Industry*. Shobhit University, Meerut.
- Hashim, A., Azman, N. S., Ghani, M. A., & Sabri, M. F. (2016). *The Relationship Between Work-Life Balance and Employee Retention*. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, Malaysia.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Wiler.
- Merrill & Merrill (2003). *Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money*. New York: McGraw-Hall.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*, 603-609.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-56.
- Taunton R. L., Krampitz, S. D., & Woods C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *Journal of Nursing administration, 19*(3), 14-9.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.