

# การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรใน เทศบาลนครแหลมฉบัง

## The Development of A Causal Model of Organizational Commitment of Officers in Laemchabang City Municipality

ธีระ กุลสวัสดิ์\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง และ 3. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบังจำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80

\* อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 60.92 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 47 ค่า  $\chi^2 / df$  เท่ากับ 1.29 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .083 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .975 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .944 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .997 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .015 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .029 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $DE = .43$ ) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $DE = .39$ ) 3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ( $IE = .36$ )

### Abstract

The purpose of this research aims 1. to study the organizational commitment of officers in Laemchabang City Municipality; 2. to study the factors which effect on the commitment of officers in Laemchabang City Municipality; and 3. to develop and validate the casual model with organizational commitment of officers in Laemchabang City Municipality. The group sampling consists of 340 officers in

Laemchabang City Municipality. The research instrument is five-level-assessing questionnaires totally 60 questions divided into job satisfactions, job motivation factors, organizational climate and organizational commitment. Data were analyzed by descriptive statistics by using LISREL 8.80 to examine the causal relationship model.

The result indicates that 1. the level of organizational commitment in an acceptance of organizational goals is high, the level of organizational commitment in a willingness and working effort is high, and level of maintaining membership status in the organization is medium; 2. the causal model organization commitment of officers in Laemchabang City Municipality is fitted to the empirical data with test of goodness of fit equally Chi-Square ( $\chi^2$ ) = 60.92, degrees of freedom (df) = 47,  $\chi^2/df=1.29$  probability (p-value) = .083, Goodness of Fit Index (GFI) = .975, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)=.944, Comparative Fit Index (CFI)=.997, Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)=.015, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)=.029. All model variables indicated the organization commitment total 61 percents. The assumption test demonstrates that 1. A causal model of organizational commitment of officers in Laemchabang City Municipality is fitted to the empirical data 2. the organizational climate had a direct effected the organizational commitment (DE=.43) and job satisfaction had a direct effected the organizational commitment (DE=.39) 3. job motivation had an indirect effect the organizational commitment via job satisfaction (IE=.36).

## บทนำ

การแข่งขันในการดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการประเมินผลงานในระดับต่างๆ เช่น การประเมินคำรับรองการปฏิบัติราชการ การประเมินการบริหารงานคุณภาพ การประเมินการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พัฒนาไปสู่การแข่งขันได้ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในทุกๆ ด้าน

จากความสำคัญดังกล่าว สิ่งที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วบุคลากรจะเต็มใจทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

เทศบาลนครแหลมฉบัง อําเภอสัตหิราธิราช จังหวัดชลบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับความผาสุกและสะดวกสบาย เนื่องจากพื้นที่ในเขตของเทศบาลนครแหลมฉบังเป็นพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของท่าเรือน้ำลึกอันเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พาณิชย์กรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จากภาระหน้าที่ดังกล่าวเทศบาลนครแหลมฉบังจึงทำหน้าที่ควบคุมและบังคับใช้แผนพัฒนาเมือง ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชนและการดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมต่างๆ ให้ประชาชนได้ปกครองดูแลและทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบของเทศบาล จากภาระหน้าที่ของเทศบาลนครแหลมฉบังที่ครอบคลุมภารกิจที่หลากหลาย ประกอบกับจำนวนบุคลากรในเทศบาล

นครแหลมฉบังที่มีจำนวนมากถึง 1,045 คน<sup>1</sup> ผู้วิจัยจึงเลือกเทศบาลนครแหลมฉบังเป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาองค์ความรู้ทางการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรอบ 9 ปี ที่ผ่านมาพบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาในลักษณะของความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามทางตรงเพียงอย่างเดียว<sup>2</sup> ผลการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังซึ่งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำความเข้าใจกับตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาเทศบาลนครแหลมฉบังให้มีบรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง และจะเป็นตัวแบบในการนำไปสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป

<sup>1</sup> เทศบาลนครแหลมฉบัง. *อัตรากำลัง*. เว็บ. 15 กรกฎาคม 2554. [http://www.lcb.go.th/data.php?menu\\_id=93](http://www.lcb.go.th/data.php?menu_id=93).

<sup>2</sup> ขวัญใจ เลียดประถม. *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*, 2545, บทคัดย่อ.; กมลลักษณ์ สันติวงศ์. *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครระยอง*, 2549, บทคัดย่อ.; สมคนธ์ เกษมสำราญ. *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี*, 2551, บทคัดย่อ.; ปฏิญาภา นิธิสมบัติ. *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์*, 2551, บทคัดย่อ.; ธีระพงษ์ ภูริปานิก. "ความผูกพันและความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี". *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 2.2 (2553): 161-184.

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง
3. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย คือ สภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับภารกิจหรือพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลนั้นได้ลงทุนกับสิ่งนั้นๆ ไว้แล้ว<sup>3</sup> เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งทัศนคติจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร<sup>4</sup> เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ตลอดจนความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็น

<sup>3</sup> Howard S. Becker and James Carper. "Note on the concept of commitment" *American Journal of Sociology*. 66(1960): 32-40. ; Lawrence G. Herbiniak and Joseph A. Alutto. "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. 17.4(1972): 555-573.

<sup>4</sup> Mary E. Sheldon "Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization". *Administrative Science Quarterly*. 16.2 (1971): 143-150.

สมาชิกขององค์กรนั้นไว้<sup>5</sup> สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรในการที่จะปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทুমเท และมีความแน่วแน่ที่จะดำรงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

### ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ลักษณะ<sup>6</sup>

คือ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร 3. ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

### แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร

แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศที่ได้อธิบายบรรยากาศขององค์กรไว้ในแนวทางเดียวกัน คือ การรับรู้หรือรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร<sup>7</sup> เป็นกลุ่มคุณลักษณะที่อธิบายภาพพจน์ขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรนั้นแตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ เป็นลักษณะที่สืบทอดกันมาตลอด และเป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ

<sup>5</sup> Lymay W. Porter, and others. "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*. 59(1974): 603-609.; Richard M. Steers. "Antecedent and outcome of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*. 22(1977): 46-56. ; Richard Mowday, Richard M. Steers and Lyman W. Porter. *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. 1982. p.27.; วาริตดา เหลืองรังษี. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินพาณิชย์แห่งหนึ่ง. 2549. หน้า 24.; ทิพวรรณ คุงภักดี. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทโรงแรมเซ็นทรัล พลาซ่า จำกัด (มหาชน). 2550. หน้า 10.; จิระจิตต์ ราค. บรรยากาศขององค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในสวนกลาง). 2525. หน้า 52; ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ. 2553. หน้า 15.

<sup>6</sup> Lyman W. Porter. and others. *loc.cit.*

<sup>7</sup> สมยศ นาวิการ. *ความสำเร็จทางการบริหาร*. 2527. หน้า 193.; Kae H. Chung and Leon C. Megginson. *Organization Behavior Developing Managerial Skills*. 1981. P.244.

บุคคลแต่ละคนในองค์กร มีอยู่ 5 ด้าน<sup>8</sup> คือ 1. ขนาดและโครงสร้างองค์กร 2. ความสัมพันธ์ของระบบต่างๆ 3. รูปแบบผู้นำ 4. เป้าหมาย 5. เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร

### แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศที่ได้อธิบายบรรยายกาขององค์กรไว้ในแนวทางเดียวกัน คือ ความพึงพอใจในงานเป็นผลลัพธ์มาจากทัศนคติของบุคคลต่องาน ซึ่งอาจจะชอบหรือไม่ชอบ<sup>9</sup> ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นรางวัล หรือสิ่งจูงใจเพื่อรักษาสภาพความพอใจให้คงอยู่กับผู้ปฏิบัติงานให้นานที่สุด<sup>10</sup>

Jewell<sup>11</sup> ได้เสนอวิธีการวัดความพึงพอใจในงานไว้ 3 รูปแบบ คือ

1. วัดจากการบรรลุความต้องการ (Need Fulfillment) โดยเชื่อว่าบุคคลมีความต้องการในงานแตกต่างกัน และงานทำให้ได้รับการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับ การได้รับการ

<sup>8</sup> Garlie Forehand and Von Gilmer, "Environmental variations in studies of organizational behavior". *Psychological Bulletin*. 62(1964): 361-382. ; Jennifer L. Gibson, John M. Lvancevich and James H. Donnelly. *Organization: Behavior Structure Process*. 2000. p. 8.

<sup>9</sup> Victor H. Vroom. *Work and Motivation*. 1964. P.99.; John R. Schemer horn, James G. Hunt and Richard N. Osboon. *Organizational Behavior*. 2000 p. 99.; สร้อยตระกูล ติวานนท์. *พฤติกรรมองค์การ*. 2545. หน้า 133.

<sup>10</sup> Michael L. Blum and Joleene Nayloy. *Industrial Psychology*. 1968. p.364.; Raymond J. Stone. *Human Resource Management*. 2005. p. 29.; รุ่งนา ระตะนະอาพร. *ปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร*. 2547. หน้า 11.; วารัตตา เหลืองรังษี. *ล.ด. หน้า 8*; มนตรี แก้วดวง. *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าเสื้อผ้าแบรนด์*. 2552. หน้า 12.

<sup>11</sup> Linda N. Jewell. *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. 1998. pp. 212-217.



ยกย่อง การใช้อำนาจ และอื่นๆ 2. วัดจากความรู้สึกโดยรวม (Global Feeling) โดยการประเมินจากความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบในภาพรวม ความชอบหรือไม่ชอบในงาน และ 3. วัดจากทัศนคติหรือแง่มุมที่เกี่ยวกับงาน (Facets) เพื่อค้นหาส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

### แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในกรปฏิบัติงาน มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในแนวทางเดียวกัน คือ เป็นการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองของความต้องการที่ตนเองมีอยู่<sup>12</sup>

แรงจูงใจของมนุษย์มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้เนื่องจากมีแรงจูงใจในแต่ละบุคคล ซึ่งมีความต้องการ (Needs) ที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Rewards) ตามสิ่งจูงใจทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล กระตุ้นหรือเร้าให้การกระทำสำเร็จลุล่วงไป การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นการทำความเข้าใจถึงความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ในเบื้องต้น (Human Basic Needs) ซึ่งเป็นต้นเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์<sup>13</sup>

กระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จำเป็นต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัย 2 กลุ่ม<sup>14</sup> คือ ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) โดยปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคล

<sup>12</sup> Jennifer L. Gibson, John M. Ivancevich and James Donnelly. *op.cit.* p.127.; ธงชัย สันติวงษ์. *องค์การและการบริหาร*. 2530. หน้า 394. ; ดิน ปรีชญพทุทธิ. *พฤติกรรมในองค์การ*. 2530. หน้า 379.

<sup>13</sup> Talcott Parsons. *Structure and Personality*. 1960. pp.18-19.

<sup>14</sup> Herberg. 1992 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศุภภักดี. *ล.ด.* หน้า 21-24.

เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถสรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร จากรายงานการวิจัย พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน<sup>15</sup> และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร<sup>16</sup>

<sup>15</sup> วรณช ทองโพนุลย์. *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร*. 2543. บทคัดย่อ.; ขวัญใจ เลียดประดม, น.ด.; กมลลักษณ์ สันติวงศ์, น.ด.; ธวัช ยิ่งประเสริฐ. *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา*. 2549. บทคัดย่อ.; Deborah M. Gregory, Christine Y. Way, Sandra Lefort, Brendan J. Barret and Patrick S. Parfrey. "Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay". *Health Care Management*. 32 (2007): 119-127. ทิพวรรณ ศุภภักดี, น.ด.; Addae M. Helena, Praveen K. Parboteeah and nickler Velinor. "Role stressors and organizational commitment: public sector employment in St Lucia". *International Journal Manpower*. 29.6 (2008): 567-582. ;ปริญญา นิธิสมบัติ, น.ด.; สมคนธ์ เกษมสำราญ, น.ด.; ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ, ล.ด. บทคัดย่อ.; นเรศรี แสนมนตรี. *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. 2553; บทคัดย่อ.

<sup>16</sup> เจนนาวา สิทธิเหรียญชัย. *บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. 2541. บทคัดย่อ.; เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์. *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน*. 2547. บทคัดย่อ.; อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย. *บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. 2552. บทคัดย่อ.

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร จากรายงานการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร<sup>17</sup> และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก<sup>18</sup> และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร<sup>19</sup>

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากรายงานการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมี

---

<sup>17</sup> มนตรี แก้วดวง, น.ต., เลอศักดิ์ ใจกล้า. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต. 2550. บทคัดย่อ.

<sup>18</sup> สรายุทธ ปฏิมาประกร. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำตาลลม. 2541. บทคัดย่อ.; จิรากุล วละพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท โอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. 2544. บทคัดย่อ.; จตุรงค์ คงเมือง. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. 2550. บทคัดย่อ.; พิมพ์ตา ชนะภัย. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอสโม กรุป จำกัด (มหาชน). 2552: บทคัดย่อ.; วรวิรัตน์ ภัทรพิริยานนท์. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท พหุคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเวลส์โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. 2553. บทคัดย่อ.

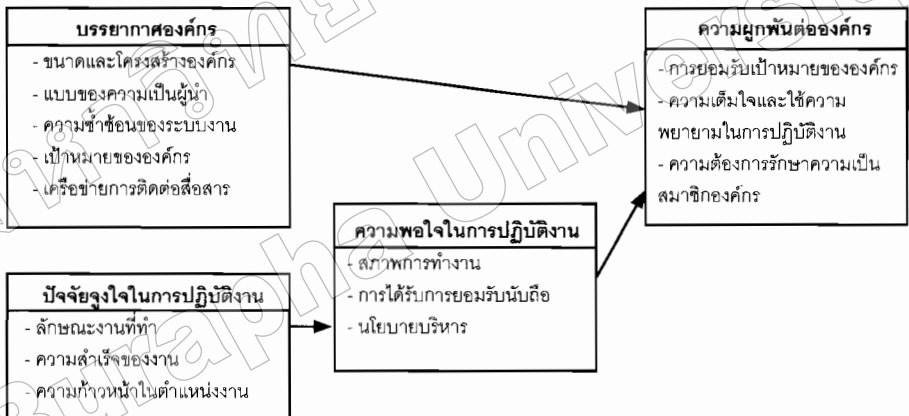
<sup>19</sup> Feng - Hua Yang and Chen - Chieh Chang "Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurse: A questionnaire survey". *International Journal of Nursing Studies*. 45(2008): 879-887. Li - Chun Chang, Chai-Hui Shih and Shu Man Lin. "The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey". *International Journal of Nursing Studies*. 47(2010): 427-433.; Mohammad Salehi and Abbas Ghoftash. "The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University-first district branches, in order to provide the appropriate model". *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 15(2011): 306-310.

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>20</sup> ทิศทางความสัมพันธ์เป็น ความสัมพันธ์แบบทิศทางเดียวกัน<sup>21</sup> แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถ พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้<sup>22</sup>

## กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์และนำมาพัฒนากรอบแนวความคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใน การวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย



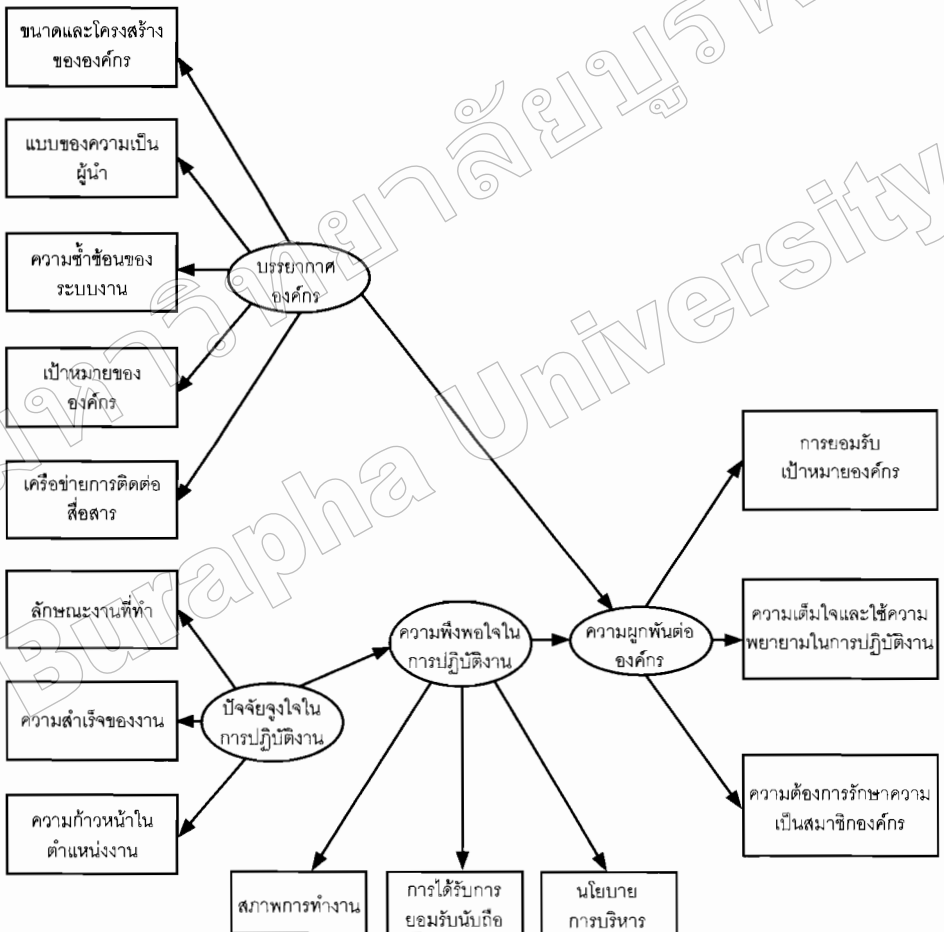
<sup>20</sup> สุนันท์ นิยมในธรรม และคณะ. "การศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผ้าจิบ จำกัด (มหาชน)". วารสารการจัดการภาครัฐและ เอกชน. 12.1 (2548): 24-56.; จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์. แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติการของพนักงานบริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). 2548.บทคัดย่อ.; รุ่งนภา ระตะนะอาพร. ด.ด. บทคัดย่อ.

<sup>21</sup> ทรงวุฒิ แก้วกรม. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. 2546. บทคัดย่อ.

<sup>22</sup> จำนงค์ เชาวเขตกิจ และคณะ. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. 2546. บทคัดย่อ.

จากกรอบแนวคิดนำมาพัฒนาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร



## สมมติฐานการวิจัย

จากแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และตามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงดำเนินการตั้งสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**สมมติฐานที่ 2** บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ 1 มีนาคม – 5 กันยายน พ.ศ. 2554 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 1,045 คน การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10-20 คน ต่อตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย 1 ตัวแปร<sup>23</sup> ในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 14 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 280 คน การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 340 ฉบับ นำมาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และ

<sup>23</sup> Joseph F. Hair, et al. *Multivariate data analysis*. 1998.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ และนโยบายการบริหาร ตอนที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบงาน เป้าหมายขององค์กร และเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร ตอนที่ 4 บัณฑิตจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละรายการอยู่ระหว่าง .799-.918 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .935

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของตัวแปรแฝง 4 ตัว ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปร มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามดัชนีความกลมกลืน (Fit indices) ในเกณฑ์ที่ทุกโมเดล นั่นคือค่า ไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกโมเดล โดยมีค่าความน่าจะเป็นอยู่ระหว่าง .751-1.000 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) .000 โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บัณฑิตจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยสมบูรณ์ ในตัวแปรแฝงแต่ละตัว คำนำนัยสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสภาพทั่วไปด้วยค่าสถิติความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับของความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจากสถิติค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการจัดระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะใช้ในการวิเคราะห์โมเดล

4. วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย ด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง และคำนวณหาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง

### ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือ พนักงานจ้างทั่วไป ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 29.4, 26.2 และ 2.9 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) และความพึงพอใจในนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ )



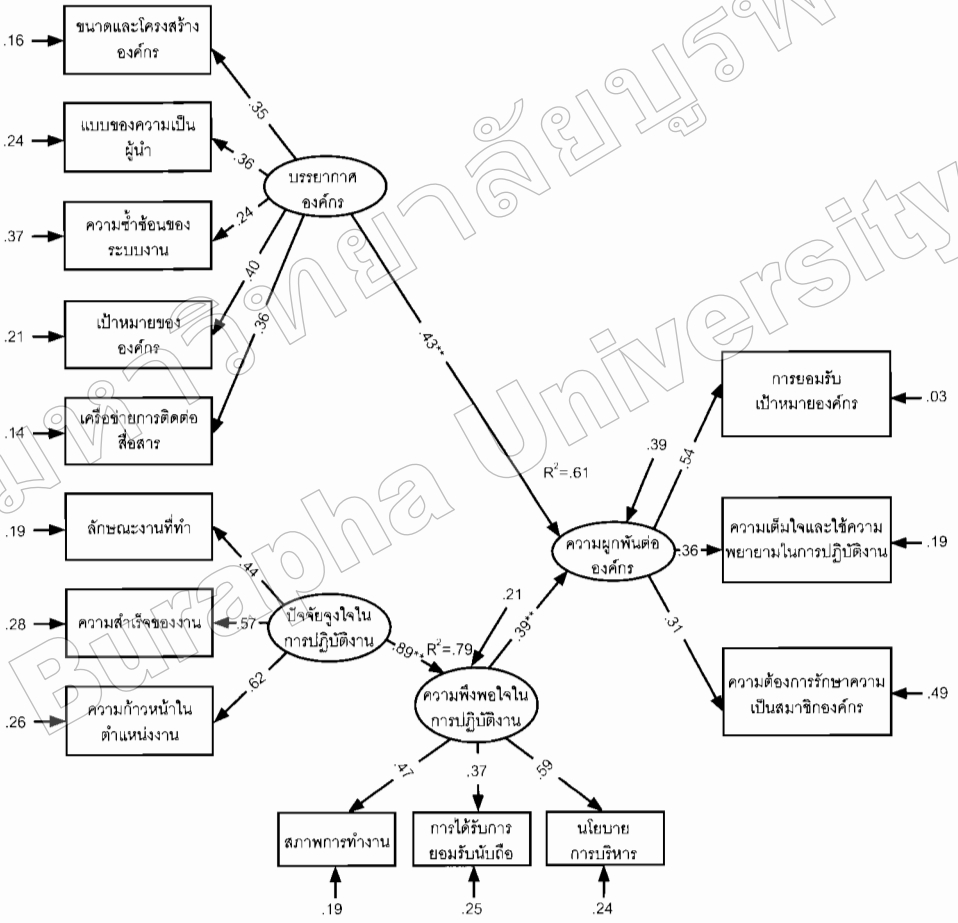
ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในภาพรวมของขนาด และโครงสร้างองค์กร บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) แบบของความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) ความซื่อสัตย์ของระบบงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) และเครือข่ายการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ )

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมของลักษณะงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ )

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมของการยอมรับเป้าหมายขององค์กร บุคลากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) ความเต็มใจและใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ )

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง แสดงดังในภาพที่ 3

ภาพที่ 3 โมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง



$\chi^2 = 60.92$ ,  $df=47$ ,  $p = .083$ ,  $CFI = .997$ ,  $GFI = .975$ ,  $AGFI = .944$ ,  $RMSEA = .029$ ,  $SRMR = .015$

\* มีระดับนัยสำคัญที่ .05 \*\*มีระดับนัยสำคัญที่ .01

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ตามสมมติฐานที่ 1 จากภาพที่ 3 พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 60.92 ที่องศาอิสระเท่ากับ 47 ค่า  $\chi^2/df = 1.29$  ซึ่งใช้เกณฑ์น้อยกว่า 3 ในการอธิบายว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .083 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .975 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .944 มีค่าเกิน .9 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .997 มีค่าเกิน .95 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .015 ซึ่งต่ำกว่า .08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์<sup>24</sup> ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .029 ซึ่งอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์<sup>25</sup> ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวบ่งบอกว่า โมเดลมีความกลมกลืนอยู่ในระดับดี ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า .61 แสดงว่าตัวแปรบรรยากาศองค์กร ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังได้ร้อยละ 61 สรุปได้ว่าสมมติฐานที่ 1 เป็นจริง

<sup>24</sup> เสรี ชัดเข้ม และ สุชาติา กรเพชรปานี. "โมเดลสมการโครงสร้าง". *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา*. 1.1 (2546): 11.

<sup>25</sup> Randall E. Schumacker and Richard G. Lomax. *A beginner's guide to structural equation modeling*. 2004. p. 82.

**ตารางที่ 1** แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน และอิทธิพลของตัวแปรภายในด้วยตนเอง

ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ	ตัวแปรที่เป็นผล					
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	.89** (.07)	-	.89** (.07)	.35** (.12)	.35** (.12)	-
บรรยากาศองค์กร	-	-	-	.43** (.12)	-	.43** (.12)
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	.39** (.13)	-	.39** (.13)

หมายเหตุ: DE=อิทธิพลทางตรง (Direct Effect); IE=อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect); TE=อิทธิพลรวม (Total Effect)

\*มีระดับนัยสำคัญ .05, \*\* มีระดับนัยสำคัญ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .43 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .39 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 สมมติฐานที่ 2 เป็นจริง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .35 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 สรุปได้ว่าสมมติฐานที่ 3 เป็นจริง

## อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยที่นำเสนอ ผู้วิจัยขอนำเสนอตัวแปรที่น่าสนใจและเป็นประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัย  
จูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกมีขนาดอิทธิพล  
เท่ากับ .89 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึง  
พอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg<sup>26</sup> ได้สรุป  
ไว้ว่า ปัจจัยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน  
ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
จำนงค์ เ้าเขตกิจ และคณะ<sup>27</sup> ที่สรุปไว้ว่า ปัจจัยจูงใจสามารถพยากรณ์ความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ งานวิจัยของ รุ่งนภา ระตะนะภาพร<sup>28</sup> งานวิจัย  
ของ จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์<sup>29</sup> และงานวิจัยของ สุนันท์ นิยมในธรรม<sup>30</sup> ที่สรุป  
ไว้ว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และงาน  
วิจัยของ ทรงวุฒิ แก้วกรม<sup>31</sup> ที่ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม  
ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรที่ทำการศึกษาใน  
ส่วนของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงาน ความสำเร็จ และความ  
ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อธิบายได้ว่า บุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังมีแรง  
จูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่ง  
ต้องอาศัยความสามารถและความพยายามในระดับที่เหมาะสม จึงจะทำให้  
เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี อันจะนำไปสู่การได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งเป็น

<sup>26</sup> ทิพวรรณ ศุภกัคดี. น.ด.

<sup>27</sup> จำนงค์ เ้าเขตกิจ และคณะ. น.ด.

<sup>28</sup> รุ่งนภา ระตะนะภาพร. น.ด.

<sup>29</sup> จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์. น.ด.

<sup>30</sup> สุนันท์ นิยมในธรรม. น.ด.

<sup>31</sup> ทรงวุฒิ แก้วกรม. น.ด.

สาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ รุ่งนภา ระตะนะอาพร<sup>32</sup> ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันจากความต้องการทั้งภายในและภายนอกร่างกาย หรือความคาดหวังต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและมีความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลายๆ ด้านรวมกัน เช่น ปัจจัยที่เป็นการจูงใจภายนอกที่กระทำต่อตัวพนักงาน และปัจจัยภายในที่เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการหรือคาดหวัง ทั้งสองสิ่งนี้เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจแล้วนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

2. ความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กร โดยเป็นอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวก มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .39 และ .43 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในกฎปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Shermerhorn, Hunt and Osborn<sup>33</sup> และวารัตดา เหลืองรังษี<sup>34</sup> ซึ่งอธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นระดับความรู้สึกทางบวกหรือทางลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งหากบุคคลมีทัศนคติหรืออารมณ์ที่ตอบสนองต่องานทางบวกจะช่วยส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานนั้นสูงขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี แก้วด้วง<sup>35</sup> และงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ไจกล้ำ<sup>36</sup> ที่สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ สรายุทธ ปฎิมาประกร<sup>37</sup> งานวิจัยของ จิรากุล วสุพันธุ์<sup>38</sup>

<sup>32</sup> รุ่งนภา ระตะนะอาพร. ล.ด. หน้า 11.

<sup>33</sup> John R. Schermerhorn, James G. Hunt and Richard N. Osborn. *loc.cit.*

<sup>34</sup> วารัตดา เหลืองรังษี. น.ด.

<sup>35</sup> มนตรี แก้วด้วง. น.ด.

<sup>36</sup> เลอศักดิ์ ไจกล้ำ. น.ด.

<sup>37</sup> สรายุทธ ปฎิมาประกร. น.ด.

<sup>38</sup> รากุล วสุพันธุ์. น.ด.

งานวิจัยของ จตุรงค์ คงเมือง<sup>39</sup> งานวิจัยของ พิมณฑา ชนะภัย<sup>40</sup> และงานวิจัยของ วรลรัตน์ ภัทรพิริยานนท์<sup>41</sup> ที่สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ Yang and Cnagk<sup>42</sup> งานวิจัยของ Chang, Shih and Lin<sup>43</sup> และงานวิจัยของ Salehi and Abbas<sup>44</sup> ที่ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นอิทธิพลทางบวก โดยตัวแปรที่ทำการศึกษาคือ สภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และนโยบายการบริหาร อธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรู้สึกว่างานมีความสำคัญ และรับรู้ถึงสมรรถนะของตนเองจากการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และมีอิสระในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง จึงตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรจึงรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร

บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly<sup>45</sup> ที่ได้อธิบายไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และแนวคิดของ Forehand and Gilmer<sup>46</sup> ที่อธิบายไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นคุณลักษณะที่อธิบายภาพพจน์ขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรนั้นแตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ และเป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละคนในองค์กร ซึ่งผลการศึกษายังสอดคล้องกับ

---

<sup>39</sup> จตุรงค์ คงเมือง. น.ด.

<sup>40</sup> พิมณฑา ชนะภัย. น.ด.

<sup>41</sup> วรลรัตน์ ภัทรพิริยานนท์. น.ด.

<sup>42</sup> Feng - Hua Yang and Chen - Chien Chang. *loc.cit.*

<sup>43</sup> Li - Chang, Chia - Hui Shin and Shu - Man Lin. *loc.cit.*

<sup>44</sup> Mohammad Salehi and Abbas G. Holtash. *loc.cit.*

<sup>45</sup> Jennifer L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly. *op.cit.* p.8.

<sup>46</sup> Garlie Forehand and Von Gilmer. *loc.cit.*

งานวิจัยของ วรนุช ทองไพบูลย์<sup>47</sup> งานวิจัยของ ขวัญใจ เลียดประถม<sup>48</sup> งานวิจัยของ กมลลักษณ์ สันติวงศ์<sup>49</sup> งานวิจัยของ ธวัช ยิ่งประเสริฐ<sup>50</sup> Deborah and others<sup>51</sup> งานวิจัยของ ทิพวรรณ ศุภภักดิ์<sup>52</sup> งานวิจัยของ Helena, Parboteeah and Velinor<sup>53</sup> งานวิจัยของ ปริญญา นิธิสมบัติ<sup>54</sup> งานวิจัยของ สมคเนย์ เกษมสำราญ<sup>55</sup> งานวิจัยของ ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ<sup>56</sup> และงานวิจัยของนเรศรี แสนมนตรี<sup>57</sup> ที่สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนนารา สิทธิเหรียญชัย<sup>58</sup> งานวิจัยของ เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์<sup>59</sup> และงานวิจัยของอารีรัตน์ รัตน์สุภาชัย<sup>60</sup> ที่สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

<sup>47</sup> วรนุช ทองไพบูลย์. น.ด.

<sup>48</sup> ขวัญใจ เลียดประถม. น.ด.

<sup>49</sup> กมลรัตน์ สันติวงศ์. น.ด.

<sup>50</sup> ธวัช ยิ่งประเสริฐ. น.ด.

<sup>51</sup> Deborah M. Gregory, Christine Y. Way, Sandra Lefort, Brendan J. Barret and Patrick S. Parfrey. *loc.cit.*

<sup>52</sup> ทิพวรรณ ศุภภักดิ์. *loc.cit.*

<sup>53</sup> Addae M. Helena, Praveen K. Parboteeah and Nickler Velinor. *loc.cit.*

<sup>54</sup> ปริญญา นิธิสมบัติ. น.ด.

<sup>55</sup> สมคเนย์ เกษมสำราญ. น.ด.

<sup>56</sup> ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. น.ด.

<sup>57</sup> นเรศรี แสนมนตรี. น.ด.

<sup>58</sup> เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. น.ด.

<sup>59</sup> เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์. น.ด.

<sup>60</sup> อารีรัตน์ รัตน์สุภาชัย. น.ด.



1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน และได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กร ดังนั้นหากเทศบาลนครแหลมฉบังต้องการให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารต้องเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะจะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กร จะช่วยทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

2. ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร ดังนั้น เทศบาลนครแหลมฉบังควรหาแนวทางเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ โดยใช้แนวทางในการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น

3. ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เทศบาลนครแหลมฉบังควรหาแนวทางเพิ่มการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านนี้ โดยใช้แนวทางในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยคำนึงถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศองค์กรในการทำงานดีขึ้น และจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

4. ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือนโยบายผู้บริหาร ดังนั้น เทศบาลนครแหลมฉบังควรหาแนวทางเพิ่มความพึงพอใจในด้านนี้ โดยใช้แนวทางในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายบริหารและส่งเสริมความเข้าใจในระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บุคลากร รวมทั้งการเร่งชี้แจงนโยบายในการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้เข้าใจ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารสูงขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร

5. ตัวแปรแฝงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ดังนั้น เทศบาลนครแหลมฉบังควรหาแนวทางเสริมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้ โดยใช้แนวทางในการสร้างระบบพิจารณาความดีความชอบจากส่วนงานอย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น ๆ อันจะนำไปสู่ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาเป็นตัวอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังอาจจะมีตัวแปรอื่นๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือเพิ่มตัวแปรที่เป็นสาเหตุร่วมระหว่างบรรยากาศขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป
2. ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อตรวจสอบถึงความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ
3. ควรจะได้มีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำเป็นระยะๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เช่น ทุก 3 - 5 ปี เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อบริบทสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

## บรรณานุกรม

กมลลักษณ์ สันติวงศ์. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนคร  
ระยอง. ปัญหาพิเศษทางการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

ขวัญใจ เลียดประถม. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการท้องถิ่น:  
กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษทางการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์มหา  
บัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.

จตุรงค์ คงเมือง. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพัน  
ต่อองค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์, 2550.

จิระจิตต์ ราคา. บรรยากาศขององค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบัน  
อุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ใน ส่วนกลาง). สารนิพนธ์  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

จิรากุล วละพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์. แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติการของ  
พนักงานบริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,  
2548.

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของ  
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.  
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

ติน ปรัชญพทุทธิ. พฤติกรรมในองค์การ. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมมาธิราช, 2530.

ทรงวุฒิ แก้วกรม. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรม  
มาบตาพุด จังหวัดระยอง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขา  
การจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

ทิพวรรณ ศุภภักดี. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท  
โรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
2550.

เทศบาลนครแหลมฉบัง. อัตราค่าจ้าง. เว็บไซต์. [http://www.lcb.go.th/data.php?menu\\_id=93](http://www.lcb.go.th/data.php?menu_id=93). 15 กรกฎาคม 2554.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร:  
ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

ธีระพงษ์ ภูริปาณิก. "ความผูกพันและความพึงพอใจที่มีต่อองค์การของ  
บุคลากร เทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี".  
วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. 2.2 (2553): 161-184.

ธวัช ยิ่งประเสริฐ. บรรยากาขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล  
โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

นเรศรี แสนมนตรี. บรรยากาขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของ  
ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร.  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2553.

ปริญญา นิธิสมบัติ. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนคร นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551.

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขา สาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2553.*

พิมณฑา ชนະภักย์. *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอสโมกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2552.*

เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์. *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร บุคลิกภาพ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.*

มนตรี แก้วด้วง. *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อ องค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าเสื้อผ้า แบรินด์. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.*

รุ่งนภา ระตะนะอาพร. *ปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในธุรกิจค้าปลีกขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.*

เลอศักดิ์ ใจกล้า. *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง, 2550.*

วรรณช ทองไพบูลย์. *บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.*

วรัลรัตน์ ภัทรพิริยานนท์. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเวลส์โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.

วารัตตา เหลืองรังษี. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

สมคเนย์ เกษมสำราญ. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษทางการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

สมยศ นาวิการ. ความสำเร็จทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: กมลการพิมพ์, 2527.

สร้อยตระกูล ติวยานนท์. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

สรายุทธ ปฎิมาประกร. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

สุนันท์ นิยมในธรรม และคณะ. "การศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทฝ้ายจับ จำกัด (มหาชน)". วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน. 12.1 (2548): 24-56.

เสรี ชัดเข้ม และ สุชาดา กรเพชรปानी. "โมเดลสมการโครงสร้าง". วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา. 1.1(2546): 1-24.

อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย. บรรยากาตองค์กรกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

- Becker, H. S. and Carper, J. "Note on the concept of commitment".  
*American Journal of Sociology*. 66(1960): 32-40.
- Blum, M. L. and Naylor, J. C. *Industrial Psychology*. New York: Harper  
Collins Publishers, 1968.
- Chang L. C., Shih C. H., Lin S. M. "The mediating role of psychological  
empowerment on job satisfaction and organizational  
commitment for school health nurses: A cross-sectional  
questionnaire survey". *International Journal of Nursing Studies*.  
47(2010): 427-433.
- Chung, K. H. and Meggison, E. C. *Organization Behavior Developing  
Managerial Skills*. New York: Harper and Row Publisher, 1981.
- Deborah M. G., Way, C. Y., Lefort, S., Barret, B. J. and paffrey, P.S.  
"Predictors of registered nurses' organizational commitment  
and intent to stay". *Health Care Management*. 32 (2007): 119-127.
- Forehand, G. and Von Gilmer, B. "Environmental variations in studies  
of organizational behavior". *Psychological Bulletin*. 62(1964):  
361-382.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. *Organization:  
Behavior Structure Process*. Boston: McGraw-Hill, 2000.
- Hair, J. F., and others. *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice-  
Hall, 1998.
- Helena M. A., Parboteeach, K. P., and Velinor, N. "Role stressors and  
organizational commitment: public sector employment in St  
Lucia". *International Journal Manpower*. 29.6 (2008): 567-582.
- Hrebiniak, L. G, and Alutto, J. A. "Personal and Role-Related Factors in  
the Development of Organizational Commitment". *Administrative  
Science Quarterly*. 17.4(1972): 555-573.
- Jewell, L. N. *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. USA:  
Book/Cole Publishing Company, 1998.

Mowday, R., Steers, R. M. and Lyman, P. *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press, 1982.

Person, T. *Social Structure and Personality*. New York: The Free, 1960.

Porter, L. W. and others. "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*. 59(1974): 603-609.

Salehi M. and Abbas G. "The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University-first district branches, in order to provide the appropriate model". *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 15(2011): 306-310.

Sheldon, M. E. "Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization". *Administrative Science Quarterly*. 16:2 (1971): 143-150.

Shermerhorn, J. R., Hunt J.G. and Osborn, R.N. *Organizational Behavior*. New York: John Wiley and Son, 2000.

Shumacker, R. E. and Lomax, R. G. *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum associates, Inc, 2004.

Steers, R. M. "Antecedent and outcome of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*. 22(1977): 46-56.

Stone, R. J. *Human Resource Management*. Queensland: John Wiley and Sons, 2005.

Vroom, V. H. *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons, 1964.



Yang, F. H. and Chang, C. C. "Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurse: A questionnaire survey". *International Journal of Nursing Studies*. 45(2008): 879-887.

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University