



รายงานการวิจัย

เรื่อง

“ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี”
“Organizational Commitment of Town Municipalities’ Officers in
Chonburi Province”

โดย

ธัญพิชชา สามารถ

สนับสนุนโดยทุนอุดหนุนการวิจัย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม ๒๕๖๔

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี 2)ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี และ 3)พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรวัด 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1)ระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ อยู่ในระดับมาก 2)ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square) เท่ากับ 2.81 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .973 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .920 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ .997 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ .013 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .066 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 98

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the level of organizational engagement among municipal personnel in Chonburi, 2) examine the factors affecting the organizational engagement among municipal personnel in Chonburi, and 3) develop a causal model of organizational engagement among municipal personnel in Chonburi. The sample group consisted of 412 personnel working in the municipality offices in Chonburi. The adopted research instrument was a questionnaire with a 5-level gauge. The data were analyzed by using descriptive statistics provided in a ready statistics program and examined the structural validity of the causal relationship model using LISREL.

The research results can be concluded that 1) the level of organizational engagement, in terms of the confidence and acceptance of the organization's goals, the intention to maintain the membership of the organization, and the commitment to dedicate to the success of the organization, is ranged in the high level; 2) the causal relationship model is well-consistent with the empirical data. The Relative Chi-square value is equivalent to 2.81. The Goodness of Fit Index (GFI) is equivalent to .973. The Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) is equivalent to .920. The Comparative Fit Index (CFI) is equivalent to .997. the Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) is equivalent to .013. The root mean square error of approximation (RMSEA) is equivalent to .066. The variables of organizational culture, quality of work life, and job satisfaction can explain the organizational engagement at 98 percent.

สารบัญ

สารบัญ	ก
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
บทที่ 2.....	3
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
2.1 แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร.....	3
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	9
2.2.1 แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	11
2.2.2 แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	16
2.2.3 แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร	20
2.2.4 แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	31
ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable)	31
ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable)	31
นิยามปฏิบัติการ	32
สมมติฐานในการวิจัย	33
บทที่ 3.....	35
ระเบียบวิธีวิจัย.....	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	36
3.3 การทดสอบเครื่องมือ	36
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4.....	40
ผลการศึกษา	40
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	40
4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	42
4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	45

4.4 การทดสอบสมมติฐาน.....	45
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	47
ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความผูกพันต่อองค์การตามสมมติฐาน.....	51
บทที่ 5.....	55
สรุป อภิปรายผลการศึกษา	55
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	55
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	56
5.3 ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ	56
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต	57
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก	68
ประวัตินักวิจัย	115

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	แสดงขนาดประชากรและตัวอย่าง.....	35
ตารางที่ 2	เกณฑ์การให้คะแนนข้อความความผูกพันต่อองค์กร	38
ตารางที่ 3	เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความผูกพัน	38
ตารางที่ 4	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ (n = 412).....	40
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n = 412)	40
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน (n = 412)	41
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 412)	41
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานะของตำแหน่งงาน (n = 412).....	41
ตารางที่ 9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (n = 412)	42
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ (n = 412).....	42
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n = 412)	43
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (n = 412).....	44
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร (n = 412).....	45
ตารางที่ 14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา (n = 412)	46
ตารางที่ 15	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ	47
ตารางที่ 16	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน	48
ตารางที่ 17	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	49
ตารางที่ 18	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร	50
ตารางที่ 19	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบความผูกพันต่อองค์กร	53
ตารางที่ 20	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	53
ตารางที่ 21	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี 54	

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของ Steegers.....	10
ภาพที่ 2	แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา.....	31
ภาพที่ 3	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ	47
ภาพที่ 4	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน	48
ภาพที่ 5	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	49
ภาพที่ 6	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร	50
ภาพที่ 7	ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันในการดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการประเมินผลงานในระดับต่าง ๆ เช่น การประเมินคำรับรองการปฏิบัติราชการ การประเมินการบริหารงานคุณภาพ การประเมินการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พัฒนาไปสู่การแข่งขันได้ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จใน ทุก ๆ ด้าน

จากความสำคัญดังกล่าว สิ่งแรกที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญคือ ต้องให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อหน่วยงาน เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กรแล้ว บุคลากรจะเต็มใจ พุ่มพวงกายและแรงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ในการปฏิบัติงานได้นั้น องค์กรอาจจะต้องประสบกับความล้มเหลวในการดำเนินงาน

เทศบาลเมือง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับความผาสุกและสะดวกสบาย ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีซึ่งเป็นจังหวัดที่มีเศรษฐกิจแหล่งอุตสาหกรรมท่าเรือน้ำลึกอันเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ แหล่งท่องเที่ยว และแหล่งผลิตสินค้าเกษตร ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พาณิชย์กรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเป็นหนึ่งใจสามจังหวัดที่อยู่ในแผน EEC มีเทศบาลเมืองอยู่ 10 แห่งในพื้นที่ คือ เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองพนัสนิคม เทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองอ่างศิลา เทศบาลเมืองศรีราชา เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลเมืองปรกฟ้า เทศบาลเมืองสัตหีบ และเทศบาลเมืองแสนสุข

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาองค์ความรู้ทางการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังพบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดการศึกษาถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำความเข้าใจกับตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และจะเป็นตัวแบบในการนำไปสร้างความผูกพันต่อองค์กรสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ข้อค้นพบจากงานวิจัย จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองดังนี้

1. เทศบาลเมืองได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรและนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
2. ข้อค้นพบที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาเทศบาลเมืองในการบำรุงรักษาบุคลากรขององค์การและเสริมสร้างให้บุคลากรขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การ
3. หน่วยงานท้องถิ่นอื่น ๆ สามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ได้พัฒนาตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความพึงพอใจในการทำงานงาน ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ
2. ประชากรในการวิจัยคือ บุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร 4 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี
3. ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้อยู่ในช่วง มีนาคม 2563-มีนาคม 2564

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในจังหวัดชลบุรี และพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร
- 2.2 แนวคิด ตัวแบบ และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

2.1.1 แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้มีนักวิชาการหลายสำนักทำการศึกษารวบรวม และให้ความหมายในแง่มุมที่ต่างกัน แต่ก็อยู่บนพื้นฐานเดียวกันคือ เป็นการกล่าวถึงการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากการที่บุคคลได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคล และกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคมในองค์กรนั้นด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงาน และในที่สุดจะส่งผลให้องค์กรมีความสำเร็จ และมีชื่อเสียง รวมถึงบุคลากรจะเกิดความรักความทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอีกด้วย แนวคิดนักวิชาการที่มีชื่อเสียงที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ Allen and Meyer (1996), Becker (1992), Brooks and Seers (1991), Brown (1996), Glisson and Durick (1988), Mathieu and Zajac (1990), Meyer and Allen (1977), Morrow (1993), Mowday, Porter, and Steers (1982), Reichers (1985) และ Wiener (1982)

2.1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาถึงแนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ชนิดา เล็บครุฑ (2554: 14) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นสัมพันธภาพทางใจระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์การต่อไป

ธีระ กุลสวัสดิ์ (2554: 281) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การในการที่จะปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทুমเท และมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะดำรงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553: 15) ได้สรุปแนวความคิดความผูกพันต่อองค์การไว้เป็นสองกลุ่มคือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความผูกพันต่อองค์การในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อเป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็จะไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

ทิพวรรณ ศุภภักดิ์ (2550: 10) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถ และการแสดงออกโดยการให้ความร่วมมือในขณะที่ทำงานอยู่ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การนั้นไว้

ธณัฐชา รัตนพันธ์ (2550: 13) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์การ มีความทุ่มเทให้กับงาน และมีความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปทำงานในองค์การอื่น

Becker (1960: 32-33) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับกรกระทำบางอย่างที่บุคคลนั้นได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้แล้ว โดยระดับความผูกพันของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้น และคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป เช่น การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์และสภาพของบุคคล เป็นต้น

Sheldon (1971: 143) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งทัศนคติจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Hrebiniak and Alutto (1972: 556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิภริยาระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปแบบของการลงทุนทางกาย และใจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่ายังไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การ

Mowday, Porter and Steers (1982: 20) ได้อธิบายไว้ว่า “นักวิจัยจากสาขาวิชาชีฟที่ต่างกัน มักอธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การตามหัวข้อที่ศึกษา ทำให้ยุ่งยากในการทำความเข้าใจกับคำจำกัดความที่แตกต่างกัน” ซึ่งตรงกับ Stonestreet (2002) ที่ให้ข้อสังเกตว่า นักวิจัยในยุคต้นพัฒนาคำจำกัดความด้วยตนเอง

Mendes (1996: 13-14) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือได้ สิ่งที่สามารถจะทำนายได้ และพฤติกรรมที่อุทิศทุ่มเทในการแยกแยะความสำเร็จออกจากความล้มเหลว การมีความผูกพันในระดับสูงก็คือลักษณะที่พึงปรารถนา ซึ่งสามารถนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จทั้งสองอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการประกอบอาชีพและขอบเขตบทบาทส่วนบุคคล เพราะฉะนั้น ไม่สมควรที่จะปฏิเสธปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งสามารถนำมาซึ่งความสำเร็จ

Meyer and Herscovitch (2001) ได้จำแนกคำจำกัดความของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 2 มิติ ได้แก่ (1) รูปแบบมิติเดียว (unidimensional constructs) เป็นการให้คำจำกัดความที่เป็นแบบจำลองระดับโลก โดยอยู่ภายใต้ระเบียบวิธีวิจัยความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะมิติเดียว และ (2) รูปแบบหลายมิติ (multidimensional constructs) จะเน้นหลายมิติ หลายปัจจัยในการให้คำจำกัดความ ซึ่งเป็นไปตามพัฒนาการแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลให้การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ เกิดความรู้สึกผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้เกิดแรงผลักดันให้มีความทุ่มเทให้กับงาน และต้องการคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายไปทำงานในองค์การอื่น

2.1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้

Buchanan (1974: 533) ได้ให้คำอธิบายความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับทุกองค์การ เนื่องจากความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของมนุษย์ กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ

Koch and Steers (1977: 46) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า มีความสำคัญและสามารถทำนายอัตราการเข้า ออก จากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์การจะสะท้อนถึงผลการสนองต่อองค์การของสมาชิกในองค์การในภาพรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะสะท้อนจากสภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

Steers and Porter (1979: 303-306) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญของบุคลากรกับองค์การ ในกระบวนการเกี่ยวกับองค์การ (Organizational attachment) คือ

การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง

การมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันกับองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกขององค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นขั้นตอนที่บุคคลจะตัดสินใจว่าจะอยู่ หรือว่าลาออกไปจากองค์การ

Mowday, Steers and Lyman (1982: 27) ได้อธิบายความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่ไม่ใช่เพียงแค่ความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเท่านั้น แต่เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Salancik (1983: 202) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคคลที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ

Fazzi (1994: 17-19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดีของพนักงาน เพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าขององค์การ

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 97) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ

พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับที่สูง

พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพให้คงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองมีความเลื่อมใสศรัทธา บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถที่จะทำประโยชน์ต่อองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ทำให้เห็นว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม และความตั้งใจอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ และมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป นำไปสู่การทำงานที่ต่อเนื่องยาวนานขึ้น

2.1.4 พัฒนาการของแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การในยุคแรก เป็นลักษณะของการให้คำจำกัดความในมิติเดียว (Unidimensional Construct) (Meyer & Allen, 1977; (Meyer & Allen, 1991) ซึ่ง Porter and Steers (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ 2 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก ความผูกพันในเชิงทัศนคติ (Attitudinal Commitment) ซึ่ง Sheldon (1971: 143) ให้ความหมายความผูกพันในเชิงทัศนคติ หมายถึง ทัศนคติ หรือการโน้มนำไปสู่องค์การที่เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์การ ส่วน Buchanan (1974) อธิบายว่า เป็นการผูกติดกับความรัก ความโน้มเอียงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การสำหรับบทบาทใดบทบาทหนึ่งที่สัมพันธ์กับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่วน Mowday, Porter and Steers (1982) ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันในเชิงทัศนคติสะท้อนถึงอัตลักษณ์ของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การ ส่วน Meyer and Allen (1977: 9) อธิบายว่า ความผูกพันในเชิงทัศนคติมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความผูกพันเกี่ยวกับผลที่ตามมาที่ตั้งใจปรารถนา ส่วน Mathieu and Zajac (1990: 171) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นพันธะหรือการเชื่อมโยงของปัจเจกชนเข้าไว้กับองค์การ ส่วน Brown (1996: 241) นิยามไว้ว่า เป็นพลังที่มุ่งต่อความผูกพัน แม้ว่าจะเผชิญหน้ากับทัศนคติ และความคิดชั่วแล่น ส่วน Bergmann, Lester, De Meuse, and Grahn (2000: 15) อธิบายว่า เป็นแรงปรารถนาของบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การซึ่งเกี่ยวกับกลุ่มผลประโยชน์ และ Valentine, Godkin, and Lucero (2002: 351) อธิบายไว้ว่า เป็นความสนใจของบุคลากรในการมีสายสัมพันธ์กับองค์การ

ประการที่สอง ความผูกพันในเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) Becker (1960: 33) อธิบายไว้ว่าเป็นแนวทางที่สอดคล้องของกิจกรรมที่เป็นผลมาจากการสะสมของการคาดคะเนผลลัพธ์ (side bet) ที่จะเกิดความสูญเสียหากไม่ได้ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่วน Kanter (1968: 504) ให้ความหมายไว้ว่า บางอย่างที่เกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกว่ามีกำไรเข้ามาเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีต้นทุนเกี่ยวข้องกับการลาออก ส่วน Sheldon (1971: 143) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นภาวะการคงอยู่ที่บุคคลรู้สึกเป็นภาระจากการกระทำของเขาเอง และ Meyer and Allen (1977) สรุปไว้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันเชิงพฤติกรรมมักมุ่งเน้นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อทางปฏิบัติ โดยทั่วไปมากกว่าความผูกพันที่เป็นตัวตน

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การในยุคสมัยใหม่ (The Modern Stage Of Organizational Commitment Theories) เป็นยุคที่แนวคิดความผูกพันต่อองค์การมีคำจำกัดความมากกว่าหนึ่งคำจำกัดความ (Meyer & Allen, 1977; Meyer & Herscovitch, 2001) ซึ่งนักวิจัยส่วนมากจะพัฒนาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบหลายมิติ เช่น Meyer and Allen (1991) และ O'Reilly and Chatman (1986)

Angle and Perry (1981) จำแนกความหมายเป็นสองมิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงคุณค่า (value commitment) หมายถึง ความผูกพันในการสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ และความผูกพันในการคงอยู่ (commitment to stay) หมายถึงความผูกพันในการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

O'Reilly and Chatman (1986: 493) จำแนกความหมายเป็นสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันในการเคารพเชื่อฟัง (Compliance Commitment) ความผูกพันในการแสดงตน (Identification Commitment) และการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Internalization)

Penley and Gould (1988) ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็นสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันตามศีลธรรม (Moral Commitment) ความผูกพันในเชิงคำนวณ (Calculative Commitment) และความผูกพันแบบโดดเดี่ยว (Alienate Commitment)

Meyer and Allen (1991: 67) ให้จำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันแบบจงรักภักดี (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันดีอารมณ์ของบุคลากรในการแสดงตน และเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ ความผูกพันแบบคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การตระหนักรู้ของต้นทุนที่เกี่ยวกับการลาออกจากองค์การ และความผูกพันในความทุ่มเท (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของการผูกพันมุ่งมั่นอยู่กับงาน

Jermier and Berkes (1979) และ Meyer and Allen (1993) จำแนกเป็นสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันแบบจงรักภักดี (affective) หมายถึง ระดับที่บุคคลผูกติดทางใจกับการจ้างงานขององค์การ โดยมีความรู้สึกว่าจะจงรักภักดี มีความภาคภูมิใจ เป็นต้น ความผูกพันแบบคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ระดับที่บุคลากรมีประสบการณ์ในความรู้สึกยึดโยงกับสถานที่ทำงานอันเนื่องมาจากต้นทุนในการลาออกมีสูง และความผูกพันแบบศีลธรรม (Moral Commitment) หมายถึง ระดับที่บุคลากรผูกติดทางใจกับการจ้างงานขององค์การผ่านเป้าหมาย ค่านิยม และภารกิจ

Porter, Lyman W., Steers, Richard M., Mowday, Richard T. and Boulian, Paul V. (1974: 603-609) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อการปฏิบัติภารกิจขององค์การ และอธิบายว่าความผูกพันประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่เหมือนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยบุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การตามปกติ จุดที่แตกต่างคือ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ โดยบุคคลจะมีความตั้งใจที่จะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออก เพราะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

Mowday, Porter and Steers (1982: 27) ได้อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันแรงกล้าของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร มีองค์ประกอบคือ

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้องค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Meyer and Allen (1991: 61) และ Meyer and Allen (1993: 538) ได้พัฒนาแบบจำลององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ด้านที่ 1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความยึดโยงทางอารมณ์ของบุคลากรในการแสดงตัวตน การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และปรารถนาจะมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์การ

ด้านที่ 2 ความผูกพันแบบคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การตระหนักของบุคลากรต่อต้นทุนของการคงอยู่ในองค์การกับการลาออก

ด้านที่ 3 ความผูกพันแบบทุ่มเท (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่จะเสียสละเพื่อองค์การ

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 202-203) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของคนในองค์การที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์การ ซึ่งแบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์การได้ 3 ประการ คือ

1. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ธีระ กุลสวัสดิ์ (2554: 281) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองแหลมฉบังไว้ 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ
3. ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

2.1.5 แนวทางการวัดความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของ Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974) ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การ คือ “Organizational Commitment Questionnaire” หรือ OCQ ซึ่งมีลักษณะ 3 องค์ประกอบดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้จากนักวิจัยจำนวนมาก ซึ่งได้มีนักวิชาการที่นำเครื่องมือนี้มาทำการศึกษาต่อมา สอดคล้องกับผลงานของ Mowday, Porter and Steers (1982), Meyer and Allen (1993) และ ธีระ กุลสวัสดิ์ (2554) ในการอธิบายองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ
2. ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ
3. ด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกที่จะใช้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบในการศึกษาครั้งนี้ตามแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ความพยายามหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ มีการศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาตัวแปรที่จะอธิบายพฤติกรรมที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การ จากผลสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ถูกนำมาใช้ในการศึกษานั้นมีความน่าสนใจ และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้

Mowday, Porter & Steers (1982) ศึกษาพบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะโครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน

Mottaz (1987: 549) ได้อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การว่า มี 2 กลุ่ม คือ

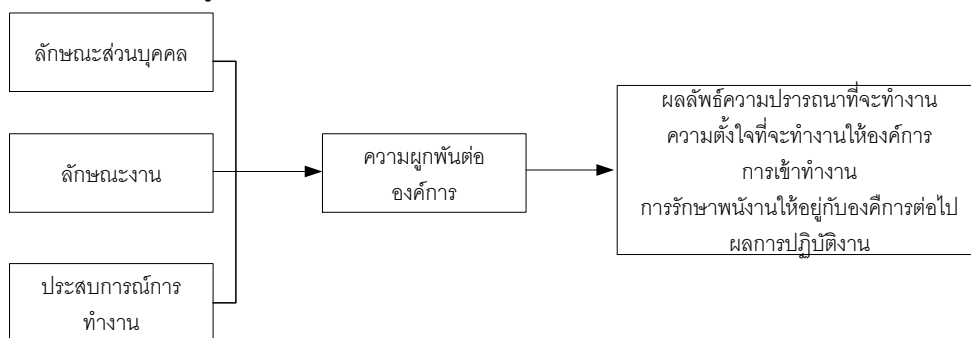
1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา เพศ และค่านิยมในงาน

2. ลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Steers (1977: 46-56) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยองค์ประกอบของความผูกพันนั้นมี 3 องค์ประกอบคือ

1. มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. มีความปรารถนาที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ

การศึกษานี้ได้เสนอตัวแบบที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลของความผูกพันต่อองค์การ ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 1 ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของ Steers

แหล่งที่มา: Steers (1997:47)

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น อายุ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การศึกษา และลักษณะบทบาทหน้าที่

ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ทักษะคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ ความไว้วางใจต่อองค์การ การลงทุนของพนักงานแต่ละคน และความสำคัญของพนักงานต่อองค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในหลาย ๆ อย่าง คือ 1)พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความปรารถนาในการคงสภาพสมาชิกขององค์กรต่อไป 2) ผลต่อการดำรงรักษาให้

พนักงานอยู่หรือลาออกจากองค์กร 3) ส่งผลต่อความสัมพันธ์ต่อการเข้าทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีความผูกพันก็จะใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน

ธีระ กุศลสวัสดิ์ (2554: 275-307) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลเมืองแหลมฉบัง โดยการวัดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบตามแบบวัดของ Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974)

- 1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร
- 3.ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแบบนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร คือ บรรยากาศขององค์กร และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปรคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ตัวแปรบรรยากาศขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางตรงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย บรรยากาศขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบงาน เป้าหมายขององค์กร และเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ และนโยบายการบริหาร

ปัจจัยทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.2.1 แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Vroom (1964: 99) ได้อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงาน และทัศนคติต่องานสามารถใช้แทนกันได้ เป็นความรู้สึกของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่องานแสดงว่าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลที่มีทัศนคติทางลบก็แสดงว่าบุคคลไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Blum and Naylor (1968: 364) ได้อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นผลลัพธ์ที่มาจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานและปัจจัยอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคงในการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

Shermerhorn, Hunt and Osborn (2000: 118) ได้อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นระดับความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นทัศนคติหรืออารมณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงาน ตอบสนองต่อสภาพทางกายภาพ และตอบสนองต่อสังคมในสถานที่ทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีทัศนคติหรืออารมณ์ที่ตอบสนองต่องานทางบวกก็จะมีผลช่วยส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นสูงขึ้นตามไปด้วย

Weiten and Lloyd (2003: 377-380) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบหลักอยู่ 6 ประการ คือ

1.คุณค่าของงาน (Meaningfulness) เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าย่อมรู้สึกที่ตนเองนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน

2.ความท้าทายและความหลากหลายในงาน (Challenge and Variety) พนักงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

3.อิสระในการทำงาน (Autonomy) พนักงานมีอิสระในงาน สามารถตัดสินใจ มีส่วนร่วมและปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานของตนเองได้

4.มิตรภาพและการยอมรับ (Friendship and Recognition) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในที่ทำงานเดียวกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

5.ผลตอบแทนที่ดี (Good Pay) เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้กับความคาดหวัง หรือมีการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน

6.ความมั่นคง (Security) การให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน

Stone: (2005: 29) ได้อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ระดับทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำ ประเมินภาพรวมจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ การควบคุมดูแล เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ลักษณะงาน การติดต่อสื่อสาร และความมั่นคงปลอดภัยในงาน

สร้อยตระกูล ติวานนท์ (2545: 133) ได้อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน

รุ่งนภา ระตะนะอาพร (2547: 11) ได้อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้น หรือรางวัลที่เป็นสิ่งจูงใจ เพื่อรักษาสุขภาพของความพอใจให้คงอยู่กับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ให้นานที่สุดหรือตลอดไป โดยสิ่งที่คุณค่าที่ได้รับหรือสนองตอบจากองค์กรนั้นจะนำมาประเมินคุณค่าที่ได้อีกมากหรือน้อย

หากประเมินว่ามากเพียงพอต่อความต้องการของตน ก็จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจ หากยังเห็นว่าไม่เพียงพอก็จะทำให้ความพึงพอใจนั้นลดลง และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

วารัตดา เหลืองรังษี (2549: 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ทศนคติ หรือความรู้สึกของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เมื่อบุคคลที่มีความรู้สึกในทางบวกต่องาน ก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นสูง

มนตรี แก้วดวง (2552, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบ ว่ารู้สึกพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงาน โดยภาพรวม พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ตามแนวคิดของสเปคเตอร์ ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัล จากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารภายในองค์กร

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานก็คือทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคคลจะประเมินเปรียบเทียบกับความรู้สึกของบุคคลว่าตรงกับที่ต้องการหรือไม่ โดยความรู้สึกนี้จะส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน เช่น ถ้าความพึงพอใจในการทำงานสูง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้น แต่ในทางกลับกัน หากความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะต่ำลงด้วยเช่นกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Cooper (1958: 31-33) ได้อธิบายไว้ว่า ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการทำงานผู้ทำงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของตนเอง ประกอบด้วย การได้งานที่สนใจ การมีอุปกรณ์ที่ดีในสำนักงาน การมีค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม การมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน การมีสภาพการทำงานที่ดี มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน และการได้ร่วมทำงานกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง

Harrell (1964: 260-262) ได้เสนอไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนอกจากจะเกิดจากองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมแล้ว ยังเกิดจากองค์ประกอบส่วนตัว ประกอบด้วย เพศ จำนวนผู้อยู่ในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความเฉลียวฉลาด ระดับการศึกษา และบุคลิกภาพส่วนตัว

Spector (1997: 2) ได้เสนอแนวคิดของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า มีองค์ประกอบทั้งหมด 9 ประการ คือ

1. ผลตอบแทน (Pay) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนอื่นๆ
2. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. หัวหน้างาน (Supervision) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสายตรงที่สามารถติดต่อได้ทันที
4. สวัสดิการ (Fringe Benefits) ได้แก่ สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับอยู่ในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัว

เงิน

5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน (Rewards) ได้แก่ การได้รับคำชมเชย การยอมรับ และรางวัลที่ได้จากการทำงานดี และมีผลงาน

6. ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Operating Procedures) ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและขั้นตอนการทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

8. ลักษณะงาน (Nature of Work) ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบในเนื้อหาของบุคคล

9. การสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กร

Weiten and Lloyd (2003: 377-380) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบหลักอยู่ 6 ประการ คือ

1. คุณค่าของงาน (Meaningfulness) เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อพนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าย่อมรู้สึกว่าการงานนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ความท้าทายและความหลากหลายในงาน (Challenge and Variety) พนักงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. อิสระในการทำงาน (Autonomy) พนักงานมีอิสระในงาน สามารถตัดสินใจ มีส่วนร่วมและปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานของตนเองได้

4. มิตรภาพและการยอมรับ (Friendship and Recognition) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในที่ทำงานเดียวกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

5. ผลตอบแทนที่ดี (Good Pay) เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้กับความคาดหวัง หรือมีการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน

6. ความมั่นคง (Security) การให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน

Jewell (1998: 212-217) ได้เสนอวิธีการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 รูปแบบ คือ

1. วัดจากการบรรลุความต้องการ (Need Fulfillment) โดยเชื่อว่าบุคคลมีความต้องการในงานแตกต่างกัน และงานทำให้ได้รับการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับ การได้รับการยกย่อง การใช้อำนาจ และอื่นๆ

2. วัดจากความรู้สึกโดยรวม (Global Feeling) โดยการประเมินจากความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบในภาพรวม ความชอบหรือไม่ชอบในงาน

3. วัดจากทัศนคติหรือแง่มุมที่เกี่ยวกับงาน (Facets) เพื่อค้นหาส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือสำหรับใช้วัดผลความพึงพอใจในงาน วิธีที่ใช้กันมากสำหรับการรวบรวมข้อมูลก็คือ วิธีการให้น้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ของ Likert Rating Scale มีนักวิชาการที่พัฒนาเครื่องมือที่สำคัญดังนี้

1. ดัชนีวัดคำพรรณนางาน (the Job Descriptive Index: JDI) ที่พัฒนาขึ้นโดย Smith, Kendall and Hulin (1969) ประกอบด้วยมิติการวัด 5 มิติของความพึงพอใจในงาน คือ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา และตัวงาน สเกลการวัดใช้การตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่

2. ดัชนีงานทั่วไป (the Job In General Index: JIG) เป็นเครื่องมือวัดผลความพึงพอใจในงาน เป็นการปรับปรุงจากแบบดัชนีวัดคำพรรณนางาน ที่มีการเน้นเฉพาะงานแต่ละบุคคล ไม่ใช่งานทั่วไป

3. แบบสอบถามความพึงพอใจ Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), the Job Satisfaction Survey: JSS (Spector, 1997) และ Facet Scale เครื่องมือวัด MSQ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของ มี 100 เรื่อง 20 มิติ เป็นการวัดความพึงพอใจลักษณะเฉพาะเจาะจง ซึ่ง Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) มี 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบยาว มี 100 เรื่อง หลากหลายรูปแบบ คะแนนที่ได้นำมาเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานของแต่ละกลุ่มอาชีพ

2. รูปแบบสั้น ประกอบด้วย 20 คำถาม ซึ่งมีการวัดครอบคลุมความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน การมีส่วนร่วม การบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ สถานะสังคมและความมั่นคงในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

มีการศึกษาจำนวนมากที่ค้นพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร Bateman and Strasser (1984), Bluedorn (1982), Locke and Latham (1990) ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่สำคัญของ Bishay (1996) ชี้ให้เห็นชัดเจนว่า หากบุคคลมีความพึงพอใจกับงาน ก็จะแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น บุคคลที่ไม่พึงพอใจจะเกิดทัศนคติในทางลบ ก็จะมีการลาออกจากองค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง Yousef (2000) พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในลักษณะตรงกันข้ามในด้านพฤติกรรมการณ์การถอนตัว เช่น ความเฉื่อยชา การขาดการ และการลาออก Buitendach and De Witte (2005) พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะเชื่อมโยงกับผลผลิตที่เพิ่มขึ้น และเสริมสร้างประสิทธิผลต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ส่วนผลงานของ Ramdeja (2001) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับองค์การค่อนข้างสูง

ข้อค้นพบจากการศึกษาต่าง ๆ นี้ แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีน้อยลงด้วยเช่นเดียวกัน และนำมาซึ่งพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เช่น ความรู้สึกเฉื่อยชา การขาดงานบ่อย ๆ และการลาออกจากงาน

2.2.2 แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับ การกำหนดทิศทางในการทำงาน และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Schermerhorn, Hunt & Osbon. 2000 : 611 - 689) หรือกระบวนการที่ผลักดันกระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำพฤติกรรม หรือองค์การกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Vroom, 1964: 66 ; Porter & Lawler, 1968 : 33) หรือการพยายามโน้มน้าวพนักงานให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งทำให้พนักงานเชื่อมั่นว่า ความพยายามในการทำงาน ดังกล่าวสามารถช่วยตอบสนองความต้องการบางประการได้ (Robbins, 1996: 256) หรือองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์การแน่ใจว่า บุคลากรขององค์การเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ เนื่องจากผู้บริหารเชื่อมั่นว่า บุคลากรขององค์การจะทำงานด้วยความสมัครใจ โดยผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจออกให้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่ต้องการ (Hollyforde & Whiddett, 2002: 52 - 53)

Beach (1965: 379) อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือให้ได้รับรางวัล เป็นสิ่งสำคัญของพฤติกรรมมนุษย์ และเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Hoy and Miskel (1991: 173) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างด้วยกัน คือ บุคคลที่ทำงานหนัก มุ่งมั่นที่จะทำ และกำหนดทิศทางหรือพฤติกรรมเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่เหมาะสม

Luneberg and Ornstein (1996: 369) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันซึ่งส่งผลต่อ บุคคล ที่สามารถอธิบายถึงทิศทางความพยายามของบุคคลที่พึงปรารถนา เพื่อให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายเฉพาะอย่าง

Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000: 127) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง การได้รับแรงผลักดันในตัวบุคคล และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง

ลัดดา กุลนันทน์ (2544: 7) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ต้องการกำหนดไว้ โดยการที่บุคคลจะทำงานอย่างนั้นได้ต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน เริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และหากเงื่อนไขเหล่านี้ถูกกระตุ้นแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

รุ่งนภา ระตะนะอาพร (2547, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง เป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันจากความต้องการทั้งภายใน และภายนอกร่างกาย หรือความคาดหวังต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจ และมีความพึงพอใจในการที่ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านรวมกัน เช่น ปัจจัยที่เป็นการจูงใจภายนอกที่มากระทำต่อตัวพนักงาน และปัจจัยภายในที่เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการหรือคาดหวัง ทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจแล้ว ไปสู่การกำหนดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานหรือตัวบุคคล

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้นำเสนอมานั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจหรือแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และส่งผลให้เกิดแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

Persons (1960: 18-19) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจของมนุษย์มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีแรงจูงใจ ซึ่งจะเกิดขึ้นใน แต่ละบุคคล มีความต้องการ (Needs) ที่ใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Rewards) ตามสิ่งจูงใจทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคล กระตุ้นหรือเร้าให้การกระทำสำเร็จลุล่วงไป การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นการทำความเข้าใจถึงความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ในเบื้องต้น (Human Basic Needs) ซึ่งเป็นต้นเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์

Ghiselli and Brown (1965: 430-433) อธิบายองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูง หรือระดับสูง เป็นที่นับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพการทำงานที่สะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ
4. รายได้ หมายถึง รายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร

Van Dersal (1968: 62-72) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และ สภาพการทำงาน

ปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับของสังคม ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสที่จะก้าวหน้า

Pinder (1998: 177 - 230) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นพลังปัจจัยภายในและภายนอก (Internal and external factors) ที่เป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Work-related behavior) ที่กำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และความยาวนานของพฤติกรรมบุคลากรในองค์กร

Crewson (1997 : 202 - 205) ได้อธิบายจากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทางภาครัฐ และพนักงานทางภาคเอกชน พบว่าพนักงานของภาครัฐและเอกชนมีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานในองค์กรของรัฐจะไม่ค่อยให้ความสนใจรางวัลที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเท่ากับพนักงานในองค์กรเอกชน แต่จะสนใจในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับมากกว่า นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Jurkiewicz, Massey & Brown (1998: 65 - 80) ได้ข้อสรุปที่สนับสนุนผลการวิจัยของ Crewson ที่ว่าพนักงานในองค์กรภาครัฐ และในองค์กรภาคเอกชนมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน พนักงานในองค์กรภาครัฐมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในอนาคต การมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการมีโอกาสในการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นต้น ส่วนพนักงานในองค์กรภาคเอกชน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่การได้รับเงินเดือนที่สูง การมีโอกาสแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

จุมพล หนีมพานิช (2530: 185) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดความเต็มใจที่จะให้พลังประสพผลสำเร็จในเป้าหมาย คือ รางวัลหรือผลตอบแทนที่ทางองค์กรตั้งไว้ และผู้ปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระหว่างปัจจัยภายในคือการคาดหวัง การรับรู้ ชอบพอ ต่อปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่ทางองค์กรได้ตอบสนองให้อย่างเสมอภาค และยุติธรรม ทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

พิมลจรรยา นามวัฒน์ (2526, หน้า 383-388) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของแรงจูงใจสามารถจำแนกได้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจจะช่วยดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ

2. ความสำคัญต่อการบริหารงาน แรงจูงใจจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับอำนาจหน้าที่ซึ่งกันและกัน และการยอมรับจะมีผลต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในได้เป็นอย่างดี การสั่งการใด ๆ จากผู้บังคับบัญชาก็ย่อมที่จะบรรลุเป้าหมายในการสั่งการได้โดยง่าย

3. ความสำคัญต่อบุคลากร สามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและของตนได้ดี ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร โดยเฉพาะค่าตอบแทน ตลอดจนมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ปราศจากความเบื่อหน่ายต่องานและการหลบเลี่ยงงานก็ย่อมไม่เกิดขึ้น

แรงจูงใจมีส่วนประกอบ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1. ปัจจัยภายใน มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล จะมีความแตกต่างกันออกไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะได้รับผลสืบเนื่องมาจากการกระทบจากปัจจัยภายในแตกต่างกัน ผลกระทบต่อปัจจัยภายในจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สำคัญต่องาน เช่น ความสนใจ ทศนคติ และความต้องการ ความจริงแล้วการที่บุคคลปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นต้องเป็นงานที่ผู้นั้นชอบ และให้ความสนใจ และจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานด้วย จึงจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยทางองค์การที่จะช่วยรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ได้ โดยมีข้อสมมติว่า จะมีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กรทุกคนเหมือนกันหมด แนวคิดนี้จึงไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่าง

ของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากองค์กร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และนโยบายการบริหารงาน การมุ่งใจในการปฏิบัติงานควรเน้นปัจจัยภายนอกมากกว่าภายใน

การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ในส่วนของการสร้างมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานพบว่า มีนักวิชาการดังเช่น Herzberg, Mausner & Synderman (1967; Herzberg, 1982 : 182 - 198) ได้พัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยมาตรวัดดังกล่าวสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 มิติ คือ มิติที่ 1 ปัจจัยการจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) เกิดจากการที่บุคลากร มีความปรารถนาที่จะทำงานนั้น ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง เพราะเป็นงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานดังกล่าว และมิติที่ 2 ปัจจัยการจูงใจจากภายนอก (Extrinsic Motivation) เกิดจากการที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานนั้น ๆ เพื่อต้องการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในด้านอื่น ๆ มากกว่ามุ่งที่ความสำคัญองงาน เช่น ความต้องการในการได้รับรางวัล การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หรือการได้รับคำชมเชยเมื่อทำงานนั้นเสร็จ เป็นต้น

Deci & Ryan (1985: 185 - 198) Amabile (1993: 185 - 201) Cameron & Pierce (1994: 364 - 423) และ Jenkins Gupta, Mitra & Shaw (1998: 777 - 787) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยการจูงใจจากภายใน และปัจจัยจูงใจจากภายนอกเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก ถ้าผู้บริหารได้ศึกษาถึงความต้องการส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนและความต้องการขององค์กรจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น จะช่วยทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของทั้งสองฝ่าย โดยนำปัจจัยการ จูงใจมาเป็นตัวช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในอนาคต

Struckman & Yammarino (2003: 234 - 246) ได้พัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยมาตรวัดดังกล่าวสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) เช่น การจ่ายเงินเดือนที่ดี สถานภาพความมั่นคงในงาน กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร คุณภาพของและ มิติที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การยอมรับความเจริญเติบโต และการมีอำนาจ เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ผู้วิจัยได้สร้างมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมือง จากการบูรณาการตามแนวทางของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจจากภายใน และปัจจัยการจูงใจจากภายนอก

2.2.3 แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

Gibson (1991: 31) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่มีสมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้ และการรับรู้ถูกสร้างขึ้นมาจากความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังขององค์การ

Hofstede (1984: 31) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การคือ สิ่งที่เป็นศูนย์รวมของระบบความคิดทั้งหมดของสมาชิกในองค์การ ทำให้สังเกตได้ถึงสิ่งที่มีสมาชิกในองค์การนี้ ต่างไปจากสมาชิกในองค์การอื่น

Gordon (1999: 342) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า คือ สิ่งที่อยู่ภายในสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมติ ความเชื่อ และค่านิยมที่มีสมาชิกขององค์การที่มีร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม วัฒนธรรมจะเกี่ยวข้องกับการมีความหมายหรือการตีความร่วม ซึ่งส่วนมากมักถูกกำหนดโดยลักษณะที่เป็นรูปแบบเฉพาะกลุ่ม

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 10) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ขององค์การ

สมยศ นาวิการ (2546: 119-120) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากองค์การสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเพื่อที่จะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่ และความสามารถในการแข่งขันได้ ถึงแม้ว่าองค์การภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การที่ดีจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การ สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การคือค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และแบบแผนทางพฤติกรรมภายในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันอย่างมีแบบแผน มีลักษณะเฉพาะแต่ละองค์การ และถ่ายทอดจากสมาชิกเก่าสู่สมาชิกใหม่ขององค์การได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อองค์การ นักทฤษฎีองค์การต่างให้ความสนใจเกี่ยวกับการประเมินวัฒนธรรมองค์การ และได้ให้ความสำคัญทางด้านส่วนประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549: 69-70) ได้ระบุลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบในการคิด การกระทำและแบบทางวัตถุ
2. วัฒนธรรมองค์การ เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะจำเพาะขององค์การสหจร ซึ่งเป็นองค์การที่ได้รับการจัดตั้งอย่างจริงจังให้มีหน้าที่เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง อาจพิจารณาว่าเป็นวัฒนธรรมย่อยของสังคมได้

3. วัฒนธรรมองค์การ เป็นวัฒนธรรมการทำงาน หรือการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตสังคมของมนุษย์ กล่าวคือ มนุษย์มีการเข้าและออกจากวัฒนธรรมการทำงานนี้ในชีวิต ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้หลายครั้ง

4. วัฒนธรรมองค์การ เป็นได้ทั้งวัฒนธรรมแข็ง (Strong) วัฒนธรรมอ่อน (Weak) หรือวัฒนธรรมธรรมดา (Normal) ทุกสังคมจะต้องมีวัฒนธรรมแบบใดแบบหนึ่ง หรือมีรูปแบบผสมกัน

5. วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่องค์การนั้น ๆ สร้างขึ้น สมาชิกต้องเรียนรู้และฝึกฝนความชำนาญในการคิด และปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การ แต่ละองค์การมีวัฒนธรรมของตนเอง อาจจะไม่เหมือนองค์การอื่นก็ได้ และมีบางองค์การใช้บางส่วนของวัฒนธรรมร่วมกันได้ระหว่างองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 410) กล่าวว่า คุณลักษณะเบื้องต้นที่เป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ คือ

1. ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) เป็นระดับของบุคลากรที่ได้รับการกระตุ้นให้สร้างความคิดสร้างสรรค์ และเผชิญความเสี่ยงในการทำงาน

2. ความสนใจต่อรายละเอียด (Attention to Detail) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการคาดหวังว่าจะถูกห้ามปฏิบัติ และให้ความสนใจต่อรายละเอียด

3. การมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome Orientation) เป็นระดับที่ฝ่ายบริหารมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าเทคนิค และกระบวนการที่ใช้ เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. การมุ่งที่บุคคล (People Orientation) เป็นระดับที่ฝ่ายบริหารทำการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การพิจารณาผลลัพธ์ของบุคคลภายในองค์การเป็นหลัก

5. การมุ่งที่ทีม (Team Orientation) เป็นระดับของงานกิจกรรม โดยมีการจัดองค์การในลักษณะการทำงานโดยให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานส่วนตัว

6. การกระทำเชิงรุก (Aggressiveness) เป็นระดับซึ่งบุคคลมีการทำงานในลักษณะเชิงรุก และมีการแข่งขัน มากกว่าที่จะทำงานไปเรื่อย ๆ

7. ความคงที่ (Stability) เป็นระดับซึ่งกิจกรรมองค์การเน้นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาสถานภาพ ซึ่งตรงข้ามกับการต้องเจริญเติบโต

เนตร์พัฒนา ยาวีราษ (2546: 223) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นเกิดจากการได้รับอิทธิพลจากองค์การที่ส่งสมกันมายาวนาน การสร้างวัฒนธรรมองค์การสามารถทำได้โดย

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญ และมีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมชัดเจน มีการควบคุมการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐานในการทำงาน เช่น ผลงานที่มีคุณภาพมาจากการทำงานของพนักงานที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีผลงานที่สามารถวัดได้เป็นที่น่าพอใจ มีการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เป็นต้น

2. ผู้นำเป็นผู้สร้างความเชื่อ และค่านิยมให้คนในองค์การยอมรับนับถือร่วมกัน เช่น หากองค์การประสบปัญหาทางการเงิน องค์การจะไม่เลิกจ้างพนักงานเพราะสมาชิกในองค์การเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน องค์การจะต้องดูแลคนในครอบครัวให้มีความสุข เป็นต้น

3. ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นผู้สอนและแนะนำที่ดีให้แก่พนักงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรยึดถือปฏิบัติ เป็นผู้สอนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึง ผู้นำมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดี และมีการลงโทษพนักงานที่ไม่ดี

สมยศ นาวิการ (2540: 81) กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์การ โดยเฉพาะถ้าเป็นวัฒนธรรมที่ดี ผู้บริหารควรที่จะพยายามปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจของบุคลากรทุกคน จะเกิดเป็นความผูกพันที่พนักงานมีให้กับบริษัท และจะเป็นการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ

2. วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน

3. วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบทางสังคม ในบางบริษัทมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นระเบียบวินัย เน้นมาตรฐานของงาน จนสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ไว้วางใจในคุณภาพ บุคลากรในองค์การจะเกิดความภูมิใจ มั่นใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ ทำให้ผูกพันกับองค์กร

สิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ (2552: 20-21) ได้สรุปวัฒนธรรมองค์การโดยประยุกต์มิติการวัดมิติของวัฒนธรรมองค์การจาก Hofstede ไว้เป็น 4 มิติ ดังนี้

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) เป็นอัตราของการยอมรับในอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องและหัวหน้างานในองค์การที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ที่อยู่ในสายงานต่ำกว่า เป็นผู้ที่มีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง การทำงานมีการควบคุม สั่งการใกล้ชิดและเข้มงวด โครงสร้างองค์การมักจะมีสายบังคับบัญชาที่ยาว ในทางตรงข้าม หากองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์การจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน แต่ละคนจะมีความเป็นตัวเอียงสูงในการที่จะตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์การมักจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้น

2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นลักษณะของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสถานการณ์ไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบของการตัดสินใจ องค์การที่มีลักษณะของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้นจะพยายามสร้างกฎระเบียบจำนวนมาก เพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์การปฏิบัติตาม ทำให้ภายในองค์การมีความเครียดสูง และการตัดสินใจต่างๆ จะใช้มติของกลุ่มเป็นหลัก องค์การที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้น จะมีโครงสร้างองค์การที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง พนักงานมีความเครียดในการทำงานน้อย มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง

3. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) เป็นลักษณะของการที่สมาชิกในองค์การ มีการให้ความสำคัญกับตนเอง และครอบครัวมากกว่าองค์การ โดยมีลักษณะตรงกันข้ามกับลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) คือสมาชิกในองค์การจะให้ความสำคัญ

กับกลุ่มมากกว่าบุคคลโดยถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยนความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน นั่นคือองค์การที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูงก็จะเป็นกลุ่มนิยมต่ำ

4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) ลักษณะมุ่งวัตถุ เป็นค่านิยมของสังคมที่ให้ความสำคัญกับเงินทองสิ่งของ และความสำเร็จโดยลักษณะตรงกันข้ามก็คือลักษณะมุ่งคุณภาพชีวิต (Femininity) ที่เป็นค่านิยมของสังคมซึ่งเน้นการให้ความสนใจกับผู้อื่น และคุณภาพชีวิต คำว่าลักษณะมุ่งวัตถุ และลักษณะมุ่งคุณภาพชีวิตเป็นการอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมตามบทบาท

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำมิติการวัดวัฒนธรรมองค์การของ Hofstede ที่มีการปรับเป็น 4 มิติ และได้ใช้ศึกษามาแล้ว มาเป็นกรอบในการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ

2.2.4 แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Worklife) มีปรากฏครั้งแรกในสหรัฐอเมริกาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากมีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าวทั่วทุกวงการ อุตสาหกรรมในยุโรป แนวการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแสดงให้เห็นว่าแนวคิดนี้เป็น แนวความคิดที่มีขอบเขตกว้างขวาง จึงได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้จำนวนมาก และอาจจะมีความแตกต่างกันบ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับแนวคิดในเรื่องการทำงาน ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Suttle (1977: 14) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับในองค์การ ไม่ว่าจะเป็น คนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าขององค์การ การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคมแวดล้อม หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ ยังช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุจากการทำงานได้ ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพ และปริมาณของผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานจะสูงขึ้น

Dubrin (1981: 51) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นระดับที่บุคลากรขององค์การมีความรู้สึกพึงพอใจกับการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากการทำงานในองค์การนั้น

Huse and Commings (1985:198-199) ได้อธิบายความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานงานคือประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากการมีความสุขในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตของ

องค์การ 2) ช่วย เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Davis & Newstom (1989: 387) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกของความไม่ชอบ หรือความชอบของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและดีที่สุดสำหรับบุคลากร

Brief (1981: 8) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยกล่าวว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well – being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตในเชิงบวก

Robinson (1991: 670) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นกระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร หรือกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Quible (1996: 326) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการทางการบริหาร ที่มีผลต่อสิ่งๆที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของสถานภาพของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์การ ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้ทัศนคติ และขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น บุคลากรจะมีความรู้สึกทางบวกกับงาน และเกิดความรู้สึกทางบวกกับองค์การ

Corsini (2002: 796) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นการเพิ่มพูนขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งด้านกายภาพ และจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน ความมั่นคงในการทำงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย การลดความเครียด และการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน

ผจญ เถลิงสาร (2540: 24) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า มีความหมายครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของบุคลากรแต่ละคน และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายที่สำคัญร่วมกันอยู่ที่ การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 : 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่บุคลากรพอใจในงาน มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545: 13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุดในการทำงาน และมีสุขภาพจิต

ที่ดีที่บุคลากรได้มาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและส่งผลต่อองค์การ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะการทำงานที่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการ หรือ ความปรารถนาในการทำงานของบุคลากรกับองค์การ การทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุข กับการมีชีวิตและสภาพที่เป็นอยู่ในสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cummings (1985 : 199 - 200) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานของงาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development Of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่ท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงาน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ไม่มีการแบ่งแยกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ให้ความเคารพสิทธิของพนักงาน และความเป็น ปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การมีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556: 395-412) ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์การของพนักงานบริษัทประกันภัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยทำการศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานในบริษัทประกันภัยจำนวน 220 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การยังมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธัญลักษณ์ ขนทรัพย์ (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร ประชากรคือวิศวกรที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่ทราบจำนวน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรโดยให้ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มอีก 4% มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการทำงานร่วมกันและด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับดี ส่วนคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถ และการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรอยู่ในระดับเฉย ๆ ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีตัวแปรที่ไม่ส่งผลคือด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยเป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานสถาบัน และลูกจ้างประจำ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 215 คน

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่บุคลากรเห็นด้วยระดับน้อยที่สุดคือด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และผลการวิเคราะห์ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีระ กุลสวัสดิ์ (2554: 275-307) ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองแหลมฉบัง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองแหลมฉบัง และพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองแหลมฉบังที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรเป้าหมายในการศึกษาคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองแหลมฉบัง จำนวน 1,045 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 340 คน ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรม LISREL พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การ ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติส่งผลทางตรงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานยังส่งผลทางอ้อมสู่ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริมาศ ยอดยิ้มศิริ (2552) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ รวม 5 แห่ง ที่ปฏิบัติงานในปี 2551 จำนวน 936 คน ทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับน้อย วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะมุ่งวัตถุประสงค์และมุ่งคุณภาพชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพัน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อ

องค์การอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

สิมาพร แจ่มบุญศรี (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลมทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 384 คน ได้จากการประมาณการประชากรที่ไม่สามารถนับจำนวนได้ การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความคิดเห็นระดับสูงในด้านความสำเร็จ รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเนวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ต่างก็ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงาน แบบของภาวะผู้นำกับสภาพจิต แบบของภาวะผู้นำกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม ความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพจิตกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพจิตกับความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร 5 แห่ง จำนวน 1,700 คน การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า แบบภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน บรรยากาศเชิงจริยธรรม สภาพจิต ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศเชิงจริยธรรม และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สภาพจิตกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปโดยภาพรวมบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน และสภาพจิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุจินต์ พูลปั้น (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการิศจิตใจในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการิศจิตใจในประเทศไทย ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนฯ สุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยจำนวน 260 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงเรียนฯ มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

Stan (2013: 672-676) ศึกษาการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของสายงานวิชาการในโรมาเนีย โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ 106 คน เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในเขตเมือง 64% และอยู่ในชนบท 36% มีประสบการณ์ในการทำงานในระบบการศึกษา 10-15 ปี การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้สเกลการวัดความผูกพันต่อองค์การ ที่ปรับจากผลงานของ Mayer & Allen โดยการวัดความผูกพันต่อองค์การแบบ 3 มิติ คือ ความผูกพันแบบจงรักภักดี (Affective Commitment) ความผูกพันแบบคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันในความทุ่มเท (Normative Commitment) แบบวัดความพึงพอใจ ที่ปรับปรุงมาจาก Spector โดยวัดเกี่ยวกับการประเมินทัศนคติของพนักงานในคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเลื่อนขั้น การกำกับดูแลของหัวหน้างาน ผลประโยชน์ตอบแทน ขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของการทำงาน การติดต่อสื่อสารในองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์สอน ความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในมิติของความผูกพันแบบจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์สอนยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในมิติความผูกพันแบบคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Bang, Ross and Reio (2013: 96-112) ศึกษาแรงจูงใจที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาสาสมัครในองค์กรกีฬาที่ไม่แสวงหากำไร: บทบาทของการพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้คือการตรวจสอบบทบาทของความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของอาสาสมัคร และความผูกพันต่อองค์การกีฬาที่ไม่แสวงหากำไร ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรกีฬาที่ไม่แสวงหากำไรจำนวน 22 แห่ง ในรัฐแถบมิดเวสต์ของสหรัฐอเมริกาด้วยการส่งแบบสอบถามทางจดหมาย จำนวน 2,000 ฉบับ มีผู้ตอบกลับ 214 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของอาสาสมัคร และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจของอาสาสมัครยังมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ

Suma and Lesha (2013: 41-51) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาเทศบาลเมือง Shkodra โดยทำการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเมือง Shkodra ส่งแบบสอบถาม 160 คน ในเดือนสิงหาคม ปี ค.ศ.2012 โดยใช้รูปแบบที่หลากหลายของการสื่อสาร เช่น อีเมล และการโพสต์ มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา 56 คน ที่ใช้งานได้ในกรวิเคราะห์สถิติ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปี จนถึงมากกว่า 10 ปี ผล

การศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับดี ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Alniacik, Alniacik, Akcin and Erat (2012: 355-362) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในอาชีพ ความผูกพัน และความพึงพอใจในงาน โดยมีเป้าหมายในการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของแรงจูงใจในอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรแบบจงรักภักดี และความพึงพอใจในงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีมาตราวัด 5 ระดับ โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงาน 245 คน จากหน่วยงานต่าง ๆ จากอุตสาหกรรม การศึกษา การบริการ ธนาคาร การเงิน อุตสาหกรรมรถยนต์ และการก่อสร้าง โดยการส่งอีเมล และได้รับการตอบกลับจำนวน 250 ฉบับ มีแบบสอบถามที่ตอบคำถามครบถ้วน นำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ 245 ฉบับ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในอาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรแบบจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในอาชีพ กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรแบบจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

Hayati and Caniago (2012: 272-277) ศึกษาจรรยาบรรณในการทำงานของอิสลาม: บทบาทของแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ประชากรที่ศึกษาคือพนักงานของธนาคารอิสลาม 5 แห่ง ในเมืองบันดาลัมปู การสุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน ได้แบบสอบถามกลับมา 149 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 7 สเกล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า จรรยาบรรณในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน และยังพบว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Chang, Shih and Lin (2010, pp. 427-433) ศึกษาการเสริมสร้างศักยภาพในทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงเรียนสาธิตอนุสุข: การสำรวจผ่านแบบสอบถามข้ามกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาพยาบาลด้วยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน เก็บเครื่องมือด้วยแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 330 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สมการเชิงโครงสร้างในการอธิบายความสัมพันธ์ของโมเดล ผลการศึกษาพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของศักยภาพในทางจิตวิทยา ชีตความสามารถขององค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (3.28-3.85) การวิเคราะห์โมเดลพบว่า ชีตความสามารถขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อศักยภาพในทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การเสริมสร้างศักยภาพในทางจิตวิทยา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

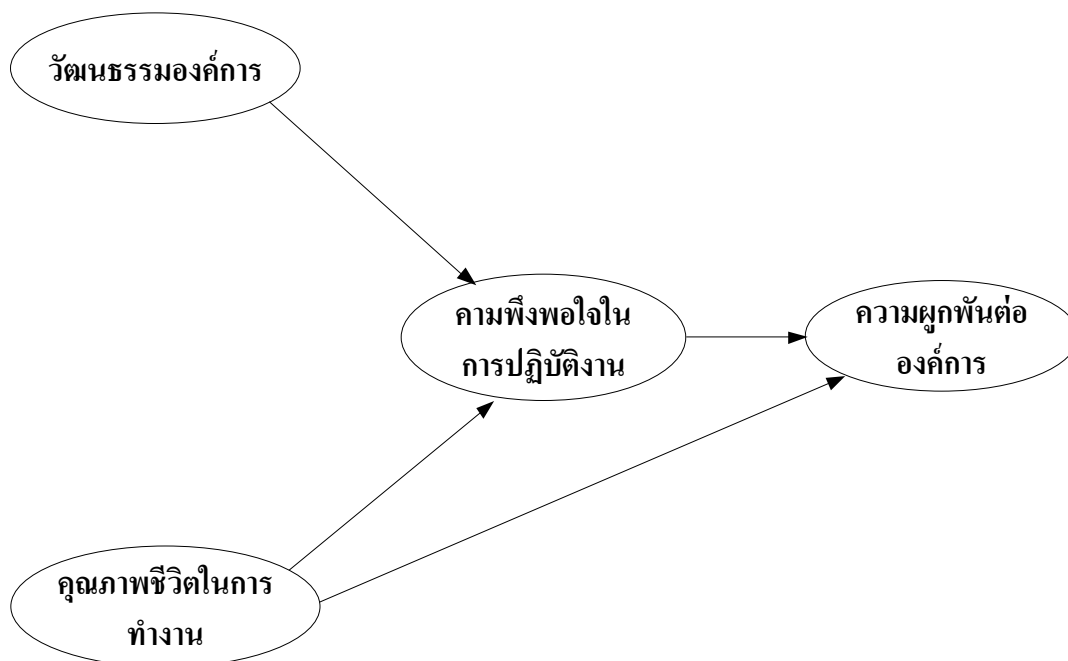
จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้นำมาประมวลความคิดเพื่อการวิจัย ซึ่งสามารถจำแนกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เรื่องการพัฒนาตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีได้ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable)

1. วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) จำนวน 2 ตัวแปร คือ การควบคุมของหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) จำนวน 4 ตัวแปร คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และ ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable)

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) จำนวน 2 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก
2. ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) จำนวน 3 ตัวแปร คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

นิยามปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของตัวแปรแต่ละตัวเพื่อใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

บุคลากรของเทศบาลเมือง หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลเมือง 4 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารของเทศบาลเมือง ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจต่อนโยบายการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่เทศบาลเมืองกำหนด และมีความศรัทธาต่อเทศบาลเมืองที่ทำงานว่าเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อประชาชนในพื้นที่

ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะตั้งใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อความเจริญและพัฒนาต่อไปขององค์กร ตลอดจนจะทำงานให้กับเทศบาลเมืองแม้จะเป็นงานนอกเหนือความรับผิดชอบ หรือไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาในการทำงาน

ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อเทศบาลเมือง เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่คิดที่จะย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกและทำงานต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเทศบาลเมืองโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้าย ไม่ว่าเทศบาลเมืองจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในสภาวะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุหรือประสบปัญหาต่าง ๆ และมีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะตัดสินใจคงอยู่เพื่อทำให้ให้เทศบาลเมืองต่อไป และมั่นใจในความอยู่รอดของเทศบาลเมือง

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง หมายถึง คือ ค่านิยม บรรทัดฐานและพฤติกรรมในการแสดงออกของบรรดาสมาชิกภายในองค์กร ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นแบบแผนของฐานคติเบื้องต้นที่ถูกสร้าง ค้นพบ และพัฒนาขึ้นมาโดยสมาชิกภายในองค์กร และถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกรุ่นต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งอธิบายถึงลักษณะขององค์กร โดยพิจารณาจาก การควบคุมของหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดขึ้นในเทศบาลเมือง และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับชีวิตการทำงานว่ามีความเหมาะสม มีคุณค่า หรือมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ ซึ่งแบ่งการวัดออกเป็น 4 มิติ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ที่เหมาะสม ตรงตามความรู้ความสามารถ โดยได้รับอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การจัดสถานที่ให้มีความเหมาะสมในการทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ แสงสว่างที่เพียงพอ ความเหมาะสมของอุณหภูมิ ระดับเสียง พื้นที่ในที่ทำงาน และกระบวนการในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสในการแสวงหา ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน โดยเทศบาลเมืองมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในความรู้เพื่อไปใช้ในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน หมายถึง เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับเวลาในการทำงานมีความสอดคล้องกัน กับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทรมานชีวิตให้กับด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป โดยสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้ตามปรารถนา ไม่กระทบต่อชีวิตการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศคติหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลเมือง ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจภายใน

ความพึงพอใจภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง วิธีที่หัวหน้างานดูแลลูกน้อง ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างาน วิธีการนำนโยบายของเทศบาลเมืองไปปฏิบัติ ค่าตอบแทนและปริมาณงานที่ทำ การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และค่าชมที่ได้รับเมื่อปฏิบัติงานได้ดี

ความพึงพอใจภายใน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การได้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา การมีโอกาสทำงานโดยลำพัง การมีโอกาสเปลี่ยนลักษณะงานไปเรื่อย ๆ การมีโอกาสได้เป็นบุคคลสำคัญ การทำงานต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อสำนึกความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การมีโอกาสในการทำงานเพื่อคนอื่น การมีโอกาสบอกเล่าสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นได้รับรู้ การมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ การมีโอกาสใช้วิธีการของตนเองในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

สมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ แล้ว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาข้างต้น และกำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานย่อยตามรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแบบดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานย่อยที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน

สมมติฐานย่อยที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การผ่าน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน 9 แห่ง นักวิจัยได้สุ่มตัวอย่างเทศบาลเมืองจำนวน 5 แห่ง คือ เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองแสนสุข เทศบาลเมืองศรีราชา และเทศบาลเมืองอ่างศิลา

การสุ่มตัวอย่าง จำนวนบุคลากรเทศบาลเมืองชลบุรี 647 คน เทศบาลเมืองหนองปรือ 594 คน เทศบาลเมืองแสนสุข 463 คน เทศบาลเมืองศรีราชา 546 คน และเทศบาลเมืองอ่างศิลา 295 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จากประชากร 2,545 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 346 คน

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด /ขนาดของประชากรซึ่งเท่ากับ 2,545 คน
 e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95%

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{2,545}{1+2,545(0.05^2)} = 346 \text{ คน}$$

กำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละเทศบาลนคร โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) ได้ขนาดตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงขนาดประชากรและตัวอย่าง

เทศบาลเมือง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เทศบาลเมืองชลบุรี	647	88
เทศบาลเมืองหนองปรือ	594	81
เทศบาลเมืองแสนสุข	463	63
เทศบาลเมืองศรีราชา	546	74
เทศบาลเมืองอ่างศิลา	295	40
รวม	2,545	346

การสุ่มตัวอย่าง นักวิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมจากจำนวนที่คำนวณขนาดตัวอย่าง เป็น 450 ตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากให้ได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด โดยผู้วิจัยไม่เปิดเผยรายชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ และสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลา ผู้ตอบตอบในแบบสอบถาม หรือตอบแบบสอบถามทางออนไลน์ ได้แบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 412 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 91.56

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน หน่วยงาน สถานะของตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมือง

3.3 การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

การประเมินค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ช่วยประเมินว่า ข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา หรือนิยามปฏิบัติการ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำผลมาพิจารณาคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) ดังนี้

แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ 1

ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ 0

แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ -1

การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถาม นั้น หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุง หรือไม่คัดเลือกไว้ (วรรณิ แกมเกตุ, 2551, หน้า 221)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการทดสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.ธงชัย ทองมา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ ข้อคำถามที่ได้รับการประเมินมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะทำการตัดคำถามข้อนั้นทิ้ง และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 อยู่ในเกณฑ์ที่นำไปใช้ได้ จึงคัดเลือกคำถามไว้โดยมีบางข้อที่ได้รับการเสนอแนะให้ปรับปรุงคำถาม ทั้งนี้เครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลได้ดำเนินการตรวจสอบ Content Validity โดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว และผู้ทรงคุณวุฒิไม่มีข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะว่าแบบสอบถามมีข้อคำถามที่มีความเสี่ยงต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

2. การทดสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ที่ผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองพนัสนิคม จำนวน 30 คน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่ควรต่ำกว่า .70 (ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2555, หน้า 122) ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 นำเครื่องมือที่ผ่านการทดสอบไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไปได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงนายกเทศมนตรี พร้อมแบบสอบถามและคิวอาร์โค้ด ที่เข้าสู่การตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อขออนุญาตในการเก็บแบบสอบถาม

2. นำหนังสือขออนุญาตที่ได้รับการอนุมัติจากนายกเทศมนตรี พร้อมแบบสอบถามที่มีคิวอาร์โค้ดส่งไปยังบุคลากรของเทศบาล ผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการตอบโดยทำแบบสอบถาม หรือแสกนคิวอาร์โค้ดเพื่อตอบคำถามใน Google Forms โดยไม่มีการระบุสถานที่ทำงานหรืออีเมลของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลส่วนตัวใด ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามก่อนนำไปประมวลผลข้อมูล โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564 – 5 มีนาคม พ.ศ.2564

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรม PSPP
2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีเกณฑ์ในการประมวลผลดังนี้

ตารางที่ 2 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถาม

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เฉยๆ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับ

ช่วงคะแนน	ระดับ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Struct Equation Model)

ตามกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้งหมด มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้
2. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้หรือไม่โดยใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทดสอบโมเดล โดยใช้โปรแกรมลิสเรล พิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องดังนี้ (Hair et al., 2010, p.672) กรณีที่ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลอยู่ในช่วงไม่เกิน 12 ตัวแปร

2.1 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามากกว่า .95 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ดัชนีวัดความสัมพันธ์ (Relative Fit Index) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามากกว่า .95 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า .07 โดย CFI ไม่ต่ำกว่า .97 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เสรี ชัดแฉ้ม (2547: 15-42) ได้อธิบายเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไว้ว่า

2.4 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2 / df) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3

2.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าดัชนี GFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) ดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และขนาดขององศาอิสระ ซึ่งดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนกับดัชนี GFI ค่าดัชนีที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี และพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษามีดังนี้

- 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
- 3) ระดับความผูกพันต่อองค์การ
- 4) ทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 412 คน มีรายละเอียดของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ (n = 412)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	162	39.32
หญิง	250	60.68
รวม	412	100.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.68 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.32 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n = 412)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	91	22.09
26- 35 ปี	170	41.26
36-45 ปี	132	32.04
46-55 ปี	13	3.16
56 ปีขึ้นไป	6	1.46
รวม	412	100.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.26 รองลงมาคือ 36-45 ปี และ ไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.04 และ 22.09 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน (n = 412)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	269	65.29
6-10 ปี	103	25.00
11-15 ปี	23	5.58
16 ปี ขึ้น	17	4.13
รวม	412	100.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.29 รองลงมาคือ 6-10 ปี และ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 5.58 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 412)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	3	0.73
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	0.49
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	20	4.85
อนุปริญญา/ปวส.	51	12.38
ปริญญาตรี	291	70.63
สูงกว่าปริญญาตรี	45	10.92
รวม	412	100.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.63 รองลงมาคือระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. และ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.38 และ 10.92 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานะของตำแหน่งงาน (n = 412)

สถานะของตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	126	30.58
พนักงานจ้างตามภารกิจ	105	25.49
ลูกจ้างประจำ	62	15.05
พนักงานจ้างทั่วไป	119	28.88
รวม	412	100.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.58 รองลงมาคือพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 28.88 และ 25.49 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (n = 412)

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สำนักปลัดเทศบาล	66	16.02
สำนัก/กองช่าง	58	14.08
สำนัก/กองคลัง	25	6.07
สำนัก/กองการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	47	11.41
กองวิชาการและแผนงาน	52	12.62
สำนัก/กองการศึกษา	59	14.32
กองสวัสดิการสังคม	47	11.41
หน่วยตรวจสอบภายใน	23	5.58
อื่น ๆ (กองการแพทย์ สุขาภิบาล สถานธนานุบาล ท่องเที่ยว)	35	8.50
รวม	412	100.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่สำนักปลัดฯ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.02 รองลงมาคือ สำนัก/กองการศึกษา และ สำนัก/กองช่าง คิดเป็นร้อยละ 14.32 และ 14.08 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 9

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ (n = 412)

วัฒนธรรมองค์การ	จำนวน	MIN	MAX	\bar{X}	S.D.
เทศบาลของท่านมีระดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	412	1.00	5.00	4.15	0.88
หัวหน้าของท่านให้ความเท่าเทียมกับทุกคน	412	1.00	5.00	4.18	0.88
เทศบาลของท่านมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่เคร่งครัด จนเกินไป	412	1.00	5.00	4.15	0.79
ท่านตั้งใจที่จะทำงานแม้ว่าหัวหน้างานจะไม่มีอยู่	412	2.00	5.00	4.22	0.78
หัวหน้างานให้ความสนใจต่อการทำงานของท่าน	412	2.00	5.00	4.16	0.76
หัวหน้างานเอาใจใส่ สอบถามสารทุกข์สุกดิบของท่านอยู่เสมอ	412	2.00	5.00	4.13	0.81
หัวหน้างานให้ความจริงใจต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค และ เท่าเทียมกัน	412	2.00	5.00	4.00	0.91
การควบคุมของหัวหน้างาน	412	2.14	5.00	4.14	0.66

วัฒนธรรมองค์การ	จำนวน	MIN	MAX	\bar{X}	S.D.
เทศบาลของท่านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	412	2.00	5.00	4.15	0.75
ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	412	3.00	5.00	4.34	0.68
ท่านเห็นความสำคัญของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	412	3.00	5.00	4.21	0.72
กลุ่มงานมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	412	2.00	5.00	4.20	0.76
ท่านจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน	412	2.00	5.00	4.20	0.73
ท่านทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	412	2.00	5.00	4.22	0.73
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	412	2.50	5.00	4.22	0.58

วัฒนธรรมองค์การ ในด้านการควบคุมของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n = 412)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน	MIN	MAX	\bar{X}	S.D.
ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านทำได้	412	1.00	5.00	3.99	0.97
ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับจากเทศบาลของท่านมีความเหมาะสม	412	1.00	5.00	4.01	1.02
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	412	1.00	5.00	4.00	0.93
อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดการใช้งานบอกไว้อย่างชัดเจน	412	1.00	5.00	4.05	0.91
สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน	412	1.00	5.00	4.07	0.89
สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสมต่อการทำงาน	412	1.00	5.00	4.10	0.97
สถานที่ทำงานมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	412	1.00	5.00	3.81	1.15
ความปลอดภัยในการทำงาน	412	1.00	5.00	4.01	0.85
ท่านได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากเทศบาล	412	1.00	5.00	4.08	0.88
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	412	1.00	5.00	4.14	0.85
ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	412	1.00	5.00	3.98	0.90
ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน	412	1.00	5.00	4.10	0.82
ความก้าวหน้าในการทำงาน	412	1.75	5.00	4.07	0.74
ท่านมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับเวลาในการทำงาน	412	2.00	5.00	4.15	0.78
เวลาในการทำงานในปัจจุบันของท่าน มีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต	412	2.00	5.00	4.10	0.78
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	412	2.00	5.00	4.13	0.72

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 อยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (n = 412)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	MIN	MAX	\bar{X}	S.D.
การได้ทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	412	2.00	5.00	4.17	0.74
การมีโอกาสได้เป็นคนสำคัญในองค์กร	412	2.00	5.00	4.12	0.85
การทำงานต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อสำนึกรับผิดชอบ	412	1.00	5.00	4.14	0.76
ความมั่นคงในการทำงาน	412	1.00	5.00	4.05	0.81
การมีโอกาสในการทำงานเพื่อคนอื่น	412	1.00	5.00	4.12	0.71
การมีโอกาสบอกเล่าสิ่งที่ท่านทำให้ผู้อื่นรู้	412	1.00	5.00	4.11	0.76
การมีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการทำงาน	412	1.00	5.00	4.07	0.73
การมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ	412	1.00	5.00	4.15	0.81
การมีโอกาสใช้วิธีการของตนเองในการทำงาน	412	1.00	5.00	4.09	0.83
ความรู้สึกระบายความสำเร็จในงานที่ท่านทำ	412	1.00	5.00	4.11	0.79
ความพึงพอใจภายใน	412	1.40	5.00	4.11	0.61
วิธีที่หัวหน้างานดูแลลูกน้อง	412	1.00	5.00	4.11	0.81
ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างาน	412	1.00	5.00	4.15	0.86
วิธีการนำนโยบายของเทศบาลไปปฏิบัติ	412	1.00	5.00	4.04	0.83
ค่าตอบแทนและปริมาณงานที่ท่านทำ	412	1.00	5.00	3.92	0.96
การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน	412	1.00	5.00	4.03	0.92
คำชมที่ท่านได้รับเมื่อทำงานได้ดี	412	1.00	5.00	3.99	0.82
ความพึงพอใจภายนอก	412	1.00	5.00	4.04	0.71

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจภายใน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ความพึงพอใจภายนอกอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 12

4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร (n = 412)

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	MIN	MAX	\bar{X}	S.D.
ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร ในการที่จะพัฒนาให้เทศบาลบรรลุเป้าหมาย	412	1.00	5.00	4.18	0.91
ท่านมักจะโต้แย้งทุกครั้งเมื่อมีบุคคลวิจาร์ณนโยบายของเทศบาลในทางลบ	412	1.00	5.00	4.09	0.85
ท่านจะพูดถึงเทศบาลให้บุคคลภายนอกฟังเสมอว่า เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	412	1.00	5.00	3.99	0.88
เทศบาลเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการบริการประชาชนที่มีคุณภาพ	412	1.00	5.00	4.11	0.85
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	412	1.25	5.00	4.09	0.73
ท่านยินดีที่จะทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ	412	2.00	5.00	4.07	0.93
ท่านตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อจะช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ	412	2.00	5.00	4.19	0.80
ท่านยอมรับการมอบหมายงานจากเทศบาลทุกอย่าง	412	1.00	5.00	4.11	0.84
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	412	2.00	5.00	4.13	0.81
ท่านยินดีทำงานนอกเวลาจนถึงแม้ว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จ	412	1.00	5.00	4.07	0.92
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	412	2.00	5.00	4.12	0.71
การตัดสินใจเข้าทำงานที่เทศบาลแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างมาก	412	1.00	5.00	4.09	0.88
ท่านคิดว่ามีความก้าวหน้า ถ้าท่านทำงานอยู่ที่เทศบาลแห่งนี้ต่อไป	412	1.00	5.00	4.14	0.98
ท่านไม่ต้องการไปทำงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับเทศบาลของท่าน	412	1.00	5.00	3.83	1.04
ท่านไม่คิดจะลาออก ถึงแม้เทศบาลแห่งนี้จะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน	412	1.00	5.00	3.90	1.07
ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	412	1.25	5.00	3.99	0.85

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 อยู่ในระดับมาก ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 อยู่ในระดับมาก และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 อยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 13

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล ขั้นตอนการวิเคราะห์ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา (n = 412)

ตัวแปรสังเกตได้	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
(1) วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุมของหัวหน้างาน	1.000										
(2) วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	.795**	1.000									
(3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	.677**	.634**	1.000								
(4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	.730**	.721**	.775**	1.000							
(5) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.692**	.714**	.697**	.790**	1.000						
(6) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	.654**	.626**	.598**	.721**	.725**	1.000					
(7) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจภายใน	.734**	.698**	.617**	.722**	.758**	.725**	1.000				
(8) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจภายนอก	.754**	.679**	.736**	.810**	.711**	.718**	.818**	1.000			
(9) ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	.741**	.655**	.712**	.812**	.724**	.700**	.791**	.825**	1.000		
(10) ความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ	.703**	.713**	.674**	.779**	.750**	.620**	.755**	.770**	.862**	1.000	
(11) ความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.704**	.658**	.744**	.780**	.759**	.638**	.764**	.819**	.815**	.759**	1.000

**p<.01, *p<.05 ค่า Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square =5,023.166, df = 55, p = .00 และค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of Sampling Adequacy (KMO) = .938

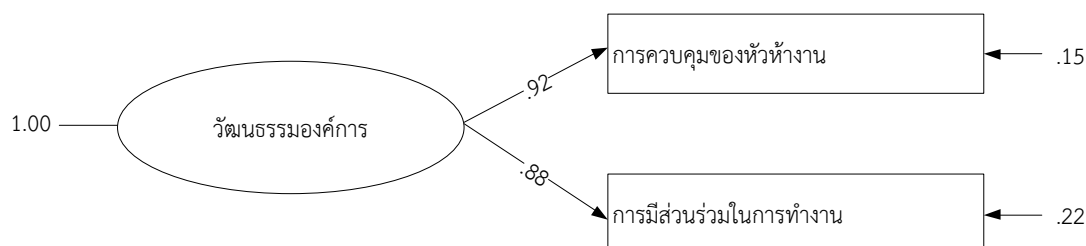
จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square ซึ่งเป็นค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ 5,023.166, $df = 55$, $p = .00$ ($p < .01$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006: 520) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ .938 ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006: 521) และเข้าใกล้ 1 เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ด้วยแบบ LISREL ซึ่งอาศัยหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว คือ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีผลการศึกษาดังนี้

ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว ได้แก่ การควบคุมของหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน



$$\chi^2=2.18, df=1, p=.14, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.99, RMSEA=.054, SRMR=.01$$

ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ

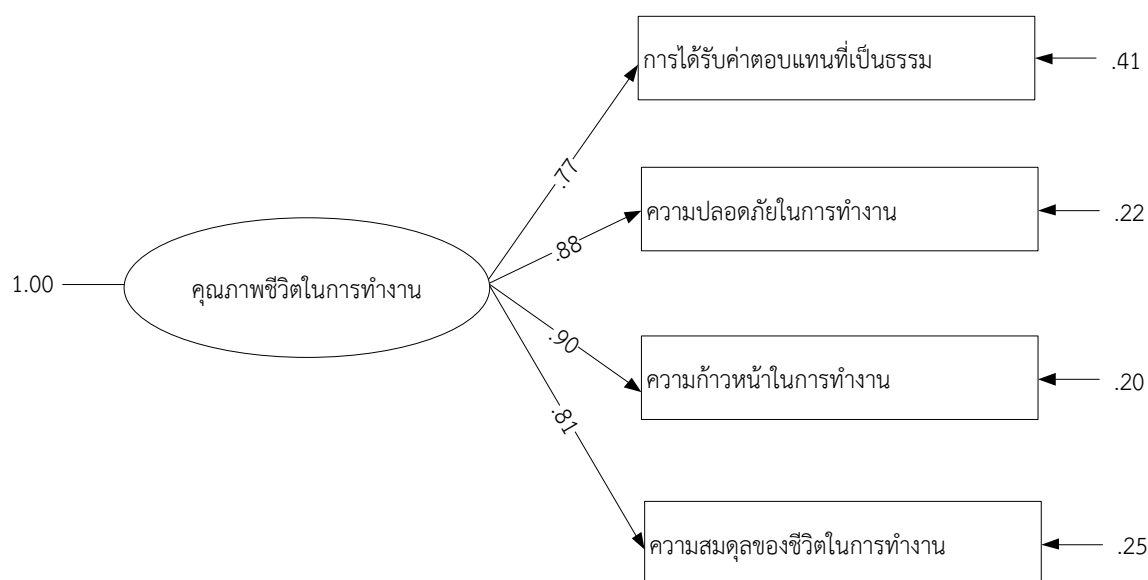
ตารางที่ 15 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
การควบคุมของหัวหน้างาน	.92**	.04	24.38	.85
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	.88**	.04	22.49	.78

** $p < .01$

จากภาพที่ 3 และตารางที่ 15 ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ การควบคุมของหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=2.18$, $df=1$, $p=.14$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=.99$, $RMSEA=.05$, $SRMR=.01$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบ .92 และ .88 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ โดยตัวแปรการควบคุมของหัวหน้างานร้อยละ 85 มีความแปรผันร่วมกับวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงานร้อยละ 78 มีความแปรผันร่วมกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน



$\chi^2=2.88$, $df=1$, $p=.089$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=.97$, $RMSEA=.068$, $SRMR=.008$

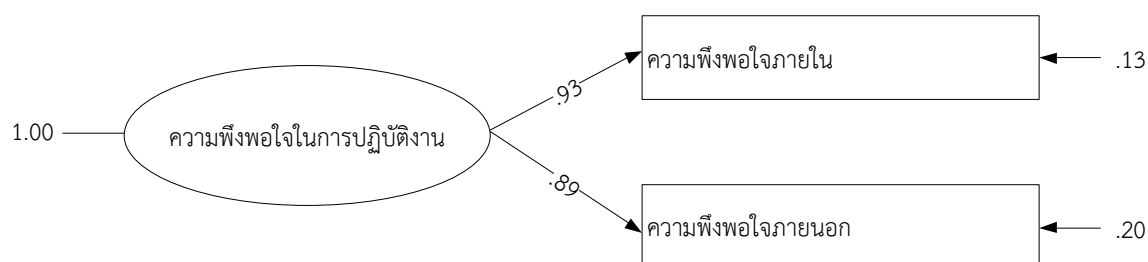
ภาพที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 16 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	.77**	.05	15.65	.59
ความปลอดภัยในการทำงาน	.88**	.04	19.66	.78
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.90**	.04	20.12	.80
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	.81**	.05	17.34	.65

** $p<.01$

จากภาพที่ 4 และตารางที่ 16 ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=2.34$, $df=1$, $p=.126$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=.97$, $RMSEA=.063$, $SRMR=.008$ เมื่อพิจารณาจากค่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .77-.90 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝง ความก้าวหน้าในการทำงานมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ ความปลอดภัยในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตามลำดับ โดยตัวแปร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 80 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 78 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ร้อยละ 65 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมร้อยละ 59 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน



$\chi^2=1.96$, $df=1$, $p=.16$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=.99$, $RMSEA=.048$, $SRMR=.008$

ภาพที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

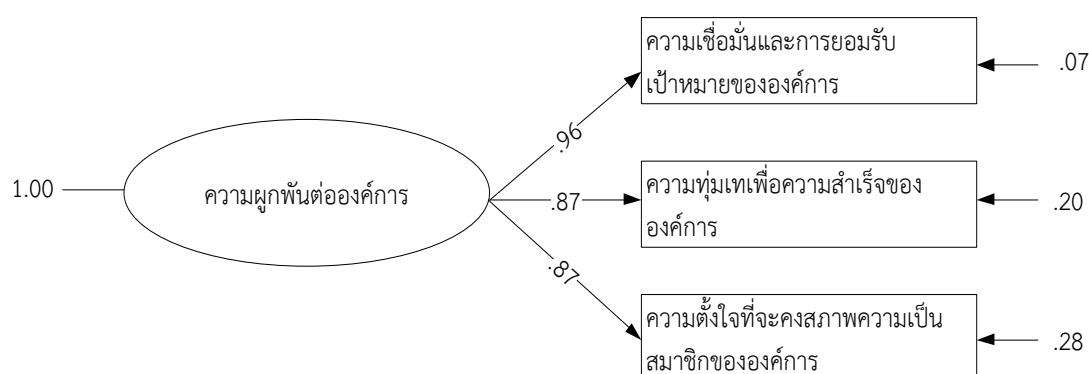
ตารางที่ 17 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ความพึงพอใจภายใน	.93**	.04	24.96	.87
ความพึงพอใจภายนอก	.89**	.04	23.05	.88

** $p<.01$

จากภาพที่ 5 และตารางที่ 17 ตัวแปรแฝงการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=1.96$, $df=1$, $p=.16$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=.99$, $RMSEA=.048$, $SRMR=.008$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .89-.93 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจภายใน มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจภายนอก โดยตัวแปรความพึงพอใจภายนอกร้อยละ 88 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรความพึงพอใจภายในร้อยละ 87 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



$\chi^2=1.53$, $df=1$, $p=.216$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=.98$, $RMSEA=.04$, $SRMR=.027$

ภาพที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 18 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	.96**	.04	23.30	.93
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ	.87**	.04	22.20	.79
ความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ	.87**	.04	22.20	.73

** $p<.01$

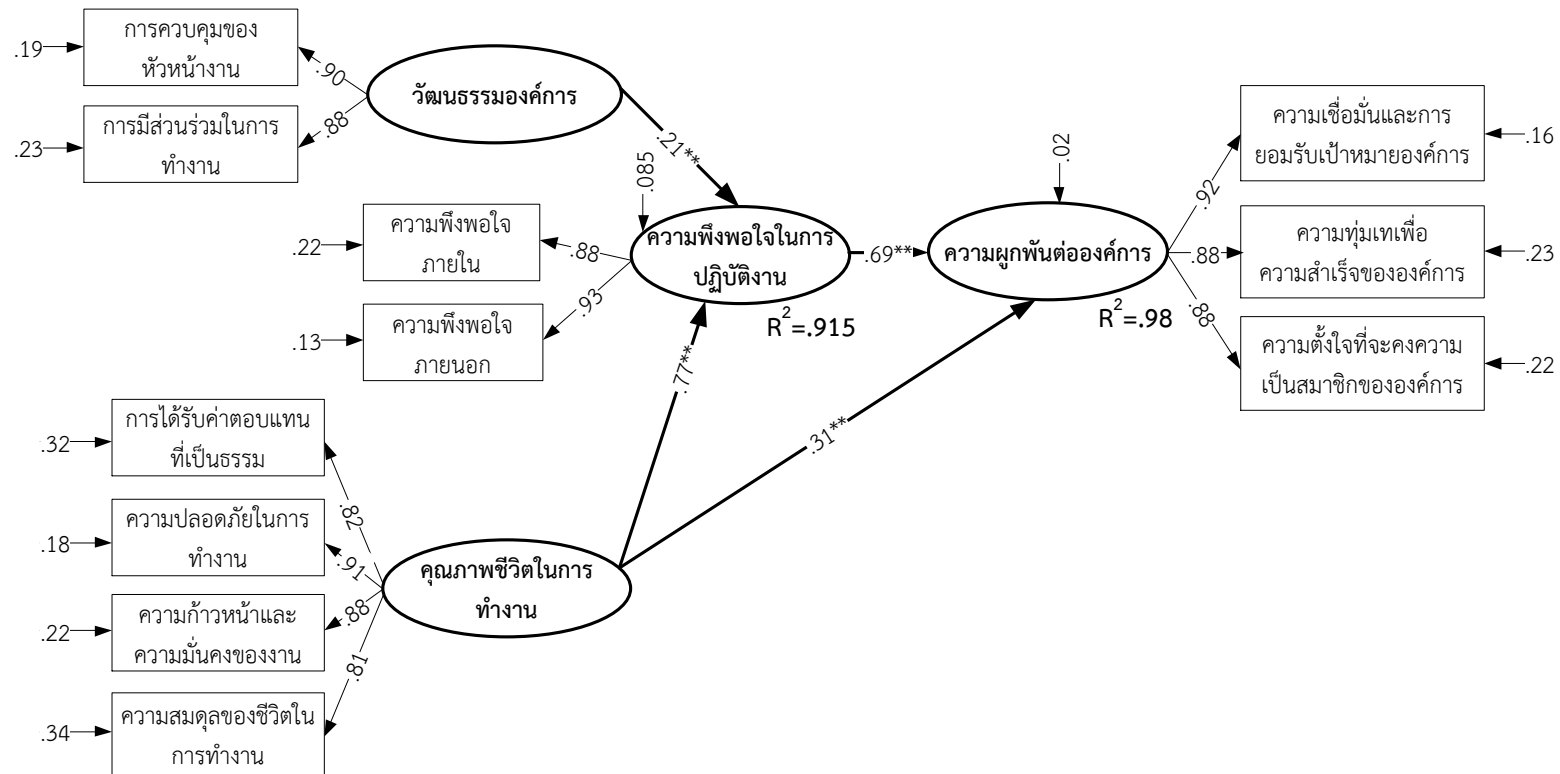
จากภาพที่ 6 และตารางที่ 18 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=1.53$, $df=1$, $p=.216$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=.98$, $RMSEA=.04$, $SRMR=.027$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 87-.96 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ โดยความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยตัวแปรความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การร้อยละ 93 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์การ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การร้อยละ 79 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การร้อยละ 73 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความผูกพันต่อองค์การตามสมมติฐาน

ตัวแบบการความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ สมมติฐานการวิจัยคือ

- สมมติฐานย่อยที่ 1 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานย่อยที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ
- สมมติฐานย่อยที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานย่อยที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การผ่าน



$\chi^2=61.89$, $df=22$, $CFI=0.997$, $GFI=.973$, $AGFI=.920$, $RMSEA=.066$, $SRMR=.013$

ภาพที่ 7 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 19 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบความผูกพันต่อองค์การ

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการทดสอบ
ไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df)	<3.00	2.81	ผ่านเกณฑ์
Comparative Fit Index: CFI	>.95	.997	ผ่านเกณฑ์
Relative Fit Index: RFI	>.95	.987	ผ่านเกณฑ์
Standard Root Mean Square Residual: SRMR	≤.08	.013	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	<.07	.066	ผ่านเกณฑ์
Goodness of Fit Index: GFI	>.90	.973	ผ่านเกณฑ์
Adjust Goodness of Fit Index: AGFI	>.90	.920	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.81 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .997 ค่าดัชนีความสัมพันธ์ (Relative Fit Index: RFI) มีค่าเท่ากับ .987 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Root Mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ .013 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .066 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .973 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .920 และ จากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากเกณฑ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สรุปได้ว่าตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีตามสมมติฐานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 1 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่าน	ยอมรับ

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับทั้งหมด 4 สมมติฐาน กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .98 ($R^2=.98$) แสดงว่าตัวแปรบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 98

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
วัฒนธรรมองค์กร	.21** (.08)	-	.21** (.08)	.14** (.07)	.14** (.07)	-
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.77** (.09)	-	.77** (.09)	.84** (.07)	.53* (.01)	.31** (.06)
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	.69** (.15)	-	.69** (.15)

หมายเหตุ: DE=อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), IE=อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect), TE=อิทธิพลรวม (Total Effect), * $p<.05$, ** $p<.01$

ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (TE=.84) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (TE=.69) และ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (TE=.14) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับของอิทธิพล และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (IE=.14) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (IE=.53) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .98 ($R^2=.98$) แสดงว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีได้ร้อยละ 98

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี และพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีทั้งสิ้น 4 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแปรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม LISREL

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามถามคำถามจาก บุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน 5 แห่ง คือ เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองศรีราชา เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองแสนสุข และเทศบาลเมืองอ่างศิลา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และใช้การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน เรียงตามลำดับของอิทธิพลของตัวแปร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($TE=.84$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($TE=.69$) และ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ($TE=.14$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ($IE=.14$) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($IE=.53$) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีได้ร้อยละ 98

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ หลายตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลทางตรงจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ เรียงตามลำดับของอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปร ดังนี้

1.คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยลำดับแรกที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2556) และชลิตา เล็บครุฑ (2554) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานยังส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันณภัช ขนทรัพย์ (2556)

2.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยลำดับที่สองที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระ กุลสวัสดิ์ (2554); ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552); Stan (2013); Suma and Lesha (2013) ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่นร่วมด้วย ได้แก่บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยลำดับที่สาม ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่เป็นอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ (2552) และสิมาพร แจ่มบุญศรี (2552) หากมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อไปยังความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ เรียงตามลำดับดังนี้

1) เทศบาลควรส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยใช้แนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเสริมสร้างความพึงพอใจจากภายใน และภายนอก โดยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน การปฏิบัติของหัวหน้างาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร

2) เทศบาลควรรหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร ในเรื่องของการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน และให้บุคลากรมีเวลาสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้สูงขึ้นซึ่งยังสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรขึ้นไปได้อีก ซึ่งการยกระดับคุณภาพชีวิตนี้ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานแล้ว ยังส่งผลโดยตรงทำให้บุคลากรความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

3) เทศบาลควรวางแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ในเรื่องของ การควบคุมของหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ให้ความจริงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลทางอ้อมไปยัง ความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาเป็นตัวแปรอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังอาจจะมีตัวแปรอื่น ๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ ซึ่งจะทำได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

2) ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อตรวจสอบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3) ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำเป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เช่น 5 ปี เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบริบทของสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาเปลี่ยนแปลง

บรรณานุกรม

- กิริติพงษ์ แนวนมาลี และวิน พรหมแพทย์. (2540). *ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่นสำหรับเยาวชน*. กรุงเทพฯ : บริษัท สุขุมและบุตร จำกัด.
- โกวิท พวงงาม. (2555). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วิญญูชน.
- จุมพล หนีพานิซ. (2530). *องค์การและการจัดการ*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์. (2548). *แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติการของพนักงานบริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ, สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2539). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ตาก: บริษัทโพรเจ็คท์ ไฟฟ์-โพร จำกัด.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมเนศ พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพวรรณ ศุภภักดี. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทโรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *จากองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่อองค์กรเปี่ยมสุข*. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.
- ธนพล แสงจันทร์ และวีโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). *อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย*. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*. 6(3): 395-412.
- ธณัฐชา รัตนพันธ์. (2550). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญภัช ขนทรัพย์. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2554). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลเมืองแหลมฉบัง*. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*. 3(3): 375-307.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2546. *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัท เซ็นทรัลเอ็กเพรส จำกัด.

- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2524. *การปกครองเมืองพัทยา*. กรุงเทพฯ : สหยาบล้อกและการพิมพ์.
 ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ*.
 วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.
 ผจญ เฉลิมสาร. 2540. *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณีโรงงานในนิคม
 อุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารการ
 ปฏิบัติงาน) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 พิมพ์จรรย์ นามวัฒน์. 2526. *การบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
 ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. 2529. *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไอเดียนส
 โตร์.
 มนตรี แก้วดวง. 2552. *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพ
 ชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าเสื้อผ้าแบรนด์*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
 รุ่งนภา ระตะนะอาพร. 2547. *ปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจค้าปลีก
 ขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ.
 ลัดดา กุลนันทน์. 2544. *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 แห่งประเทศไทย*. ปัญหาพิเศษทางการบริหารรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
 วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2544. *รายงานสัมพันธ: กุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง*.
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
 วรณิ แกมเกต. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 วารัตตา เหลืองรังษี. (2549). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบิน
 พานิชย์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรม
 องค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด.
 สมยศ นาวิการ. (2527). *ความสำเร็จทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: กมลการพิมพ์.
 สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
 สมยศ นาวิการ. (2546). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.
 สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 บริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 สร้อยตระกูล ติวานนท์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
 สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). *สังคมวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- สิมาพร แจ่มบุญศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สิริมาศ ยอดยิ้มศิริ. (2552). วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจินต์ พูลปั้น. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพฯ: โพรเพช.
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(1), 15-42.
- อรุณ รักธรรม. (2539). การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. เอกสารสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ใน องค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 14). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Alniacik, U. Alniacik, E. Akcin, K. and Erat, S. (2012). Relationships between carrier motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 58(2012): 352-362.
- Altman, R. (2000). Forecasting Your Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 65, 62-65.
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward New Conceptualizations of Intrinsic and Extrinsic Motivation in the Workplace. *Human Resource Management Review*. 3: 185-201.
- Angle, H. L. & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Bang, H., Ross, S. & Reio, T. G. Jr. (2012). From motivation to organizational commitment of volunteers in non profit sport organizations. *Journal of Management Development*. 32(1). 96-112.
- Bateman, T., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedent of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel Management People at Work*. New York: The Mackillan Co.

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Becker, T.E. (1992). Foci and bases of commitment are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal*, 35, 232-244.
- Bergmann, T. J., Lester, S. W., De Meuse, K. P. & Grahn, J. L. (2000). Integrating the three domains of employee commitment: *An exploratory study. Journal of Applied Business Research*, 16, 15-26.
- Bishey, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3, 147-154.
- Bluedorn, A. C. (1982). The theories of turnover: Cases, effects, and meaning. *Research in the Sociology of Organizations*, 1, 75-128.
- Blum, M. L. and Naylor, J.C. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper Collins Publishers.
- Brief, A. P. (1981). *Managing job Stress*. Boston: Little, Brown.
- Brooks, J.L., & Seers, A. (1991). Predictors of organizational commitment: Variations across career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 53-64.
- Brown, R.B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 230-251.
- Buchanan H. B. (1974). Building organization commitment: the Socialization of manager in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19 (March): 533-546.
- Buitendach, J. H. & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance works in a parasternal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27-37.
- Cameron, J. ; & Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, Reward and Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*. 64: 363-423.
- Campbell, J. P. & Beaty, E. (1971). *Organizational Climate: Its Measurement and Relationship to Work Group Performance*. Washington D.C.: Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association.
- Chang L.-C., Shih C.-H., Lin S.-M.. (2010). 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: 427-433.
- Clark, J. J. (1957). *Outline of Local Government of The United Kingdom*. London: Sir Issac Pitman and Son, Ltd.
- Consini, R. J. (2002). *The dictionary of psychology*. New York: Brunner-Routledge.

- Chung, K.H. and Meggison, E.C. (1981). *Organization Behavior Developing Managerial Skills*. New York: Harper and Row Publisher.
- Cooper, A.M. (1958). *How to Supervise People*. New York: McGraw-Hill.
- Crewson, P.E. (1997). Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 7 (4): 499-518.
- Dastmalchian, A., Blyton, P. & Adamson, R. (1991). *The Climate of Workplace Relations*. London: Routledge.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. 8th ed. Singapore: McGraw Hill.
- Deci, E. L. & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Dubrin, A. J. (1981). *Personal and Human Resource Management*. New York: D.Van Nostrand.
- Elsabahy, H. EL., Sleem, W. F. and El-Sayed, N. M. (2013). Effect of organizational climate on organizational commitment of nurse educator at faculty of nursing Mansoura university. *Journal of Education and Practice*. 4(27): 41-48.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations, Performance, and Commitment*. New York: Irwin Professional.
- Forehand, G. and Von Gilmer, B. (1964). Environmental variations in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*. 62: 361-382.
- Ghiselli, E. E. & Brow, C. W. (1965). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J.L. (1991). *Organizational: Behavior-Structure-Process*. 7th ed. Homewood, IL: Von Hoffman.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J.H. (2000). *Organization: Behavior Structure Process*, 10th ed..Boston: McGraw-Hill.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*. 33, 61-81.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Hackman, R.J. and L.J. Suttle. (1977). *Improving Life at Work : Behavior Science Approach to Organizational Change Santa Monica*. California: Goodyear Publishing.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th. N.J.: Pearson Prentice Hall.

- Hart, P. M., Wearing, A. J. ; & Griffin, M. A. (1996). *Integrating Personal and Organizational Factors into a Coherent Model of Occupational Well. Being*. Cincinnati: Ohio, Paper Presented at the 21st Annual Meeting of the Academy of Management.
- Harrell, T.W. (1964). *Industrial Psychology*. Culcutta: OxfordandIBM.
- Hayati, K and Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and job Persormance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 65(2012): 272-277.
- Herzberg, F. (1982). *The Management Choice: To be Efficient and to be Human*. Vermont: Salt Lake City, Olympus.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1967). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Hofsted, G. H. (1984). *Culture's consequences: International Different in work-related values*. Beverly Hill: Sage Publications.
- Hofstede, G. H. (1997). *Cultures and Organizations: Software of the Mine*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Hollyforde, S. ; & Whiddett, S. (2002). How to Nurture Motivation. *People Management*. 8(14): 52-53.
- Holloway, W. V. (1951). *State and Local Government in the United States*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (1991). *Educational administration: Theory research practice*, 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Hrebiniak, L.G, & Alutto. J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. 3rd ed. Minnesota : West Publishing.
- Jenkins, G. D., Gupta, N., Mitra, A. & Shaw, J. D. (1998). Are Financial Incentives Related to Performance? A Meta-Analysis Review of Empirical Research. *Journal of Applied Psychology*. 83, 777-787.
- Jermier, J. M. & Berkes, L. J. (1979). Leader behavior in a police command bureaucracy: A closer look at the quasi-military model. *Administrative Science Quarterly*. 24, 1-23.
- Jewell, L.N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*, 3rd ed. USA: Book/Cole Publishing Company.
- Jurkiewicz, L. C., Massey, K. T. & Brown R. (1998). *Motivation in Public and Private Organizations: A Comparative Study*. Public Productivity and Management Review.

- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Koch, J. L. & Steers, R. M. (1977). Job Attachment, Satisfaction and Turnover among public employees. *Administrative Science Quarterly*. 22 (March) 46.
- Kopelman, R. E., Brief, A. P. ; & Guzzo, R. A. (1990). *The Role of Climate and Culture in Productivity*. In Schneider, B. (Eds.). *Organizational Climate and Culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Likert, R. (1979). *New Way of Management Conflict*. New York: McGraw-Hill Company.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A review and Meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108, 171-194.
- Mendes, A. (1996). *Inspiring Commitment: How to Win Employee Loyalty in Chaotic Times*. Chicago: Irwin Professional.
- Meyer, J. P., & Allen, N.J. 1977. **Commitment in the workplace: Theory, research and application**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., & Allen, N.J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N.J. 1993. Commitment to organizations and occupations; Extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Mongragu, H. G. (1951). *State and Local Government in the United States*. New York: McGraw-Hill.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory of measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Mottaz, C. J. (1987). An Analysis of Relationship between work satisfaction and organizational commitment. *The Sociological Quarterly*. 28 (April): 541-558.
- Mowday, R. T., Porter, L. M., & Steers, R. M. (1982). *Organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic.
- Mowday, R., Steers, R.M. and Lyman, P. (1982). *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71, 492-499.
- Payne, R. L. ; & Pugh, D. (1976). *Organizational Structure and Climate*. In Dunnette, M. D. (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand
- Penley, L. E. & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organization. *Journal of Organizational Behavior*. 9, 43-59.
- Person, T. (1960). *Social Structure and Personality*. New York: The Free.
- Pinder, C.C.(1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. p.177-230. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Porter, W. L. ; & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Behavior*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Porter, Lyman W., Steers, Richard M., Mowday, Richard T. & Boulian, Paul V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59, 603-609.
- Pritchard, R. ; & Karasick, B. (1973). The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*. 9: 110-119.
- Quible, Zane K. (1996). *Administrative office management*. 6th ed. Singapore : Prentice-Hall
- Quinn, R. E. ; & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*. 29: 363-377.
- Ramdeja, D. J. (2001). *Organizational commitment of Thai university instructors: A study of public and private universities in Bangkok metropolis*. Doctoral dissertation, Thai National Institute of Development Administration, Bangkok.
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*. 10(3), 465-576.
- Reichers, A. E. ; & Schneider, B. (1990). *Climate and Culture: An Evolution of Constructs*. In Schneider, B. (Eds.). *Organizational Climate and Culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robinson, S. P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice-Hall.

- Salancik, G. R. (1983). *Psychology foundation of organizational behavior*. Scott: Foreman and Company.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ; & Osborn, R. N. (2000). *Organizational Behavior*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Schneider, B.; Wheeler, J.K.; and Cox, J.F. (1990). A Passion for Service: Using Content Analysis to Explicate Service climate Themes. *Journal of Applied Psycholog.* 77, 10-13.
- Sheldon, M. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly.* 16(2), 143-150.
- Shermerhorn, J.R., Hunt J.G. and Osborn, R.N. (2000). *Organizational Behavior* (7th ed.). New York: Jonh Wiley and Son.
- Smith, P. C., Kendell, L. M. & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand-McNally.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. California: Sage Publications.
- Stan, M.M. (2013). Predictors of the organizational commitment in the Romainan academic environment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences.* 78(2013): 672-676.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly.* 22 (January): 46-56.
- Steers, R. M. (1977b). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. San Monica, California: Goodyear.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Stonestreet, S. P. (2002). *Perceived leadership practices and organizational commitment in the North American automobile industry*. Doctorate dissertation, Nova Southeastern University, Florida.
- Struckman, K. C. ; & Yammarino, J. F. (2003). Managing Through Multiple Change Activities: A Solution to the Enigma of the 21st Century. *Organizational Dynamics.* 32(3): 234-246.
- Suma, S. & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: the case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal*, 9(June): 41-51.
- Valentine, S., Godkin, L. & Lucero, M. (2002). Ethical context organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4): 349-360.
- Van Desal, W. R. (1968). *The successful supervisor in Government and Business*. New York: Harper & Row Publisher.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.

- Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Weiten, W., and Lloyd, M.A. (2003). *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century*, 7th ed. California: Wadsworth Thomson Learning Inc.
- Wit, D. (1967). *A Comparative Survey of Local Govt. and Administration*. Bangkok: Kurusapha Press.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-24.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในภาคตะวันออก โดยมีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลเทศบาลเมืองของท่านแต่อย่างใด และเนื่องจากท่านในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมือง ดังนั้นความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยเป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะนำเสนอเชิงสถิติในภาพรวม ไม่ได้นำเสนอเป็นรายหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งแบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

- | | |
|----------|--|
| ตอนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ตอนที่ 2 | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน |
| ตอนที่ 3 | ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาล |

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้
ธัญพิชชา สามารถ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. อายุงาน (นับจากวันที่เริ่มปฏิบัติงานที่เทศบาล) ปี

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอน

ปลาย/ ปวช.

อนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่า

ปริญญาตรี

5. สถานะของตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง

กองสวัสดิการสังคม กองวิชาการและแผนงาน สำนัก

การศึกษา

หน่วยงานตรวจสอบภายใน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองการแพทย์ สถานธนาฑูบาล

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในเทศบาล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น ของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การควบคุมของหัวหน้างาน						
1	เทศบาลของท่านมีระดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
2	หัวหน้าของท่านให้ความเท่าเทียมกับทุกคน					
3	เทศบาลของท่านมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่เคร่งครัดจนเกินไป					
4	ท่านตั้งใจที่จะทำงานแม้ว่าหัวหน้างานจะไม่อยู่					
5	หัวหน้างานให้ความสนใจต่อการทำงานของท่าน					
6	หัวหน้างานเอาใจใส่ สอบถามสารทุกข์สุขดิบของท่านอยู่เสมอ					
7	หัวหน้างานให้ความจริงใจต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน					
การมีส่วนร่วมในการทำงาน						
8	เทศบาลของท่านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
9	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
10	ท่านเห็นความสำคัญของส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน					
11	กลุ่มงานมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกัน					
12	ท่านจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่าง ผู้ร่วมงาน					
13	ท่านทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น ของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ ได้					
2	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับจากเทศบาลของ ท่านมีความเหมาะสม					
ความปลอดภัยในการทำงาน						
3	อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด การใช้งานบอกไว้อย่างชัดเจน					
4	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอในการ ทำงาน					
5	สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสมต่อการ ทำงาน					
6	สถานที่ทำงานมีขนาดเหมาะสมกับจำนวน บุคลากร					
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
7	ท่านได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากเทศบาล					
8	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนา งานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
9	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
10	ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านมีโอกาสดำเนินในสาย งานของท่าน					
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน						
11	ท่านมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านอย่าง เหมาะสม เมื่อเทียบกับเวลาในการทำงาน					
12	เวลาในการทำงานในปัจจุบันของท่าน มีความ เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต					

ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในเทศบาล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น ของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรใน เทศบาล	ระดับความพึงพอใจ				
		พอใจ อย่างยิ่ง	พอใจ	เฉยๆ	ไม่ พอใจ	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง
ความพึงพอใจภายใน						
1	การได้ทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
2	การมีโอกาสได้เป็นคนสำคัญในองค์การ					
3	การทำงานต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อสำนึกรับผิดชอบ					
4	ความมั่นคงในการทำงาน					
5	การมีโอกาสในการทำงานเพื่อคนอื่น					
6	การมีโอกาสบอกเล่าสิ่งที่ท่านทำให้ผู้อื่นรู้					
7	การมีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการทำงาน					
8	การมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ					
9	การมีโอกาสใช้วิธีการของตนเองในการทำงาน					
10	ความรู้สึกระบายความสำเร็จในงานที่ทำ					
ความพึงพอใจภายนอก						
11	วิธีที่หัวหน้างานดูแลลูกน้อง					
12	ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างาน					
13	วิธีการนำนโยบายของเทศบาลไปปฏิบัติ					
14	ค่าตอบแทนและปริมาณงานที่ทำ					
15	การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน					
16	คำชมที่ท่านได้รับเมื่อทำงานได้ดี					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น ของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร						
1	ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร ในการที่จะพัฒนาให้เทศบาลบรรลุเป้าหมาย					
2	ท่านมักจะโต้แย้งทุกครั้งเมื่อมีบุคคลวิจารณ์นโยบายของเทศบาลในทางลบ					
3	ท่านจะพูดถึงเทศบาลให้บุคคลภายนอกฟังเสมอว่า เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
4	เทศบาลเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการบริการประชาชนที่มีคุณภาพ					
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร						
5	ท่านยินดีที่จะทำงานนอกเหนือจากรับผิดชอบ					
6	ท่านตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อจะช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ					
7	ท่านยอมรับการมอบหมายงานจากเทศบาลทุกอย่าง					
8	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
9	ท่านยินดีทำงานนอกเวลางาน ถึงแม้ว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จ					
ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10	การตัดสินใจเข้าทำงานที่เทศบาลแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างมาก					
11	ท่านคิดว่ามีความก้าวหน้า ถ้าท่านทำงานอยู่ที่เทศบาลแห่งนี้ต่อไป					
12	ท่านไม่ต้องการไปทำงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับเทศบาลของท่าน					
13	ท่านไม่คิดจะลาออก ถึงแม้เทศบาลแห่งนี้จะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

ผลการทดสอบโมเดล

DATE: 3/9/2021

TIME: 20:38

The following lines were read from file D:\BUU\Final Report\New Model_Adjusted Final adjust model01.LS8:

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Sarmart

DA NI=11 NO=412

LA

SAT1 SAT2 COM1 COM2 COM3 CUL1 CUL2 QUA1 QUA2 QUA3 QUA4

KM

1.000

0.818 1.000

0.791 0.825 1.000

0.755 0.770 0.862 1.000

0.764 0.819 0.815 0.759 1.000

0.734 0.754 0.741 0.703 0.704 1.000

0.698 0.679 0.655 0.713 0.658 0.795 1.000

0.617 0.736 0.712 0.674 0.744 0.677 0.634 1.000

0.722 0.810 0.812 0.779 0.780 0.730 0.721 0.775 1.000

0.758 0.711 0.724 0.750 0.759 0.692 0.714 0.697 0.790 1.000

0.725 0.718 0.700 0.620 0.638 0.654 0.626 0.598 0.721 0.725 1.000

MO NX=6 NY=5 NE=2 NK=2 LX=FI LY=FI GA=FI BE=FI TD=FU,FI TE=FU,FI PS=DI,FR

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,2) LX(4,2) LX(5,2)LX(6,2)

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,2) LY(4,2) LY(5,2)

FR GA(1,1) GA(1,2)

FR GA(2,2)

FR BE(2,1)

FR TD 1,1 TD 2,2 TD 3,3 TD 4,4 TD 5,5 TD 6,6

FR TE 1,1 TE 2,2 TE 3,3 TE 4,4 TE 5,5

FR TE 3,4

FR TD 3,6

FR TH 5,2

FR TH 2,3

FR TH 5,3

FR TH 1,4

FR TD 1,4

FR TH 6,4

FR TH 6,5

FR TD 3,5

FR TH 3,4

FR TH 3,5

FR TE 2,4

FR TE 2,3

FR TH 2,2

FR TH 6,3

FR TH 3,1

LE

SAT COM

LK

CUL QUA

PD

OU ML SE TV EF SS RS SC FS MR MI ND=3 AD=OFF

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Sarrmart

Number of Input Variables 11

Number of Y - Variables 5

Number of X - Variables 6
 Number of ETA - Variables 2
 Number of KSI - Variables 2
 Number of Observations 412

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Sarmmart

Covariance Matrix

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3	CUL1
SAT1	1.000					
SAT2	0.818	1.000				
COM1	0.791	0.825	1.000			
COM2	0.755	0.770	0.862	1.000		
COM3	0.764	0.819	0.815	0.759	1.000	
CUL1	0.734	0.754	0.741	0.703	0.704	1.000
CUL2	0.698	0.679	0.655	0.713	0.658	0.795
QUA1	0.617	0.736	0.712	0.674	0.744	0.677
QUA2	0.722	0.810	0.812	0.779	0.780	0.730
QUA3	0.758	0.711	0.724	0.750	0.759	0.692
QUA4	0.725	0.718	0.700	0.620	0.638	0.654

Covariance Matrix

	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
CUL2	1.000				
QUA1	0.634	1.000			
QUA2	0.721	0.775	1.000		
QUA3	0.714	0.697	0.790	1.000	
QUA4	0.626	0.598	0.721	0.725	1.000

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Sarmmart

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	0	0
SAT2	1	0
COM1	0	0
COM2	0	2
COM3	0	3

LAMBDA-X

	CUL	QUA
	-----	-----
CUL1	4	0
CUL2	5	0
QUA1	0	6
QUA2	0	7
QUA3	0	8
QUA4	0	9

BETA

	SAT	COM
	-----	-----
SAT	0	0
COM	10	0

GAMMA

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	11	12
COM	0	13

PHI

	CUL	QUA
CUL	0	
QUA	14	0

PSI

	SAT	COM
SAT	15	
COM		16

THETA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
SAT1	17				
SAT2	0	18			
COM1	0	19	20		
COM2	0	21	22	23	
COM3	0	0	0	0	24

THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
CUL1	0	0	0	25	0
CUL2	0	27	28	0	0
QUA1	30	0	0	31	32
QUA2	0	0	0	0	0
QUA3	0	36	37	0	0
QUA4	0	0	40	41	42

THETA-DELTA

	CUL1	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
CUL1	26					
CUL2	0	29				
QUA1	0	0	33			
QUA2	34	0	0	35		
QUA3	0	0	38	0	39	
QUA4	0	0	43	0	0	44

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Sarmart

Number of Iterations = 19

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y		
	SAT	COM
SAT1	0.882	--
SAT2	0.933 (0.032)	--
	29.493	
COM1	--	0.917
COM2	--	0.877 (0.026)
		33.686
COM3	--	0.884 (0.031)

28.267

LAMBDA-X

	CUL	QUA
	-----	-----
CUL1	0.902	--
	(0.039)	
	22.995	
CUL2	0.878	--
	(0.040)	
	22.040	
QUA1	--	0.824
		(0.041)
		20.226
QUA2	--	0.908
		(0.038)
		23.841
QUA3	--	0.884
		(0.039)
		22.636
QUA4	--	0.812
		(0.041)
		19.744

BETA

	SAT	COM
	-----	-----

SAT -- --

COM 0.693 --
 (0.152)
 4.562

GAMMA

	CUL	QUA
SAT	0.206 (0.084) 2.449	0.767 (0.088) 8.768

COM	-- 0.307 (0.149) 2.068
-----	---------------------------------

Covariance Matrix of ETA and KSI

	SAT	COM	CUL	QUA
SAT	1.000			
COM	0.985	1.000		
CUL	0.892	0.893	1.000	
QUA	0.952	0.967	0.894	1.000

PHI

	CUL	QUA
CUL	1.000	
QUA	0.894	1.000

(0.016)

54.484

PSI

Note: This matrix is diagonal.

SAT	COM
-----	-----
0.085	0.020
(0.021)	(0.016)
4.087	1.271

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

SAT	COM
-----	-----
0.915	0.980

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

SAT	COM
-----	-----
0.915	0.939

Reduced Form

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	0.206	0.767
	(0.084)	(0.088)
	2.449	8.768
COM	0.143	0.839
	(0.065)	(0.073)

2.190 11.560

THETA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
	-----	-----	-----	-----	
SAT1	0.220				
	(0.018)				
	12.175				
SAT2	--	0.128			
		(0.015)			
		8.255			
COM1	--	-0.021	0.160		
		(0.012)	(0.017)		
		-1.680	9.232		
COM2	--	-0.037	0.063	0.233	
		(0.014)	(0.016)	(0.021)	
		-2.649	3.929	10.865	
COM3	--	--	--	--	0.221
					(0.018)
					12.167

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
-----	-----	-----	-----	-----
0.780	0.872	0.840	0.768	0.780

THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
	-----	-----	-----	-----	-----
CUL1	--	--	--	-0.011	--
			(0.013)		
			-0.840		
CUL2	--	-0.040	-0.063	--	--
	(0.013)	(0.012)			
	-3.128	-5.264			
QUA1	-0.059	--	--	-0.011	0.045
	(0.015)		(0.014)	(0.016)	
	-3.868		-0.793	2.871	
QUA2	--	--	--	--	--
QUA3	--	-0.076	-0.057	--	--
	(0.012)	(0.011)			
	-6.176	-5.152			
QUA4	--	--	-0.032	-0.083	-0.065
		(0.016)	(0.017)	(0.016)	
		-2.023	-4.782	-4.065	

THETA-DELTA

	CUL1	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CUL1	0.188					
	(0.022)					
	8.678					
CUL2	--	0.225				
		(0.023)				
		9.645				

QUA1	--	--	0.316			
			(0.026)			
			12.216			
QUA2	-0.005	--	--	0.175		
	(0.012)			(0.015)		
	-0.386			11.761		
QUA3	--	--	-0.034	--	0.219	
			(0.017)		(0.019)	
			-2.010		11.475	
QUA4	--	--	-0.065	--	--	0.345
			(0.019)			(0.027)
			-3.403			12.896

Squared Multiple Correlations for X - Variables

CUL1	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.813	0.774	0.683	0.825	0.781	0.657

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 22

Minimum Fit Function Chi-Square = 61.933 (P = 0.000)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 61.895 (P = 0.000)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 39.895

90 Percent Confidence Interval for NCP = (20.146 ; 67.288)

Minimum Fit Function Value = 0.151

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0971

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0490 ; 0.164)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0664
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0472 ; 0.0863)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.0775

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.365
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.317 ; 0.431)
 ECVI for Saturated Model = 0.321
 ECVI for Independence Model = 29.416

Chi-Square for Independence Model with 55 Degrees of Freedom = 12067.944

Independence AIC = 12089.944
 Model AIC = 149.895
 Saturated AIC = 132.000
 Independence CAIC = 12145.176
 Model CAIC = 370.820
 Saturated CAIC = 463.388

Normed Fit Index (NFI) = 0.995
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.992
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.398
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.997
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.997
 Relative Fit Index (RFI) = 0.987

Critical N (CN) = 268.370

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0130
 Standardized RMR = 0.0130
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.973
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.920
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.324

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Samart

Fitted Covariance Matrix

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3	CUL1
SAT1	0.998					
SAT2	0.824	0.999				
COM1	0.797	0.823	1.001			
COM2	0.763	0.770	0.868	1.002		
COM3	0.769	0.813	0.811	0.776	1.003	
CUL1	0.710	0.751	0.739	0.696	0.712	1.001
CUL2	0.691	0.691	0.656	0.687	0.693	0.792
QUA1	0.633	0.732	0.731	0.688	0.750	0.664
QUA2	0.763	0.807	0.805	0.770	0.776	0.727
QUA3	0.743	0.710	0.728	0.750	0.756	0.713
QUA4	0.682	0.722	0.688	0.606	0.629	0.655

Fitted Covariance Matrix

	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
CUL2	0.996				
QUA1	0.647	0.995			
QUA2	0.712	0.749	1.000		
QUA3	0.694	0.695	0.803	1.001	
QUA4	0.637	0.604	0.738	0.718	1.004

Fitted Residuals

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3	CUL1
SAT1	0.002					
SAT2	-0.006	0.001				
COM1	-0.006	0.002	-0.001			
COM2	-0.008	0.000	-0.006	-0.002		
COM3	-0.005	0.006	0.004	-0.017	-0.003	
CUL1	0.024	0.003	0.002	0.007	-0.008	-0.001
CUL2	0.007	-0.012	-0.001	0.026	-0.035	0.003

QUA1	-0.016	0.004	-0.019	-0.014	-0.006	0.013
QUA2	-0.041	0.003	0.007	0.009	0.004	0.003
QUA3	0.015	0.001	-0.004	0.000	0.003	-0.021
QUA4	0.043	-0.004	0.012	0.014	0.009	-0.001

Fitted Residuals

	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
CUL2	0.004				
QUA1	-0.013	0.005			
QUA2	0.009	0.026	0.000		
QUA3	0.020	0.002	-0.013	-0.001	
QUA4	-0.011	-0.006	-0.017	0.007	-0.004

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.041

Median Fitted Residual = 0.000

Largest Fitted Residual = 0.043

Stemleaf Plot

```

- 4|1
- 3|5
- 2|1
- 1|977643321
- 0|886666654443211111000
  0|112222333334444567777999
  1|2345
  2|0466
  3|
  4|3

```

Standardized Residuals

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3	CUL1
SAT1	1.703					
SAT2	-1.353	0.335				
COM1	-0.951	0.870	-0.522			
COM2	-0.861	-0.090	-1.832	-1.979		
COM3	-0.504	0.970	0.823	-2.374	-2.433	
CUL1	2.088	0.347	0.217	0.967	-0.629	-2.412
CUL2	0.620	-2.437	-0.127	1.955	-2.690	0.974
QUA1	-3.757	0.352	-1.889	-2.216	-1.435	0.882
QUA2	-4.384	0.433	0.915	0.951	0.417	0.709
QUA3	1.440	0.344	-0.748	-0.021	0.291	-1.853
QUA4	3.052	-0.352	2.151	3.344	2.418	-0.049

Standardized Residuals

	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
CUL2	1.369				
QUA1	-0.815	2.565			
QUA2	0.818	3.155	1.207		
QUA3	1.661	0.413	-1.907	-0.883	
QUA4	-0.687	-1.678	-1.752	0.590	-2.062

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -4.384

Median Standardized Residual = 0.254

Largest Standardized Residual = 3.344

Stemleaf Plot

- 4|4
 - 3|8
 - 2|74444210
 - 1|999887440

- 0|9987765541100
 0|233334444466788999
 1|000024477
 2|01246
 3|123

Largest Negative Standardized Residuals

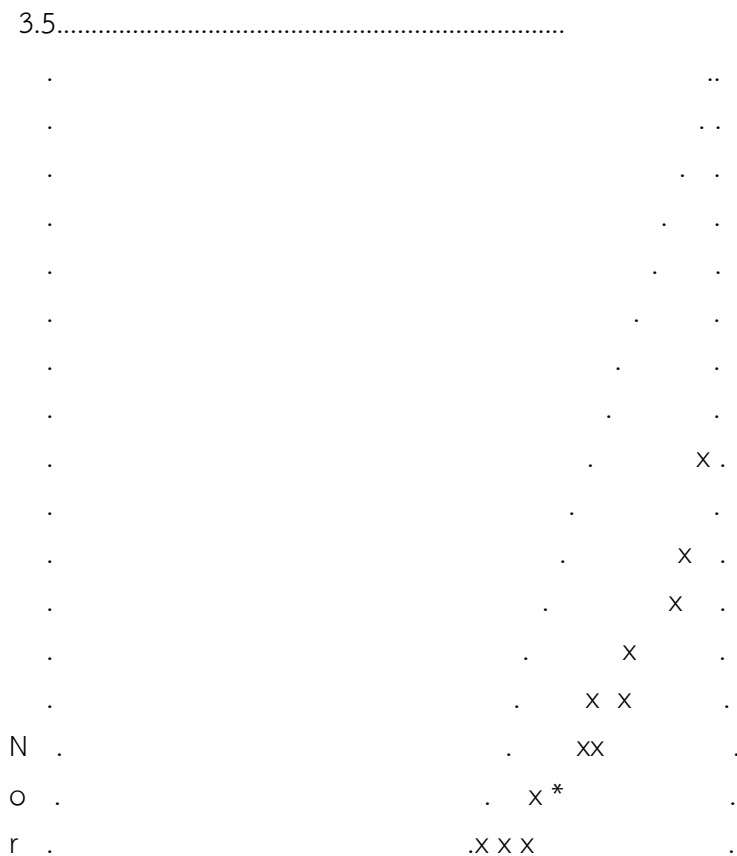
Residual for CUL2 and COM3 -2.690
 Residual for QUA1 and SAT1 -3.757
 Residual for QUA2 and SAT1 -4.384

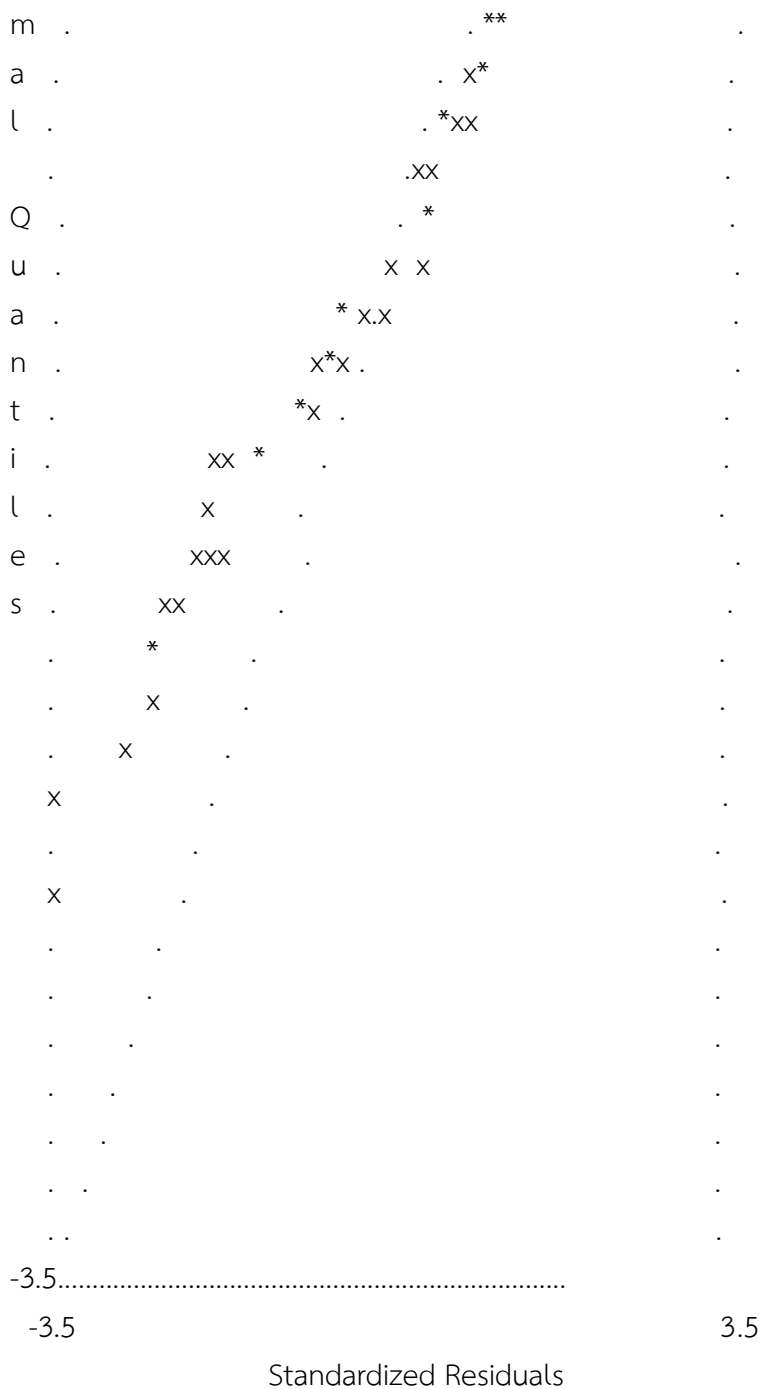
Largest Positive Standardized Residuals

Residual for QUA2 and QUA1 3.155
 Residual for QUA4 and SAT1 3.052
 Residual for QUA4 and COM2 3.344

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Smart

Qplot of Standardized Residuals





Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Samart

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	--	0.897
SAT2	--	3.511
COM1	0.824	--
COM2	0.701	--
COM3	0.031	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	--	-1.137
SAT2	--	2.455
COM1	-0.445	--
COM2	0.421	--
COM3	0.114	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	--	-1.137
SAT2	--	2.455
COM1	-0.445	--
COM2	0.421	--
COM3	0.114	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	--	-1.138
SAT2	--	2.456
COM1	-0.445	--
COM2	0.420	--

COM3 0.114 - -

Modification Indices for LAMBDA-X

	CUL	QUA
	-----	-----
CUL1	- -	1.460
CUL2	- -	1.460
QUA1	0.183	- -
QUA2	1.181	- -
QUA3	0.364	- -
QUA4	0.169	- -

Expected Change for LAMBDA-X

	CUL	QUA
	-----	-----
CUL1	- -	-0.526
CUL2	- -	0.512
QUA1	0.045	- -
QUA2	0.109	- -
QUA3	-0.054	- -
QUA4	-0.043	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	CUL	QUA
	-----	-----
CUL1	- -	-0.526
CUL2	- -	0.512
QUA1	0.045	- -
QUA2	0.109	- -
QUA3	-0.054	- -
QUA4	-0.043	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	CUL	QUA
	-----	-----
CUL1	--	-0.525
CUL2	--	0.513
QUA1	0.045	--
QUA2	0.109	--
QUA3	-0.054	--
QUA4	-0.043	--

Modification Indices for BETA

	SAT	COM
	-----	-----
SAT	--	0.907
COM	--	--

Expected Change for BETA

	SAT	COM
	-----	-----
SAT	--	1.420
COM	--	--

Standardized Expected Change for BETA

	SAT	COM
	-----	-----
SAT	--	1.420
COM	--	--

Modification Indices for GAMMA

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	--	--

COM	0.907	--
-----	-------	----

Expected Change for GAMMA

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	--	--
COM	-0.070	--

Standardized Expected Change for GAMMA

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	--	--
COM	-0.070	--

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	SAT	COM
	-----	-----
SAT	--	
COM	0.907	--

Expected Change for PSI

	SAT	COM
	-----	-----
SAT	--	
COM	0.029	--

Standardized Expected Change for PSI

	SAT	COM
	-----	-----
SAT	--	
COM	0.029	--

SAT	--	
COM	0.029	--

Modification Indices for THETA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
SAT1	--				
SAT2	0.907	--			
COM1	0.397	--	--		
COM2	0.052	--	--	--	
COM3	0.172	0.437	2.967	2.967	--

Expected Change for THETA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
SAT1	--				
SAT2	-0.034	--			
COM1	-0.008	--	--		
COM2	0.003	--	--	--	
COM3	0.006	0.010	0.024	-0.023	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
SAT1	--				
SAT2	-0.034	--			
COM1	-0.008	--	--		
COM2	0.003	--	--	--	
COM3	0.006	0.010	0.024	-0.023	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
--	------	------	------	------	------

	-----	-----	-----	-----	-----
CUL1	4.669	0.872	0.478	--	0.016
CUL2	0.292	--	--	3.431	5.088
QUA1	--	0.014	6.895	--	--
QUA2	19.949	2.409	1.701	0.310	0.004
QUA3	1.734	--	--	0.266	0.660
QUA4	11.423	2.578	--	--	--

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
	-----	-----	-----	-----	-----
CUL1	0.029	-0.014	-0.010	--	0.002
CUL2	-0.008	--	--	0.031	-0.032
QUA1	--	0.002	-0.043	--	--
QUA2	-0.055	0.020	0.015	0.007	0.001
QUA3	0.019	--	--	-0.008	0.012
QUA4	0.054	-0.026	--	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
	-----	-----	-----	-----	-----
CUL1	0.029	-0.014	-0.010	--	0.002
CUL2	-0.008	--	--	0.031	-0.032
QUA1	--	0.002	-0.043	--	--
QUA2	-0.055	0.020	0.015	0.007	0.001
QUA3	0.019	--	--	-0.008	0.012
QUA4	0.054	-0.026	--	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA

	CUL1	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CUL1	--					
CUL2	--	--				

QUA1	4.120	2.042	--			
QUA2	--	1.820	3.959	--		
QUA3	9.981	5.122	--	0.818	--	
QUA4	0.514	2.427	--	1.240	0.013	--

Expected Change for THETA-DELTA

	CUL1	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
CUL1	--					
CUL2	--	--				
QUA1	0.033	-0.024	--			
QUA2	--	0.021	0.036	--		
QUA3	-0.048	0.033	--	-0.014	--	
QUA4	0.012	-0.028	--	-0.018	0.002	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	CUL1	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
CUL1	--					
CUL2	--	--				
QUA1	0.033	-0.025	--			
QUA2	--	0.021	0.036	--		
QUA3	-0.048	0.033	--	-0.014	--	
QUA4	0.012	-0.028	--	-0.018	0.002	--

Maximum Modification Index is 19.95 for Element (4, 1) of THETA DELTA-EPSILON

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Samart

Covariances

Y - ETA

SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
------	------	------	------	------

	-----	-----	-----	-----	-----
SAT	0.882	0.933	0.904	0.864	0.871
COM	0.869	0.920	0.917	0.877	0.884

Y - KSI

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
	-----	-----	-----	-----	-----
CUL	0.787	0.833	0.819	0.783	0.789
QUA	0.840	0.889	0.887	0.848	0.855

X - ETA

	CUL1	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SAT	0.805	0.783	0.785	0.865	0.842	0.773
COM	0.805	0.784	0.797	0.878	0.855	0.785

X - KSI

	CUL1	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CUL	0.902	0.878	0.737	0.812	0.790	0.726
QUA	0.806	0.784	0.824	0.908	0.884	0.812

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Samart

Factor Scores Regressions

ETA

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3	CUL1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SAT	0.114	0.375	0.197	0.063	0.050	-0.017
COM	0.055	0.275	0.235	0.087	0.098	-0.021

ETA

	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
SAT	0.104	0.032	-0.022	0.170	0.039
COM	0.093	0.039	0.011	0.171	0.074

KSI

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3	CUL1
CUL	-0.014	0.157	0.172	-0.024	-0.022	0.335
QUA	0.018	0.171	0.155	0.043	0.018	0.005

KSI

	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
CUL	0.348	0.011	0.007	0.100	0.007
QUA	0.072	0.130	0.152	0.238	0.122

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Samart

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SAT	COM
SAT1	0.882	--
SAT2	0.933	--
COM1	--	0.917
COM2	--	0.877
COM3	--	0.884

LAMBDA-X

	CUL	QUA
	-----	-----
CUL1	0.902	--
CUL2	0.878	--
QUA1	--	0.824
QUA2	--	0.908
QUA3	--	0.884
QUA4	--	0.812

BETA

	SAT	COM
	-----	-----
SAT	--	--
COM	0.693	--

GAMMA

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	0.206	0.767
COM	--	0.307

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SAT	COM	CUL	QUA
	-----	-----	-----	-----
SAT	1.000			
COM	0.985	1.000		
CUL	0.892	0.893	1.000	
QUA	0.952	0.967	0.894	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	SAT	COM
	-----	-----
	0.085	0.020

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	0.206	0.767
COM	0.143	0.839

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Samart

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	0.883	--
SAT2	0.934	--
COM1	--	0.917
COM2	--	0.876
COM3	--	0.883

LAMBDA-X

	CUL	QUA
	-----	-----
CUL1	0.901	--
CUL2	0.880	--
QUA1	--	0.826
QUA2	--	0.908
QUA3	--	0.884
QUA4	--	0.810

BETA

	SAT	COM
SAT	--	--
COM	0.693	--

GAMMA

	CUL	QUA
SAT	0.206	0.767
COM	--	0.307

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SAT	COM	CUL	QUA
SAT	1.000			
COM	0.985	1.000		
CUL	0.892	0.893	1.000	
QUA	0.952	0.967	0.894	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	SAT	COM
	0.085	0.020

THETA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
SAT1	0.220				
SAT2	--	0.128			

COM1	--	-0.021	0.160		
COM2	--	-0.037	0.063	0.232	
COM3	--	--	--	--	0.220

THETA-DELTA-EPS

	SAT1	SAT2	COM1	COM2	COM3
CUL1	--	--	--	-0.011	--
CUL2	--	-0.040	-0.063	--	--
QUA1	-0.060	--	--	-0.011	0.045
QUA2	--	--	--	--	--
QUA3	--	-0.076	-0.057	--	--
QUA4	--	--	-0.032	-0.083	-0.065

THETA-DELTA

	CUL1	CUL2	QUA1	QUA2	QUA3	QUA4
CUL1	0.187					
CUL2	--	0.226				
QUA1	--	--	0.317			
QUA2	-0.005	--	--	0.175		
QUA3	--	--	-0.034	--	0.219	
QUA4	--	--	-0.065	--	--	0.343

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	CUL	QUA
SAT	0.206	0.767
COM	0.143	0.839

Model Organization Commitment By Ms.Thanpitcha Samart

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	0.206	0.767
	(0.084)	(0.088)
	2.449	8.768
COM	0.143	0.839
	(0.065)	(0.073)
	2.190	11.560

Indirect Effects of KSI on ETA

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	--	--
COM	0.143	0.532
	(0.065)	(0.132)
	2.190	4.036

Total Effects of ETA on ETA

	SAT	COM
	-----	-----
SAT	--	--
COM	0.693	--
	(0.152)	
	4.562	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.480

Total Effects of ETA on Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	0.882	--
SAT2	0.933	--
	(0.032)	
	29.493	
COM1	0.635	0.917
	(0.139)	
	4.562	
COM2	0.608	0.877
	(0.134)	(0.026)
	4.551	33.686
COM3	0.613	0.884
	(0.133)	(0.031)
	4.596	28.267

Indirect Effects of ETA on Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	--	--
SAT2	--	--
COM1	0.635	--
	(0.139)	
	4.562	

COM2 0.608 --
 (0.134)
 4.551

COM3 0.613 --
 (0.133)
 4.596

Total Effects of KSI on Y

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT1	0.182	0.677
	(0.074)	(0.077)
	2.449	8.768
SAT2	0.193	0.716
	(0.079)	(0.080)
	2.450	8.904
COM1	0.131	0.770
	(0.060)	(0.067)
	2.190	11.560
COM2	0.125	0.736
	(0.057)	(0.065)
	2.187	11.370
COM3	0.126	0.742
	(0.058)	(0.066)
	2.192	11.304

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	0.206	0.767
COM	0.143	0.839

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT	--	--
COM	0.143	0.532

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	SAT	COM
	-----	-----
SAT	--	--
COM	0.693	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	0.882	--
SAT2	0.933	--
COM1	0.635	0.917
COM2	0.608	0.877
COM3	0.613	0.884

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	0.883	--
SAT2	0.934	--
COM1	0.635	0.917
COM2	0.607	0.876
COM3	0.612	0.883

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	--	--
SAT2	--	--
COM1	0.635	--
COM2	0.608	--
COM3	0.613	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	SAT	COM
	-----	-----
SAT1	--	--
SAT2	--	--
COM1	0.635	--
COM2	0.607	--
COM3	0.612	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT1	0.182	0.677
SAT2	0.193	0.716
COM1	0.131	0.770
COM2	0.125	0.736

COM3 0.126 0.742

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	CUL	QUA
	-----	-----
SAT1	0.182	0.678
SAT2	0.193	0.717
COM1	0.131	0.769
COM2	0.125	0.735
COM3	0.126	0.741

Time used: 0.031 Seconds

ประวัตินักวิจัย

นางสาวธัญพิชชา สามารถ

การศึกษา

- 2588 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชา องค์กรและการจัดการ)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 2554 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป) เกียรตินิยมอันดับสอง
มหาวิทยาลัยบูรพา

ประสบการณ์สอน

2559 – ปัจจุบัน อาจารย์ประจำบางส่วนเวลา คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลงานทางวิชาการ

- ธีระ กุลสวัสดิ์, ธัญพิชชา สามารถ และอารีย์ ธวัชวัฒนานันท์. (2563). การกระทำความรุนแรงต่อผู้สูงอายุ
ภายในครอบครัว: สาเหตุและแนวทางการป้องกัน. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*,
12(2), 111-127.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2560). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการ และบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการในเทศบาลนครแหลมฉบัง. *วารสารการเมือง การ
บริหาร และกฎหมาย*, 9(1). 163-187.
- ธีระวัฒน์ จันทิก และธัญพิชชา สามารถ. (2559). แนวทางการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อเตรียมความ
พร้อมการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 8(2). 127-
158.
- ธัญพิชชา สามารถ และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล
นครแหลมฉบัง. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 7(2)(พ.ค.-ส.ค., 2558). หน้า 391-
427.