

# ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

## Organizational Commitment of Town Municipalities' Officers in Chonburi Province

ธัญพิชชา สามารถ<sup>1</sup>  
Thanpitcha Sarmart

Received: July 11, 2021 Revised: July 22, 2021 Accepted: August 30, 2021

### บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี และ 2) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีมาตรวัด 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

**ผลการวิจัยสรุปได้ว่า** 1)ระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายขององค์การ ด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ อยู่ในระดับมาก 2)ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) เท่ากับ 2.81

---

<sup>1</sup> คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Faculty of Political Science and Law Burapha University.  
E-mail: airine028@gmail.com งานวิจัยนี้ได้รับการทุนอุดหนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .973 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .920 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ .997 ค่าดัชนีความสัมพันธ์ (Relative Fit Index: RFI) มีค่าเท่ากับ .987 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .066 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 98

**คำสำคัญ (Keywords):** ความผูกพันต่อองค์การ, วัฒนธรรมองค์การ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of organizational culture, quality of work life, job satisfaction, and organizational commitment among municipal personnel in Chonburi, and 2) develop a causal model of organizational commitment 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 and examined the structural validity of the causal relationship model by using the data analysis software package.

The research results can be concluded that 1) the level of organizational commitment, 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 Relative Fit Index (RFI) is equivalent to .987. 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 commitment at 98 percent.

**Keywords:** Organizational Commitment, Organizational Culture, Quality of Work Life, Job Satisfaction

## บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันการแข่งขันในการดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากขึ้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่ภาวะการแข่งขัน ปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือทรัพยากรบุคคล ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

จากความสำคัญดังกล่าว สิ่งแรกที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญคือ ต้องให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงาน และในที่สุดจะส่งผลให้องค์กรมีความสำเร็จ และมีชื่อเสียง รวมถึงบุคลากรจะเกิดความรักความทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอีกด้วย Allen and Meyer (1996), Becker (1992), Brooks and Seers (1991), Brown (1996) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองมีความเลื่อมใสศรัทธา บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถที่จะทำประโยชน์ต่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529)

เทศบาลเมือง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับความผาสุกและสะดวกสบาย ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีซึ่งเป็นจังหวัดที่มีเศรษฐกิจแหล่งอุตสาหกรรมท่าเรือน้ำลึกอันเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ แหล่งท่องเที่ยว และแหล่งผลิตสินค้าเกษตร ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พาณิชย์กรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเป็นหนึ่งใจสามจังหวัดที่อยู่ในแผน EEC มีเทศบาลเมืองอยู่ 10 แห่งในพื้นที่ คือ เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองพนัสนิคม

เทศบาลเมืองบั้งบึง เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองอ่างศิลา เทศบาลเมืองศรีราชา เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลเมืองปรกฟ้า เทศบาลเมืองสัตหีบ และเทศบาลเมืองแสนสุข

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ยังพบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยตรง และงานวิจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงเชิงสาเหตุของปัจจัยตัวแปรต้น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นยังมีจำนวนน้อย ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำความเข้าใจกับตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และจะเป็นตัวแบบในการนำไปสร้างความผูกพันต่อองค์กรสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มมา 5 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองแสนสุข เทศบาลเมืองศรีราชา และเทศบาลเมืองอ่างศิลา จำนวน 346 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยสุตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 412 ฉบับ ดังนั้นเพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงนำคำตอบที่ได้จาก 412 คน มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย การควบคุมของหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .80 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .84 และ 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วย ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอก จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .78

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .81

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการทดสอบมีดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้หรือไม่

2. ทดสอบโมเดล พิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องดังนี้ (Hair et al., 2010, p.672) กรณีที่ตัวแปรสังเกตได้โมเดลอยู่ในช่วงไม่เกิน 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

และใช้เกณฑ์เพิ่มเติมจากที่ เสรี ชัดรัมย์ (2547, หน้า 15-42) ได้อธิบายไว้ กรณีค่า ไค-สแควร์มีนัยสำคัญ ( $p \leq .05$ ) ดังนี้

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

2.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) ดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และขนาด

ขององศาอิสระ ซึ่งดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนกับดัชนี GFI ค่าดัชนีที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square:  $\chi^2 / df$ ) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มืองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00

## ผลการวิจัย (Research Results)

1. วัฒนธรรมองค์การ ด้านการควบคุมของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ )

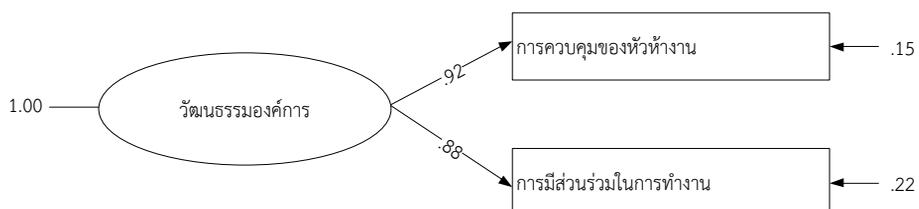
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ )

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจภายใน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) มีความพึงพอใจภายนอกอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ )

บุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ ( $\bar{X} = 4.12$ ) และด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ( $\bar{X} = 3.99$ ) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

### การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร

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 1 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ

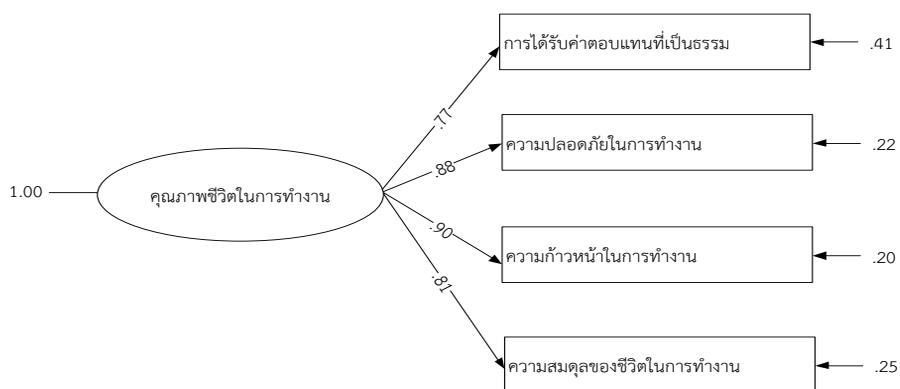
**ตารางที่ 1** ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ

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

\*\*p<.01

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 2** การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

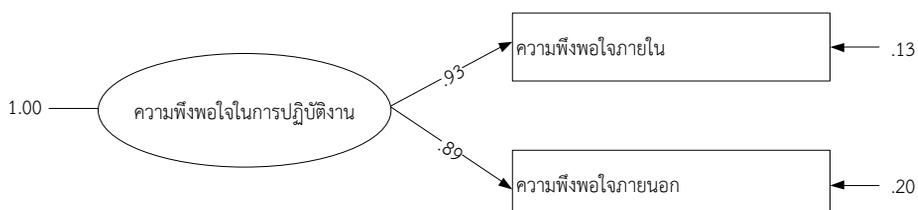
**ตารางที่ 2** ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>
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

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า  $\chi^2=2.34$ ,  $df=1$ ,  $p=.126$ , CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.97, RMSEA=.063, SRMR=.008 เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .77-.90 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในการทำงานมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ ความปลอดภัยในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตามลำดับ โดยตัวแปรความก้าวหน้าในหน้าทำงาน ร้อยละ 80 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 78 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ร้อยละ 65 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมร้อยละ 59 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก



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

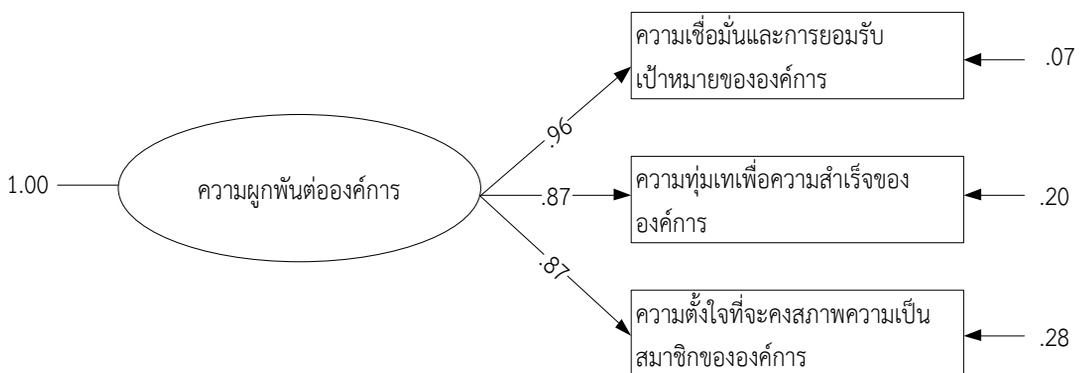
**ภาพที่ 3** การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
**ตารางที่ 3** ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

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

\*\* $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 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 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร



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

**ภาพที่ 4** การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ

**ตารางที่ 4** ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ

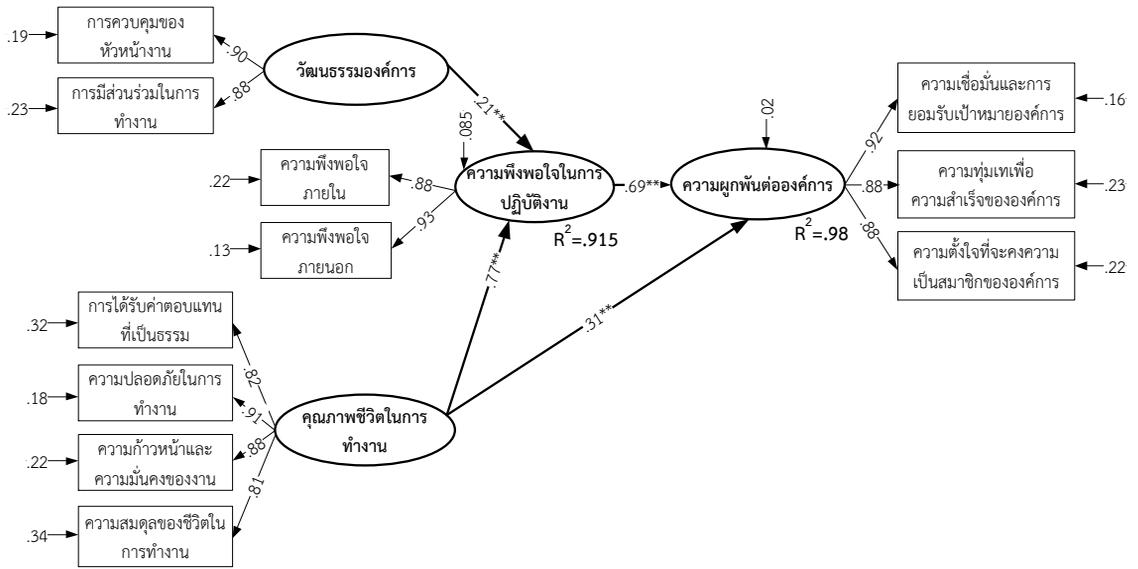
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	.96**	.04	23.30	.93
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ	.87**	.04	22.20	.79
ความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ	.87**	.04	22.20	.73

\*\*p<.01

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

2. โมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี



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

ภาพที่ 5 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 5 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบความผูกพันต่อองค์กร

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการทดสอบ
ไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ )	<3.00	2.81	ผ่านเกณฑ์
Comparative Fit Index: CFI	>.95	.997	ผ่านเกณฑ์
Relative Fit Index: RFI	>.95	.987	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

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 2.81 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .997

ค่าดัชนีความสัมพันธ์ (Relative Fit Index: RFI) มีค่าเท่ากับ .987 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (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 จากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

**ตารางที่ 6** ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
วัฒนธรรมองค์การ	.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 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (TE=.14) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับของอิทธิพล และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (IE=.14) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (IE=.53) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .98 (R<sup>2</sup>=.98)แสดงว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีได้ร้อยละ

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาชีพการทำงานในเทศบาลเมือง เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน มีสวัสดิการที่มั่นคง มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การซึ่งแสดงออกในลักษณะของการแสดงตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเท เพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จากผลการศึกษาคความผูกพันต่อองค์การนั้นเกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ หลายตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลทางตรงจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ เรียงตามลำดับของอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปร ดังนี้

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

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยลำดับที่สองที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระ กุลสวัสดิ์ (2554), ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552), Stan (2013) และ Suma and Lasha (2013) ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่นร่วมด้วย ได้แก่ บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยลำดับที่สาม ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่เป็นอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมาศ ยอดยิมศิริ (2552) และ สิมภาพร แจ่มบุญศรี (2552) หากมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อไปยังความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ เรียงตามลำดับดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เทศบาลควรส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยใช้แนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเสริมสร้างความพึงพอใจจากภายใน และภายนอก โดยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน การปฏิบัติของหัวหน้างาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร

2) เทศบาลควรหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร ในเรื่องของการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน และให้บุคลากรมีเวลาสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้สูงขึ้นซึ่งยังสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรขึ้นไปได้อีก ซึ่งการยกระดับคุณภาพชีวิตนี้ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังส่งผลโดยตรงทำให้บุคลากรความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น และส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

3) เทศบาลควรหาแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ในเรื่องของ การควบคุมของหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ให้ความจริงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลทางอ้อมไปยัง ความผูกพันต่อองค์การให้เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาเป็นตัวแปรอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งยังอาจจะมีตัวแปรอื่น ๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ ซึ่งจะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

2) ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3) ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำเป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เช่น 5 ปี เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบริบทของสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลง

## เอกสารอ้างอิง (References)

- ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. *ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- ชนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal* 6(3): 395-412.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2554). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเมืองแหลมฉบัง. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*. 3(3): 375-307.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สิมาพร แจ่มบุญศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. *วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- สิริมาศ ยอดยิ้มศิริ. (2552). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(1), 15-42.
- 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.
- Becker, T.E. (1992). Foci and bases of commitment are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal*, 35, 232-244.
- 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.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7<sup>th</sup>. N.J.: Pearson Prentice Hall.

- Stan, M.M. (2013). Predictors of the organizational commitment in the Romainan academic environment. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**. 78(2013): 672-676.
- Suma, S. & Lasha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: the case of Shkodra municipality. **European Scientific Journal**, 9, June: 41-51.
- Yamane, T. (1967). **Statics : An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.