

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลนครในภาคตะวันออก

Factors Influencing Organizational Commitment of City Municipalities Officers in Eastern Region¹

ธีระ กุลสวัสดิ์² จิรวัด ศิริศักดิ์สมบุญ³ พิมพ์ประไพ สนิทวงศ์ ณ ออยุธยา⁴

Teera Kulsawat, Chirawat Sirisaksomboon,
and Pimprapai Snitwongse Na Ayudhya

Received: July 13, 2022 Revised: July 27, 2022 Accepted: October 8, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครภาคตะวันออก และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ และเทศบาลนครระยอง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรวัด 4 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก แต่ยังคงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ที่อยู่ในระดับน้อย 2) ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square) เท่ากับ 2.56 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .93 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ .99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of

¹ งานวิจัยนี้ได้รับการทุนอุดหนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, Faculty of Political Science and Law Burapha University, E-mail : teera@buu.ac.th

³ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, Faculty of Political Science and Law Burapha University, E-mail : chirawat@buu.ac.th

⁴ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, Faculty of Political Science and Law Burapha University, E-mail : pimprapai@buu.ac.th

Approximation: RMSEA) เท่ากับ .06 ตัวแปรบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 78

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of organizational engagement of personnel in the eastern municipality offices and 2) to examine the factors influencing the organizational engagement of personnel in the eastern municipality offices. The sample group were 400 personnel working in Laem Chabang City Municipality Office, Chao Phraya Surasak City Municipality Office and, Rayong City Municipality Office. The research instrument was a 4-level questionnaire. The data were analyzed by descriptive statistics and proceeded by a statistics software package. Additionally, the structural validity of the causal relationship model was examined by using the LISREL program.

From the research results, it can be concluded that 1) level of the organizational engagement in the context of the confidence and acceptance of the organization's goals as well as the organizational engagement in the context of dedication to the success of the organization were rated at a high level. Conversely, the organizational engagement in the context of the commitment to remain as members of the organization was rated at a low level; 2) the causal relationship model is consistent with the empirical data. The relative Chi-square value is equivalent to 2.56. The Goodness of Fit Index (GFI) is equivalent to .96. The Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) is equivalent to .93. The Comparative Fit Index (CFI) is equivalent to .99. The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) is equivalent to .06. According to the factors including organizational climate, quality of work life and satisfaction of working performance, they can demonstrate 78 % of the organizational engagement.

Keyword: Organization Commitment, Organization Climate, Quality of Work life, satisfaction of working performance

บทนำ (Introduction)

พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งเป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่มีแหล่งอุตสาหกรรม มีท่าเรือ แหล่งฉบับ และท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด ซึ่งเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ ในขณะเดียวกันพื้นที่ภาคตะวันออกยังคงเป็นแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ แหล่งผลิตสินค้าเกษตร ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พณิชยกรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งมีเทศบาลนครเป็นหน่วยงานที่ทำการบริหารจัดการในพื้นที่ ในภาคตะวันออกมีเทศบาลนครที่เป็นเทศบาลขนาดใหญ่อยู่ 3 แห่ง คือ เทศบาลนครแหลมฉบัง เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ และเทศบาลนครระยอง

การบริหารองค์การโดยเฉพาะในเทศบาลนคร ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีขนาดใหญ่ ส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งคือ การเน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้แนวคิดที่ว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์การ (วิชัย โกสุวรรณจินดา, 2544) การรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเน้นไปที่ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว บุคลากรจะมีความเต็มใจ ท้วมเทแรงกายและแรงใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การ องค์การก็จะประสบปัญหาในการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานได้

การศึกษาลี้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้หลายปัจจัยด้วยกัน เช่น บรรยาภาสององค์การ (Elsababy, Sleem and EL-Sayed, 2013: 41-48) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ชนิดา เล็บครุฑ, 2554) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Suma and Lesha, 2013: 41-51) นอกจากนี้ยังพบจากการศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ธัญลักษณ์ ขนทรัพย์, 2556) และบรรยาภาสององค์การ (สมชาญ พิณคันเงิน, 2551) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นเดียวกัน จึงเป็นที่น่าสนใจว่าหากนำปัจจัยต่างๆ มาพิจารณาร่วมกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำความเข้าใจกับตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาเทศบาลนครต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาลี้ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครในภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครภาคตะวันออก และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครภาคตะวันออก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง 1,215 คน เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ 659 คน และเทศบาลนครระยอง 674 คน รวมทั้งหมด 2,548 คน การสุ่มตัวอย่าง บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ และเทศบาลนครระยอง ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) จากประชากร 2,548 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 346 คน ผู้วิจัยได้

ทำการสุ่มจำนวนตัวอย่างเพิ่มจาก 346 คน เพิ่มเป็น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎีเอกสารต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเครื่องมือวัดที่นักวิชาการได้สร้างขึ้นไว้แล้วมาปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม .81 2) บรรยากาศองค์การ จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม .86 และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม .78

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .88

สมมติฐานในการวิจัย สมมติฐานหลักคือ ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการทดสอบ 5 สมมติฐานย่อยในการวิจัย คือ

H₁: บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

H₂: บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H₃: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H₄: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

H₅: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการทดสอบมีดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทำการตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงหรือไม่ และเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้หรือไม่

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

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 ชัดแจ้ง (2547, หน้า 15-42) ได้อธิบายไว้ กรณีค่าไค-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 (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และขนาดขององศาอิสระ ซึ่งดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนกับดัชนี GFI ค่าดัชนีที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 26-35 ปี อายุงานส่วนใหญ่ไม่เกิน 5 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นลูกจ้างประจำเทศบาลเป็นส่วนใหญ่

บรรยากาศองค์การในด้านแบบของความเป็นผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=.34) ด้านเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=.31)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.96$, S.D.=.67) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, S.D.=.61) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$, S.D.=.60) และ ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.08$, S.D.=.68)

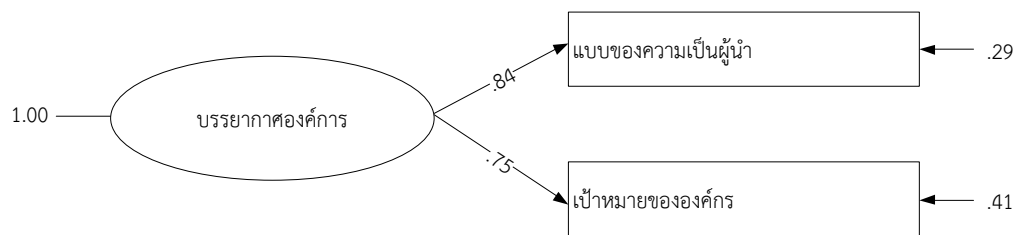
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$, S.D.=.49) ด้านความพึงพอใจภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$, S.D.=.57)

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.81$, S.D.=.64) ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73$, S.D.=.61) ด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, S.D.=.73)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว คือ ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ แบบของความเป็นผู้นำ และเป้าหมายขององค์กร



$$\chi^2=1.83, df=1, p=.17, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.99, RMSEA=.04, SRMR=.02$$

ภาพที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ

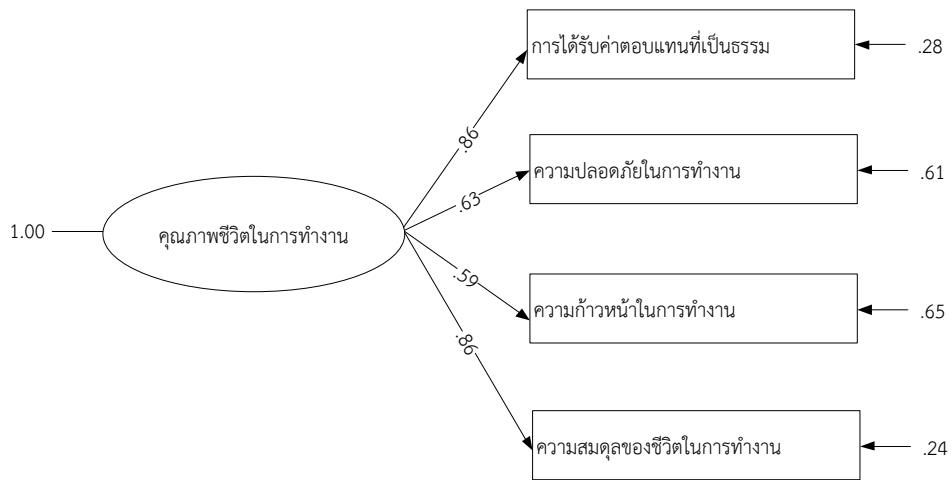
ตารางที่ 1 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
แบบของความเป็นผู้นำ	.84**	.04	20.09	.71
เป้าหมายขององค์กร	.75**	.04	16.99	.58

**p<.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=1.83, df=1, p=.17, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.99, RMSEA=.04, SRMR=.02$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .75-.84 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ โดยแบบของความเป็นผู้นำมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือเป้าหมายขององค์กร โดยตัวแปรแบบของความเป็นผู้นำร้อยละ 71 มีความแปรผันร่วมกับบรรยากาศองค์การ ตัวแปรเป้าหมายขององค์กรร้อยละ 58 มีความแปรผันร่วมกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน



$$\chi^2=0.58, df=1, p=.45, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.99, RMSEA=.00, SRMR=.01$$

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

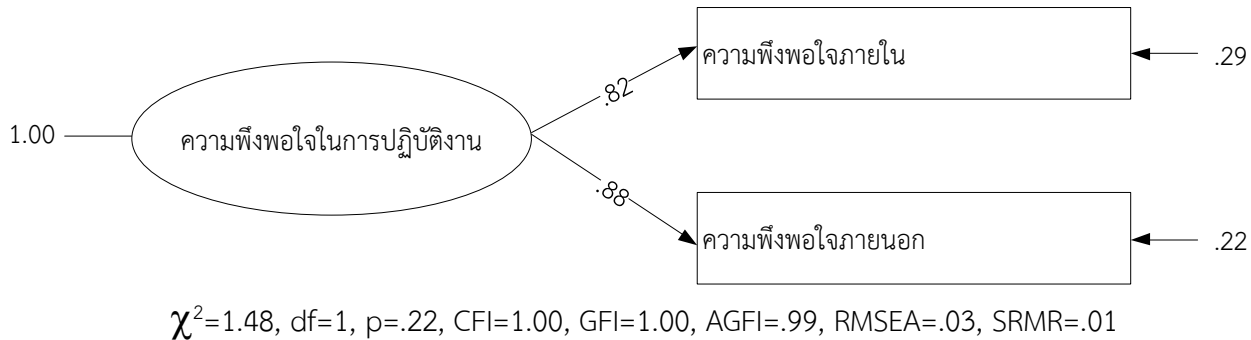
ตารางที่ 2 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	.86**	.04	21.75	.73
ความปลอดภัยในการทำงาน	.63**	.05	11.54	.40
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.59**	.05	11.01	.35
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	.86**	.04	21.75	.75

**p<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=0.58, df=1, p=.45, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.99, RMSEA=.00, SRMR=.01$ เมื่อพิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .59-.86 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ความปลอดภัยในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ โดยตัวแปรความสมดุลของชีวิตในการทำงานร้อยละ 75 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมร้อยละ 73 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความปลอดภัยในการทำงานร้อยละ 40 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานร้อยละ 35 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอก



ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

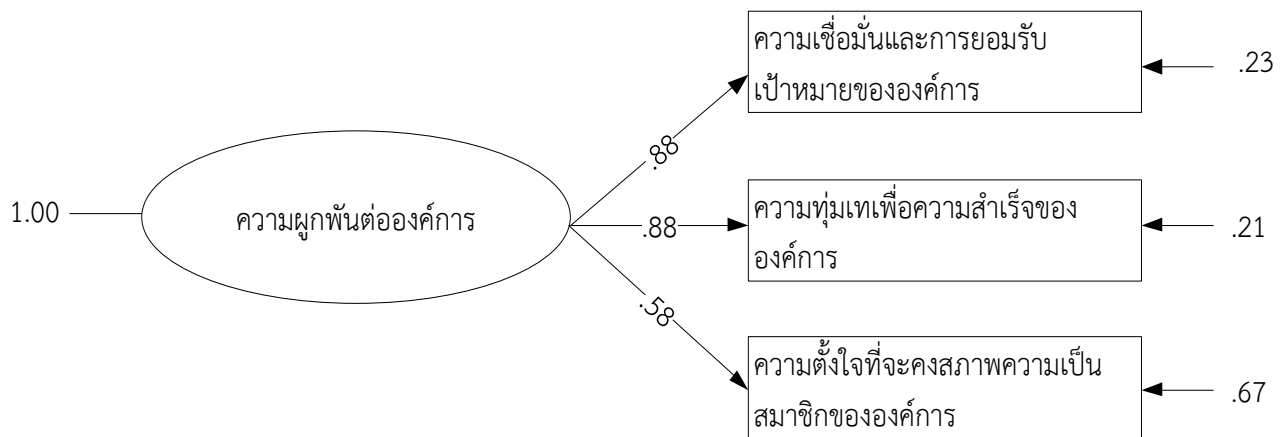
ตารางที่ 3 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ความพึงพอใจภายใน	.82**	.04	30.25	.71
ความพึงพอใจภายนอก	.88**	.04	22.08	.78

**p<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=1.48, df=1, p=.22, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.99, RMSEA=.03, SRMR=.01$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .82-.88 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจภายนอก มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจภายใน โดยตัวแปรความพึงพอใจภายนอกร้อยละ 78 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรความพึงพอใจภายในร้อยละ 71 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร



$\chi^2=0.13$, $df=1$, $p=.72$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=1.00$, $RMSEA=.00$, $SRMR=.00$

ภาพที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

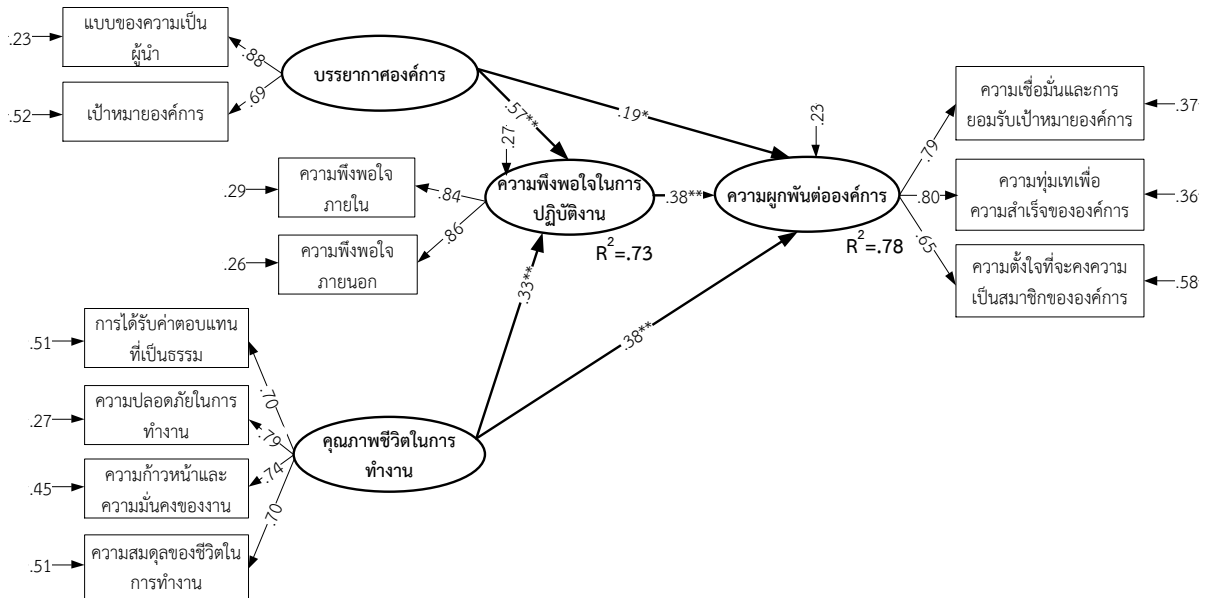
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	.88**	.04	22.46	.77
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	.88**	.04	22.46	.78
ความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร	.58**	.05	10.94	.33

** $p<.01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=0.13$, $df=1$, $p=.72$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=1.00$, $RMSEA=.00$, $SRMR=.00$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้น้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .58-.88 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร โดยความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กรร้อยละ 78 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรร้อยละ 77 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรร้อยละ 33 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความผูกพันต่อองค์การตามสมมติฐาน

ตัวแบบการความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัว ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ สมมติฐานการวิจัยคือ



$$\chi^2=86.94, df=34, CFI=0.99, GFI=.96, AGFI=.93, RMSEA=.06$$

ภาพที่ 5 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 5 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบความผูกพันต่อองค์การก่อนการปรับแก้

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการทดสอบ
ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	<3.00	2.56	ผ่านเกณฑ์
Comparative Fit Index: CFI	>.95	.99	ผ่านเกณฑ์
Relative Fit Index: RFI	>.95	.98	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	<.07	.06	ผ่านเกณฑ์
Goodness of Fit Index: GFI	>.90	.96	ผ่านเกณฑ์
Adjust Goodness of Fit Index: AGFI	>.90	.93	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.56 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีความสัมพันธ์ (Relative Fit Index: RFI) มีค่าเท่ากับ .98 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .06 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index:

GFI) มีค่าเท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .93 และ จากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากเกณฑ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สรุปได้ว่าตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสมมติฐานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H ₁ : บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ
H ₂ : บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
H ₃ : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
H ₄ : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ
H ₅ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับทั้งหมด 5 สมมติฐาน กล่าวคือ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
บรรยากาศองค์การ	.57** (.09)	-	.57** (.09)	.41** (.11)	.22** (.08)	.19* (.03)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.33** (.09)	-	.33** (.09)	.50** (.11)	.12* (.05)	.38** (.06)
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	.38** (.12)	-	.38** (.12)

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

ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ($TE=.41$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($TE=.38$) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($TE=.50$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับของอิทธิพล และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ($IE=.21$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($IE=.12$) และบรรยากาศองค์การ ($IE=.22$) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ .78 ($R^2=.78$) แสดงว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 78

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ หลายตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ เรียงตามลำดับของอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปร ดังนี้

1.คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยลำดับแรกที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556) และชลิดา เล็บครุฑ (2554); หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานยังส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ ขนทรัพย์ (2556)

2.บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยลำดับที่สองที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ กุลสวัสดิ์ (2554) และ Elsabahy, Sleem and EL-Sayed (2013) หากองค์การมีบรรยากาศองค์การที่ดี ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และบรรยากาศองค์การยังส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย วัฒนกัน (2551)

3.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยลำดับที่สามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ กุลสวัสดิ์ (2554); ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552); Stan (2013); Suma and Lesha (2013) ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่นร่วมด้วย ได้แก่บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ เรียงตามลำดับดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เทศบาลควรส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน การปฏิบัติของหัวหน้างาน รวมทั้ง

การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร

2) เทศบาลควรหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร ในเรื่องของการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน และให้บุคลากรมีเวลาสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3) เทศบาลควรหาแนวทางในสร้างบรรยากาศองค์การในเรื่องเป้าหมายองค์การ และแบบของความเป็นผู้นำองค์การ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาเป็นตัวแปรอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังอาจจะมีตัวแปรอื่นๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ ซึ่งจะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

2) ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อตรวจสอบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3) ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำเป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เช่น 5 ปี เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบริบทของสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 6(3): 395-412.
- ธัญลักษณ์ ขนทรัพย์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2554). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. 3(3): 375-307.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2544). แรงงานสัมพันธ์: กฎแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- สมชาญ พิณคันเงิน. (2551). บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสรี ชัดแจ้ง. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(1), 15-42.
- Elsababy, 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.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th. 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. and Lesha, 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.