

Chapter

12

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาลนครในภาคตะวันออก

Organizational Commitment of Officer
in Eastern Region City Municipality

ธัญพิชชา สามารถ*
ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์**

* นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

** รองศาสตราจารย์ ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ และ 3) เพื่อพัฒนาตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครระยอง จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 85.89 ของแบบสอบถามที่เก็บจริง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS วิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการศึกษาพบว่า

1) บุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับน้อย

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์การ ($TE=.54$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($TE=.31$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($TE=.22$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($TE=.21$) โดยปัจจัยทั้งหมดมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ระดับ .01

3) ตัวแบบที่พัฒนาขึ้น (Proposed Model) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (χ^2/df เท่ากับ 1.31 ค่า CFI เท่ากับ .99 ค่า RFI เท่ากับ .98 ค่า SRMR เท่ากับ .03 ค่า RMSEA เท่ากับ .03 ค่า GFI เท่ากับ .97 และค่า AGFI เท่ากับ .95) ตัวแปรในตัวแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครได้ร้อยละ 70

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ เทศบาลนคร/ ภาคตะวันออก

Abstract

This research is a study on the commitment of officers in municipalities of the Eastern Region of Thailand. The research objective is to 1) study levels of the commitment of officers in municipalities of the Eastern Region of Thailand; 2) to study factors affecting the commitment of officers in municipalities of the Eastern Region of Thailand; and 3) to develop a model on the commitment of officers in municipalities of the Eastern Region of Thailand. This study is a quantitative research. Executives were interviewed by using semi-structured interview technique. The samples are 335 officers in Chaoprayasurasak City Municipality, Laemchabang City Municipality, and Rayong City Municipality accounting for 85.89 percent of the total distributed questionnaires. The data collection tool is questionnaire on cultural organization, working motivations, quality of working life, satisfaction in working, and organizational commitment. Data was analyzed by SPSS. Descriptive statistics were generated using SPSS; causal modeling involved in the use of LISREL.

The major results indicates that:

1) Officers in municipalities of the Eastern Region of Thailand have commitment on organization in trust and an acceptance on organizational goals, and commitment on organization in devotion for organizational success are high. Commitment on organization in intention to retain organizational membership is low.

2) Factors affecting commitment on organizations are organizational cultures (TE=.54), satisfaction in working (TE=.31), quality of working life (TE=.22), and working motivations respectively (TE=.21). Each factor influences commitment on organizations at .01.

3) The proposed model is consistent with the empirical data in good fit ($\chi^2/df = 1.31$, CFI = .99, RFI = .98, SRMR = .03, RMSEA = .03, GFI = .97 and AGFI = .95). The variables in the proposed model accounted for 70 percent of the total variance of organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment/ Region city municipality/ Eastern

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันในการดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการประเมินผลงานในระดับต่างๆ เช่น การประเมินคำรับรองการปฏิบัติราชการ การประเมินการบริหารงานคุณภาพ การประเมินการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พัฒนาไปสู่การแข่งขันได้ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งสำคัญอย่างยิ่ง อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในทุกๆ ด้าน

เทศบาลนคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับความผาสุกและสะดวกสบาย ในพื้นที่ภาคตะวันออกซึ่งเป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่มีแหล่งอุตสาหกรรม ท่าเรือน้ำลึก อันเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ แหล่งท่องเที่ยว และแหล่งผลิตสินค้าเกษตร ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พาณิชย์กรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีเทศบาลนครซึ่งเป็นเทศบาลขนาดใหญ่อยู่ 3 แห่งในพื้นที่ คือ เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครระยอง การปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครต้องมีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้สึกรู้สีก่อนต้ององค์การ จึงจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

การบริหารและการพัฒนาองค์การในปัจจุบันได้เน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาโดยใช้คนเป็นศูนย์กลาง ภายใต้แนวคิดที่ว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความ

สำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์การ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2544, หน้า 1) นักบริหารต่างให้ความสนใจในการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์การ โดยเน้นไปที่ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ความรู้สึกของการเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อจูงมุ่นหมายในการบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีการปรับเอกลักษณ์ของบุคลากรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีส่วนร่วมกับองค์การ และมีความจงรักภักดี (Royalty) ต่อองค์การ (Buchanan, 1974, p. 533) โดยมีการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง จะมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์, 2529, หน้า 17) ซึ่งสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การมากยิ่งขึ้น อาจจะอยู่ในรูปแบบของพฤติกรรมที่นอกเหนือไปกว่าบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งสมาชิกยินดีที่จะกระทำเพื่อองค์การโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (Smith, Organ and Near, 1983, p. 653) ซึ่งหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง ก็จะมีแนวโน้มการคงอยู่กับองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (Streers and Porter, 1973) จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรได้ นอกเหนือจากเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์การ และเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ (Buchanan, 1974, p. 340)

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับองค์การ ถ้าบุคลากรมีความผูกพันกับองค์การมากเท่าไร ก็จะมี ความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์การ และมีแนวโน้มในการลาออกน้อยลง บุคลากรที่มีความผูกพันต่อ

องค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานเท่าที่องค์กรต้องการ และยังช่วยสร้างบรรยากาศของความพึงพอใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้องค์การนั้นพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อวยพร ประพฤทธิธรรม, 2537, หน้า 26)

ดังนั้น สิ่งแรกที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ คือ ต้องให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว บุคลากรจะมีความรู้สึกเต็มใจ พุ่งเทแรงกายและแรงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานได้นั้น องค์กรอาจจะต้องประสบกับความล้มเหลวในการดำเนินงาน

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออก และหาสาเหตุว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำ ความเข้าใจกับตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาเทศบาลนครตามปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนคร และจะเป็นตัวแบบในการนำไปสร้างความผูกพันต่อองค์การสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียง
3. เพื่อพัฒนาตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียง

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ได้พัฒนาตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียง ประกอบด้วยตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ
2. ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร 4 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียง 3 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครระยอง
3. ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้อยู่ในช่วง กันยายน 2557 - มีนาคม 2558

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาถึงแนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติ หรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร (ปภาวดี เหล่าพาณิชยเจริญ, 2553) การที่บุคคลให้การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (ธัญญา รัตนพันธ์, 2550) เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดแรงผลักดันให้มีความทุ่มเทให้กับงาน มีพฤติกรรมที่อุทิศตนเองให้กับงาน และมีความตั้งใจในการทำงาน (Sheldon, 1971; ทิพวรรณ ศุภภักดี, 2550; อีระกุลสวัสดิ์, 2554) และต้องการคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น (ชนิดา เล็บครุฑ, 2554)

ในการวัดความผูกพัน Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974, pp. 603-609) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อการปฏิบัติการกิจขององค์กร และอธิบายว่าความผูกพันประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่เหมือนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยบุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรตามปกติ

จุดที่แตกต่างคือ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ความตั้งใจอย่างแน่วแนในการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ โดยบุคคลจะมีความตั้งใจที่จะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออก เพราะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การนั้นต่อไป

ในการอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ผลการศึกษาที่อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรนั้น มีหลายปัจจัยที่ถูกค้นพบ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลผลการศึกษาต่างๆ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (Yousef, 2000; ธีระ กุลสวัสดิ์, 2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (สุจินต์ พูลปั้น, 2553) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (สมยศ นาวิการ, 2540; จตุพร จุ้ยใจงาม, 2554) และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2556)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือ ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน (Shermerhon, Hunt and Osbon, 2000; สร้อยตระกูล ติวยานนท์, 2545) โดยบุคคลจะประเมินเปรียบเทียบกับความรู้สึกของบุคคลว่าตรงกับที่ต้องการหรือไม่ (รุ่งนภา ระตะนะอาพร, 2547) โดยความรู้สึกนี้จะส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน (วารัตตา เหลืองรังสี, 2549) เช่น ถ้าความพึงพอใจในการทำงานสูง ประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้น แต่ในทางกลับกัน หากความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะต่ำลงด้วยเช่นกัน

มีการศึกษาจำนวนมากที่ค้นพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร Bateman and Strasser (1984); Bluedorn (1982) และ Locke and Latham (1990) ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่สำคัญของ Bishay (1996) ชี้ให้เห็นชัดเจนว่า หากบุคคลมีความพึงพอใจกับงาน ก็จะแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น บุคคลที่ไม่พึงพอใจจะเกิดทัศนคติในทางลบ ก็จะมีการลาออกจากองค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง Yousef (2000) พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในลักษณะตรงกันข้ามในด้านพฤติกรรมการถอนตัว เช่น ความเฉื่อยชา การขาดงาน และการลาออก Buitendach and De Witte (2005) พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะเชื่อมโยงกับผลผลิตที่เพิ่มขึ้น และเสริมสร้างประสิทธิผลต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ส่วนผลงานของ Ramdeja (2001) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง

แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางในการทำงาน และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Schermerhorn, Hunt and Osbon, 2000, pp. 611-689) หรือกระบวนการที่ผลักดัน กระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำพฤติกรรม หรือจัดการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Vroom, 1964, p. 66; Porter and Lawler, 1968, p. 33) หรือการพยายามโน้มน้าวพนักงานให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อต้องการให้

บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้พนักงานเชื่อมั่นว่า ความพยายามในการทำงานดังกล่าว สามารถช่วยตอบสนองความต้องการบางประการได้ (Robbins, 1996, p. 256) หรือองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์กรแน่ใจว่า บุคลากรขององค์กรเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารเชื่อมั่นว่า บุคลากรขององค์กรจะทำงานด้วยความสมัครใจ โดยผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจออกให้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่ต้องการ (Hollyforde and Whiddett, 2002, pp. 52-53)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันจากความต้องการภายในและภายนอกร่างกาย หรือความคาดหวังต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจ (รุ่งนภา ระตะนະอาพร, 2547) เกิดเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน (Luneberg and Ornstein, 1996) มีความรู้สึกที่ติดต้องาน ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจหรือแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ลัดดา กุลนันทน์, 2544) และส่งผลให้เกิดแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ (Gibson, 1991; Gordon, 1999) ความเข้าใจ (สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ, 2540) และแบบแผนทางพฤติกรรมภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันอย่างมีแบบแผน มีลักษณะเฉพาะแต่ละองค์กร (Gordon, 1999) และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ (สมยศ นาวิการ, 2546)

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2553, p. 205) ได้อธิบายไว้ว่า ในช่วงต้นทศวรรษที่ 20 ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดการในลักษณะที่เป็นสูตรสำเร็จที่นำมาประยุกต์ใช้ได้ทั่วไป (Universal Principles of Management) แนวคิดด้านองค์กรและการจัดการของอเมริกันได้รับการ

นำไปใช้ในองค์กรของประเทศต่างๆ แต่ส่วนใหญ่ประสบความล้มเหลวในการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ นักวิชาการได้ให้ความเห็นว่าสาเหตุประการหนึ่งของความล้มเหลวนี้น่าจะเกิดจากความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร ในช่วงเวลาเดียวกัน (1960-1970) ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเคยพ่ายแพ้สงครามโลกครั้งที่สอง สามารถพลิกฟื้นประเทศและกลายเป็นผู้นำทางอุตสาหกรรมเหนือบริษัทของอเมริกันและยุโรป โดยที่ไม่ได้ใช้รูปแบบการจัดการตามแบบอย่างอเมริกันแต่อย่างใด ทำให้นักวิชาการมุ่งให้ความสำคัญกับความละเอียดอ่อนของวัฒนธรรมในองค์การมากขึ้น

วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นปัจจัยที่ควบคุมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร หากวัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานในองค์กร สมาชิกในองค์กรย่อมประพัตินไปในรูปแบบการทำงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างยั่งยืน (Cohen and Mankin, 1998, p. 18)

ความร่วมมือร่วมใจกัน ต้องอาศัยผู้นำที่จะต้องทำให้เกิดการจูงใจ ส่งเสริม หรือผลักดันผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ให้มาร่วมงานกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานอย่างเท่าเทียมกัน สนับสนุนบรรยากาศที่ทุกคนต่างตระหนักถึงความสำคัญของแต่ละฝ่าย รวมถึงการจัดการบริบทต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน (Martin-Rodriguez et al., 2005, p. 139; Edmonson et al., 2002, p. 11) เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกันทำงานก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

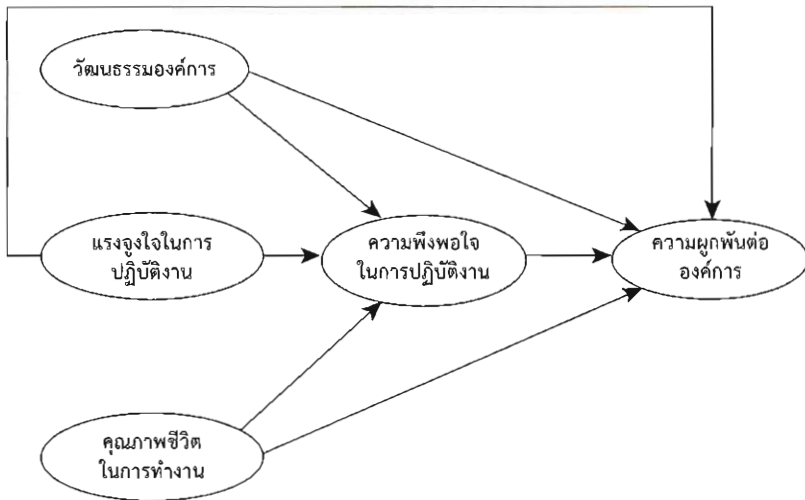
คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Worklife) มีปรากฏครั้งแรกใน สหรัฐอเมริกาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าวทั่วทุกวงการ อุตสาหกรรมในยุโรป แนวการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแสดงให้เห็นว่าแนวคิดนี้เป็นแนวความคิดที่มีขอบเขตกว้างขวาง จึงได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้จำนวนมาก และอาจจะมีความแตกต่างกันบ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับการมองของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับแนวคิดในเรื่องการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะการทำงานที่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการ หรือความปรารถนาในการทำงานของบุคลากรกับองค์การ (Robinson, 1991) การทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ (Hackman and Suttle, 1977; Dubrin, 1981; Huse and Coming, 1985) มีความสุข กับการมีชีวิตและสภาพที่เป็นอยู่ในสังคม (Davis and Newstom, 1989) ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลขององค์การ (Corsini, 2002; อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542; สรรเสริญ เตชะบุรพา, 2545) และนำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้นเช่นเดียวกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีตัวแปรหลักที่ส่งผลทางตรงสู่ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ธีระ กุลสวัสดิ์, 2554; Stan, 2013; Suma and Lesha, 2013; Alniacik et al., 2012; Chang Shih and Lin, 2010) วัฒนธรรมองค์การ (จตุพร จุ้ยใจงาม, 2554; สิริมาศ ยอดยิ้มศิริ, 2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สุจินต์ พูลปั้น, 2553; Alniacik et al., 2012) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2556; ชนิตา เล็บครุฑ, 2554) นอกจากนั้นยังพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (สิมาพร แจ่มบุญศรี, 2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ธีระ กุลสวัสดิ์, 2554; Alniacik et al., 2012) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (อัญญณัฏฐ์ ขนทรัพย์, 2556) ยังส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

จากกรอบแนวคิด สมมติฐานในการวิจัย คือ ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก และใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารประกอบการอธิบายผลของการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการวิจัยแบบตัดขวาง (Cross-Sectional Design) เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานการณ่ปกติที่ปราศจากการควบคุม ช่วงเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 20 ธันวาคม 2557 - 30 มกราคม 2558

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ 617 คน เทศบาลนครแหลมฉบัง 1,534 คน และเทศบาลนครระยอง 948 คน รวมทั้งหมด 3,099 คน

การสุ่มตัวอย่าง บุคลากรของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครระยอง ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) จากประชากร 3,099 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 354 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Statified Sampling) เพื่อกำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเทศบาลนคร และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการแจกแบบสอบถามภายในแต่ละเทศบาลนคร เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 390 คน ได้แบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.89

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถาม

วัฒนธรรมองค์การ 3) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 4) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5) แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน 6) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ และ 7) ปัญหาและข้อเสนอแนะการทดสอบเครื่องมือโดยการเก็บข้อมูล 20 ชุด และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือ และหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) คัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกไม่ต่ำกว่า 0.3 (ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2555, หน้า 126) และผลการทดสอบค่าแอลฟาของแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ .885-.953 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพในเรื่องของความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่ควรต่ำกว่า .70 (ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2555, หน้า 122)

การประมวลผลข้อมูลใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายข้อมูลเบื้องต้น และระดับของความผูกพันต่อองค์การ สำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) ด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการศึกษา

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยต่างๆ ที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.27 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.31 สถานะของตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 45.08 มีอายุเฉลี่ย 34.03 ปี อายุงานเฉลี่ย 6.99 ปี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในด้านการควบคุมของหัวหน้างาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$) โดยประเด็นที่มีค่า

เฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานให้ความจริงใจต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.84$) วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.92$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัดของท่าน ($\bar{X} = 3.50$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เทศบาลของท่านเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสระอย่างมากในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับเงินเดือนตรงตามความสามารถ ($\bar{X} = 2.95$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน ($\bar{X} = 2.83$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน ($\bar{X} = 3.00$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวตามที่ท่านปรารถนา ($\bar{X} = 3.09$)

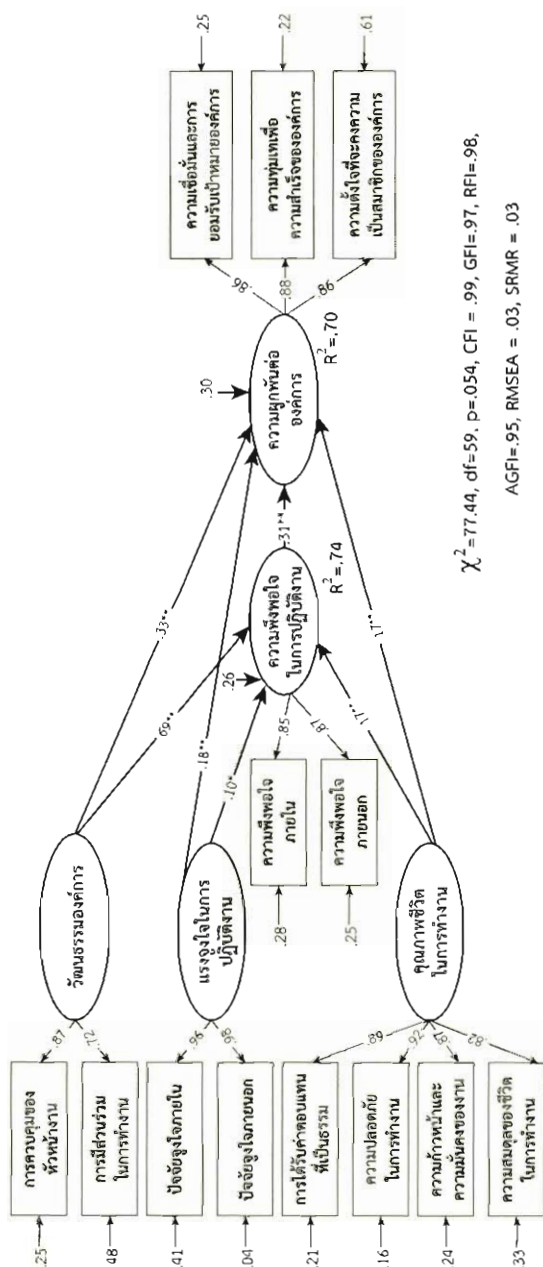
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีโอกาสในการทำงานเพื่อคนอื่น ($\bar{X} = 3.16$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.14$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.37$)

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.79$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมักจะโต้แย้งทุกครั้งเมื่อมีบุคคลวิจารณ์นโยบายของเทศบาลในทางลบ และท่านจะพูดถึงเทศบาลให้บุคคลภายนอกฟังเสมอว่า เป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย ($\bar{X} = 2.88$) ความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านยินดีทำงานนอกเวลา หากงานที่ท่านได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.90$) ความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านไม่คิดจะลาออก ถึงแม้เทศบาลแห่งนี้จะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน ($\bar{X} = 2.62$)

ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาตัวแบบความผูกพันต่อองค์การที่ประกอบไปด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอกจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยการปรับแก้ค่าความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กัน (Revised Model) สรุปได้ว่า ตัวแบบการวัดของตัวแปรแฝงมีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามดัชนีทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ดี



$\chi^2 = 77.44$, $df = 59$, $p = .054$, $CFI = .99$, $GFI = .97$, $RFI = .98$,

$AGFI = .95$, $RMSEA = .03$, $SRMR = .03$

* $p < .05$, ** $p < .01$

ภาพที่ 2 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อการตามสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบความผูกพันต่อองค์การ
ที่ปรับแก้แล้ว

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	<3.00	1.31
Comparative Fit Index: CFI	>.92	.99
Relative Fit Index: RFI	>.92	.98
Standard Root mean Square Residual: SRMR	≤.08	.03
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	<.07	.03
Goodness of Fit Index: GFI	>.90	.97
Adjust Goodness of Fit Index: AGFI	>.90	.95

ที่มา: Hair et al. (2010, p. 672) และเสรี ชัดแจ้ง (2547, หน้า 15-42)

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จำนวน 335 คน โดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออก พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.31 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีความสัมพันธ์ (Relative Fit Index: RFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Root mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ .03 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .03 และค่าความน่าจะเป็น (p-Value) มากกว่า .05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

(Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .97 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 และจากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (Hair et al., 2010, p. 672; เสรี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 15-42) ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ .70 ($R^2=.70$) แสดงว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 70

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			ความผูกพันต่อองค์การ		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
วัฒนธรรมองค์การ	.69** (.08)	-	.69** (.08)	.54** (.08)	.21** (.07)	.33** (.01)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.10* (.04)	-	.10* (.04)	.21** (.05)	.03* (.02)	.18** (.03)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.17** (.06)	-	.17** (.06)	.22** (.06)	.05* (.03)	.17** (.02)
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	.31** (.12)	-	.31** (.12)

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

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสรุปได้ว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ($TE=.54$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($TE=.31$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($TE=.22$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($TE=.21$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับของอิทธิพล และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ($IE=.21$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($IE=.05$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($IE=.03$) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับของอิทธิพลทางอ้อม

อภิปรายผล

ผู้วิจัยแบ่งผลการอภิปรายออกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) อภิปรายถึงผลการพัฒนาตัวแบบความผูกพันต่อองค์การ 2) อภิปรายถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความผูกพันต่อองค์การที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ผลการพัฒนาตัวแบบความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวแบบขึ้นมาจากทฤษฎีและข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายชิ้น ที่อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยในเบื้องต้นค้นพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ (จตุพร จุ้ยใจงาม, 2554; สิริมาศ ยอดยิ้มศิริ, 2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สุจินต์ พูลปั้น, 2553; Alniacik et al., 2012) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ธนพล แสงจันทร์ และ วิโรจน์ เจษฎาสักขณ์, 2556; ชนิตา เล็บครุฑ, 2554) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ธีระ กุลสวัสดิ์, 2554; Stan, 2013; Suma and Lesha, 2013; Alniacik et al., 2012; Chang Shih and Lin, 2010) นอกจากนี้ความสัมพันธ์ทางตรงเบื้องต้นของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การแล้วยังค้นพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (สิมาพร แจ่มบุญศรี, 2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ธีระ กุลสวัสดิ์, 2554; Alniacik et al., 2012) และคุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน (ธัญณัช ขนทรัพย์, 2556) ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นเดียวกัน ทำให้ได้ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การที่มีความครอบคลุมตัวแปรมากขึ้น และมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อธิบายมากขึ้นกว่าข้อค้นพบที่ผ่านมาในอดีต

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความผูกพันต่อองค์การที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในตัวแบบความผูกพันต่อองค์การที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ข้อค้นพบจากการวิจัยอภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ดังนี้

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยส่งผลในทิศทางบวก แสดงว่าเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์การที่ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา และมีการทำงานที่มีส่วนร่วมในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ จตุพร จุ้ยใจงาม (2554) และ สิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ (2552) ที่อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรอยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยส่งผลในทิศทางบวก แสดงว่า เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจภายนอก ที่เกิดจากนโยบายของหน่วยงาน และการปฏิบัติของหัวหน้างาน และความพึงพอใจภายในที่เกิดจากการได้ปฏิบัติงานที่อิสระ ใ้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ขัดต่อความรับผิดชอบ และรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ บุคลากรจึงรู้สึกว่าการตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การก็จะส่งผลให้เกิดความรักและผูกพันต่อ

องค์การเพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ อีระ กุลสวัสดิ์ (2554); Stan (2013); Suma and Lesha (2013); Alniacik et al. (2012) และ Chang Shih and Lin (2010) ที่อธิบายไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน ก็เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยส่งผลในทิศทางบวก แสดงว่า เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการพัฒนาความสามารถมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความสมดุลของชีวิตในการทำงาน โดยมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับเวลาในการทำงานมีความสอดคล้องกัน กับสภาพความเป็นอยู่ ก็เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ธนพล แสงจันทร์ และ วิโรจน์ เกษฏาลักษณ์ (2556) และ ชนิตา เล็บครุฑ (2554) ที่อธิบายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยส่งผลในทิศทางบวก แสดงว่า เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ได้ทำงานที่ถนัดและสนใจ ได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้และทักษะในงาน สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนา ตลอดจนได้รับโอกาสรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลทางบวกต่อความรู้สึกของบุคลากร ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สุจินต์ พูลปั้น (2553) และ Alniacik et al. (2012) ที่อธิบายไว้ว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน

นอกจากความสัมพันธ์ทางตรงแล้ว ข้อค้นพบจากการวิจัยยังพบความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอิทธิพลที่ส่งผลทางอ้อมทุกตัวแปรนี้มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด กล่าวคือ เมื่อบุคลากรเกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อไปยังความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ เรียงตามลำดับดังนี้

1. เทศบาลนครควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้างานให้ความเสมอภาคกับลูกน้องอย่างเท่าเทียมกัน การให้การสนับสนุนในการทำงาน มีความยืดหยุ่น ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือการทำงานร่วมกัน และเห็นถึงความสำคัญของส่วนรวม ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. เทศบาลควรส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการ

ทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน การปฏิบัติของหัวหน้างาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการทำงาน เปิดโอกาสในการทำงานเพื่อคนอื่น และมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร

3. เทศบาลควรหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร ในเรื่องของการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความปลอดภัยในการทำงาน และให้บุคลากรมีเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และจะส่งผลให้ความผูกพันต่อการเพิ่มขั้น

4. เทศบาลนครควรหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด ประกอบกับให้อิสระในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อเทศบาล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และนำไปสู่ความผูกพันต่อการสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาเป็นตัวแปรอธิบายความผูกพันต่อการ ซึ่งยังอาจจะมีตัวแปรอื่นๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์กร ซึ่งจะทำได้องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

2. ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อตรวจสอบถึงความสอดคล้องของตัวแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. ควรมีการศึกษาในเทศบาลนครในภูมิภาคอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบว่า ตัวแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครในภูมิภาคอื่นได้หรือไม่

4. ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำเป็นระยะๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เช่น ทุก 3 ถึง 5 ปี เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเมื่อบริบทของสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลง

5. การศึกษาครั้งนี้พบว่า มีข้อจำกัดบางประการของตัวแปรแฝงที่มีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ทำให้การทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันยังมีข้อจำกัดหลายอย่าง ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในการทำทฤษฎีหรือแนวคิดมาปรับใช้เพื่อพัฒนาข้อคำถามให้ครอบคลุมอย่างน้อย 3 ตัวบ่งชี้ใน 1 ตัวแปรแฝง

รายการอ้างอิง

- จตุพร จุ้ยใจงาม. (2554). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ดาก: โปรเจ็คท์ ไฟฟ์-โฟว์.
- ทิพวรรณ ศุภกัฏฐิ. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โรงแรมเซ็นทรัล พลาซ่า จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2553). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ดี. เค. ปรีนตังเวลด์.
- ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 6(3), 395-412.

ธัญญา รัตนพันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ัญณภัช ขนทรัพย์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีระ กุลสวัสดิ์. (2554). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 3(3), 375-307.

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

รุ่งนภา ระตะนะอาพร. (2547). ปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลัดดา กลุณานันท์. (2544). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัย
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษทางการ
บริหารรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2544). *รายงานสัมพันธ: ภัยแห่งความร่วมมือ
ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.*

วารัตตา เหลืองรังษี. (2549). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานสายการบินพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ:
ผู้จัดการ.*

_____. (2546). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.*

สรสรเสรีญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

สร้อยตระกูล ติวานนท์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

สิมาพร แจ่มบุญศรี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ
ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์
การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ,
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*

สิริมาศ ยอดยิ้มศิริ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุจินต์ พูลปั้น. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โพรเพช.

เสรี ชัดเข้ม. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(1), 15-42.

อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อวยพร ประพฤทธิธรรม. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต, คณะสังคมวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Alniacik, U. Alniacik, E. Akcin, K. & Erat, S. (2012). Relationships between carrier motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58(2012), 352-362.

- Bateman, T., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedent of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1984), 95-112.
- Bishey, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3(1996), 147-154.
- 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.
- 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(2010), 427-433.
- Cohen, S.G. & Mankin, D. (1998). *Collaboration in the virtual organization*. Retrieved January 5, 2015, from http://www.marshall2.usc.edu/ceo/publicatins/pubs_pdf/g98_28.pdf
- Consini, R.J. (2002). *The dictionary of psychology*. New York: Brunner-Routledge.

- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1989). *Human Behavior at work: Organizational Behavior* (8th ed.). Singapore: McGraw Hill.
- Dubrin, A.J. (1981). *Personal and Human Resource Management*. New York: D.Van Nostrand.
- Edmonson, S., Fisher, A., Brown, G., Irby, B. & Lunenberg, F. (2002). Creating a collaborative culture. In A. Pankake (Ed.), *Catalyst for change. Journal of the National School Development Council*, 31(3), 9-12.
- Gibson, J.L. (1991). *Organizational: Behavior-Structure-Process* (7th ed.). Homewood, IL: Von Hoffman.
- Gordon, J.R. (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Hackman, R.J. & Suttle, L.J. (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 ed.). N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Hollyforde, S. & Whiddett, S. (2002). How to Nurture Motivation. *People Management*, 8(14), 52-53.
- Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.

- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (1996). *Education administration: Concept and practices* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadworth.
- Martin-Rodriguez, L.S., Beaulieu, M.D., D'Amour, D. & Ferrada-Videla, M. (2005). The determinants of successful collaboration: A review of theoretical and empirical studies. *Journal of Interprofessional Care*, 19(1), 132-147.
- Porter, W.L.; & Lawler, E.E. (1968). *Managerial Attitudes and Behavior*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(1974), 603-609.
- 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.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

- Robinson, S.P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice-Hall.
- 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. & Osborn, R.N. (2000). *Organizational Behavior* (7th ed.). New York: Jonh Wiley and Son.
- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(1983), 653-663.
- 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. & Porter, L.W. (1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(1973), 82-83.
- Suma, S. & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: the case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal*, 9(June), 41-51.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.

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.
