

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF LAEMCHABANG CITY MUNICIPALITIES
OFFICERS, CHONBURI PROVINCE

¹ธีระ กุลสวัสดิ์ และ ²ภัสนันท์ พ่วงเถื่อน

¹Teera Kulsawat and ²Passanan Phuangthuean

¹คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

¹Faculty of Political Science and Law, Burapha University, Thailand

²Corresponding Author's : passanan@buu.ac.th

Received: 2023-08-11

Revised: 2023-08-21

Accepted: 2023-08 -29

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1)ระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก 2)ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ค่า Relative Chi-square เท่ากับ 1.48 Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ .97 Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI เท่ากับ .96 Comparative Fit Index: CFI เท่ากับ .99 Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA เท่ากับ .04 ตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 67

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The goals of this study were to examine the organisational commitment of the staff in Laem Chabang Municipality and the elements that affect that commitment in Laem Chabang City Municipality. The sample was made up of 301 employees of the Laem Chabang City Municipality. A questionnaire was used as the research tool. The structural

validity of the correlational model was examined while analysing the data using descriptive statistics including mean and standard deviation.

According to the study's findings, 1) organisational commitment levels were high in terms of belief in and acceptance of organisational objectives, dedication to success, and willingness to continue belonging to the organisation; and 2) the causal relationship model was in good agreement with the empirical data. Goodness of Fit Index (GFI) equals.97; Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) equals.96; Comparative Fit Index (CFI) equals.99; Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) equals.04; and the relative Chi-square value is 1.48. Variables related to work satisfaction and quality of life at work could account for 67% of organisational commitment.

Keywords: Organization Commitment; Quality of Work life; Satisfaction of working performance

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นส่วนราชการที่มีบทบาทการทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีหน้าที่สำคัญที่มุ่งเน้นด้านการบริการให้กับประชาชน โดยบุคลากรในเทศบาลเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ภารกิจหลักของเทศบาลจึงเป็นการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และต้องเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากพื้นที่ในเขตของเทศบาลนครแหลมฉบัง อยู่ในพื้นที่พัฒนาตามโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก หรืออีสเทิร์นซีบอร์ด ในพื้นที่ประกอบด้วย ท่าเรือพาณิชย์ นิคมอุตสาหกรรม เคหะชุมชนของการเคหะแห่งชาติ ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พาณิชยกรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก รวมทั้งยังเป็นพื้นที่ที่อยู่ในโครงการพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี)

ในการบริหารองค์กร สิ่งที่สำคัญคือ การเน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้แนวคิดที่ว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์กร (Thosuwonchinda, 2001) ในการบริหารองค์กรนักบริหารต่างให้ความสนใจในการที่จะธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลไว้กับองค์กร โดยเน้นที่ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อจูงใจมุ่งหมายในการบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการปรับเอกลักษณ์ของบุคลากรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กร และมีความ

จงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การ (Buchanan, 1974) ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว บุคลากรจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพและความสามารถ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้นสิ่งแรกที่องค์การต้องให้ความสำคัญมากที่สุดก็คือ ต้องให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้วบุคลากรจะมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถซึ่งจะมีผลดีต่อการดำเนินงานขององค์การโดยตรง

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง และค้นหาว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำความเข้าใจกับตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของเทศบาลนครแหลมฉบังในการนำไปพิจารณาในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยได้นำปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มาทำการศึกษาร่วมกันในรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน 2566

ขั้นตอนที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง 1,215 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) จากประชากร 1,215 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 301 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการประเมินค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คัดเลือกจากดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 (Kaemkat, 2008)

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยการทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่ควรต่ำกว่า .70 (Kanchanakijisakul, 2012) ผลการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .82 นำเครื่องมือที่ผ่านการทดสอบไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

5.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยประสานงานกับเทศบาลนครแหลมฉบัง ในการเข้าไปเก็บแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย จากมาตรวัดในแบบสอบถาม 4 ระดับ มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับความคิดเห็น
3.50-4.00	มากที่สุด
2.50-3.49	มาก
1.50-2.49	น้อย
1.00-1.49	น้อยที่สุด

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็น

การทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยมีขั้นตอนการทดสอบมีดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Hair, Black, Babin, and Anderson, 2010) ดังนี้

2.1 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ต้องไม่ต่ำกว่า .95

2.2 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ต้องไม่ต่ำกว่า .07

2.3 ดัชนีวัดความสัมพันธ์ (Relative Fit Index) ต้องไม่ต่ำกว่า .95

Chadcham (2004) ได้อธิบายเกณฑ์ในการวิเคราะห์เพิ่มเติมไว้ ดังนี้

2.4 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) น้อยกว่า 3.00

2.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ไม่ต่ำกว่า .90

2.6 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) ไม่ต่ำกว่า .90

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาวิจัย และการนำเสนอผลการศึกษาวิจัย (Presentation of the Research Results) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้บทวน มาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X}$ = 2.83, S.D. = .62) ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ ($\bar{X}$ = 2.76, S.D. = .60) และด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X}$ = 2.59, S.D. = .70)

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ประกอบไปด้วยปัจจัยสองปัจจัย มีรายละเอียดดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ($\bar{X}$ = 2.90, S.D.=.65) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.75, S.D.=.63) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.91, S.D.=.59) และ ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.04, S.D.=.67)

ความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความพึงพอใจภายใน ($\bar{X}$ = 2.90, S.D.=.51) ด้านความพึงพอใจภายนอก ($\bar{X}$ = 3.16, S.D.=.54)

ตัวแปรสังเกตได้	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	1								
(2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	.638 **	1							
(3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.557 **	.642 **	1						
(4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	.738 **	.594 **	.563 **	1					
(5) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายใน	.537 **	.526 **	.451 **	.449 **	1				
(6) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอก	.565 **	.544 **	.514 **	.500 **	.750 **	1			
(7) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	.516 **	.558 **	.538 **	.443 **	.574 **	.547 **	1		
(8) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	.493 **	.514 **	.529 **	.405 **	.607 **	.575 **	.770 **	1	
(9) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.289 **	.369 **	.363 **	.247 **	.353 **	.358 **	.332 **	.430 **	1

**p<.01 ค่า Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square =1,578.11, df = 36, p = .00 และค่า Kaiser-Mayer-Olkin measure of Sampling Adequacy (KMO) = .88

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา

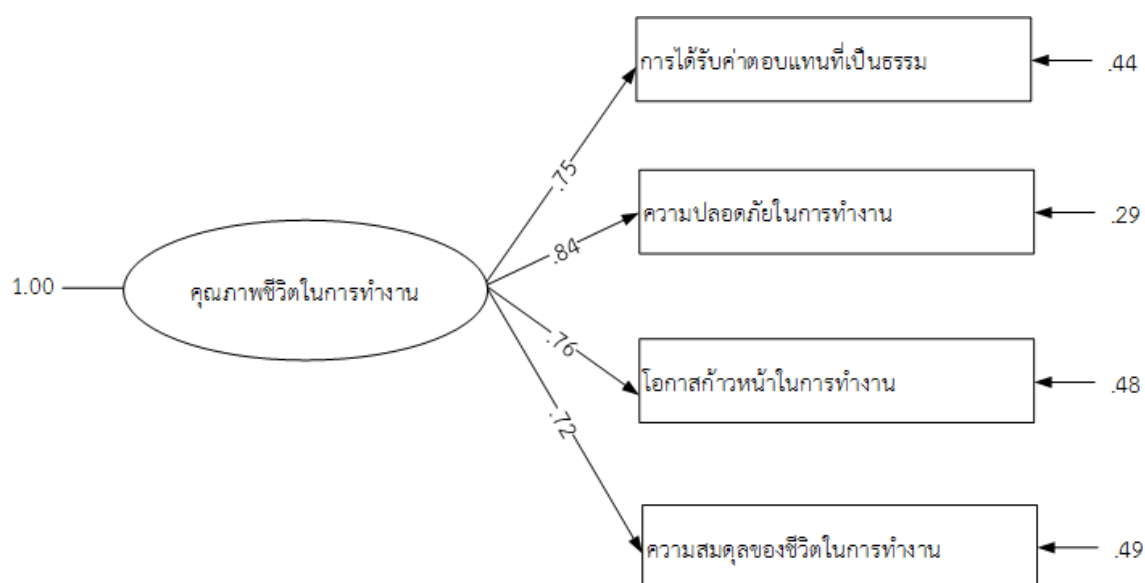
จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 9 ตัว 36 คู่ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 36 คู่ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นบวกทั้งหมด

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square ซึ่งเป็นค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ 1,578.11, $df = 36$, $p = .00$ ($p < .01$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ .88 ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006) และเข้าใกล้ 1 เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อยืนยันองค์ประกอบจากข้อมูลเชิงประจักษ์กับองค์ประกอบตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมา มีตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบเป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน



$\chi^2=1.83$, $df=1$, $p=.18$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=.97$, $RMSEA=.05$, $SRMR=.01$

รูปภาพที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

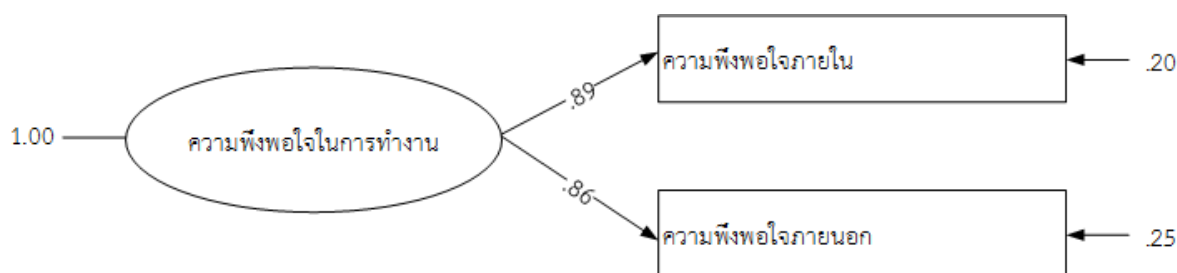
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	.75**	.05	13.77	.56
ความปลอดภัยในการทำงาน	.84**	.05	16.11	.71
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.76**	.05	14.28	.58
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	.72**	.06	12.99	.51

**p<.01

ตารางที่ 3 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .72-.84 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอก



$\chi^2=1.78$, $df=1$, $p=.18$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=.99$, $RMSEA=.01$, $SRMR=.01$

รูปภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน

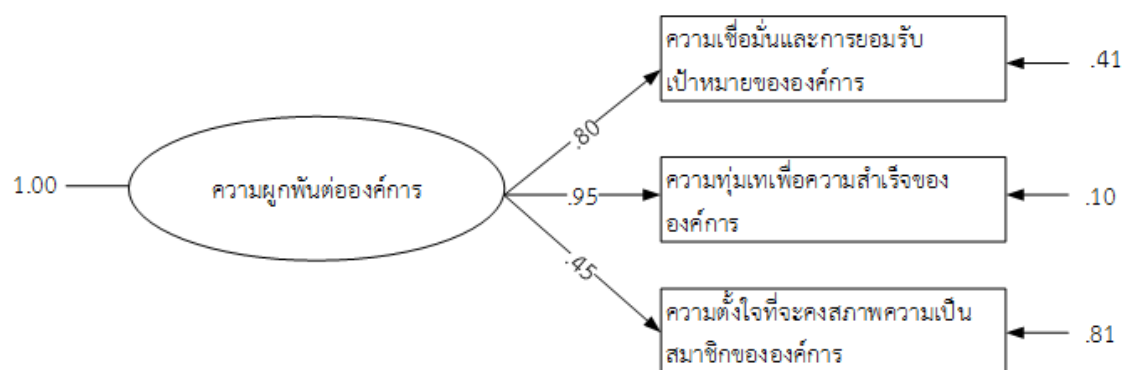
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ความพึงพอใจภายใน	.89**	.04	24.96	.87
ความพึงพอใจภายนอก	.86**	.04	23.05	.80

**p<.01

ตารางที่ 3 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .86-.89 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ



$\chi^2=3.76$, $df=3$, $p=.28$, $CFI=1.00$, $GFI=.99$, $AGFI=.98$, $RMSEA=.03$, $SRMR=.02$

รูปภาพที่ 3 การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	.80**	.05	15.83	.60
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	.95**	.04	22.05	.90
ความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร	.45**	.06	7.80	.20

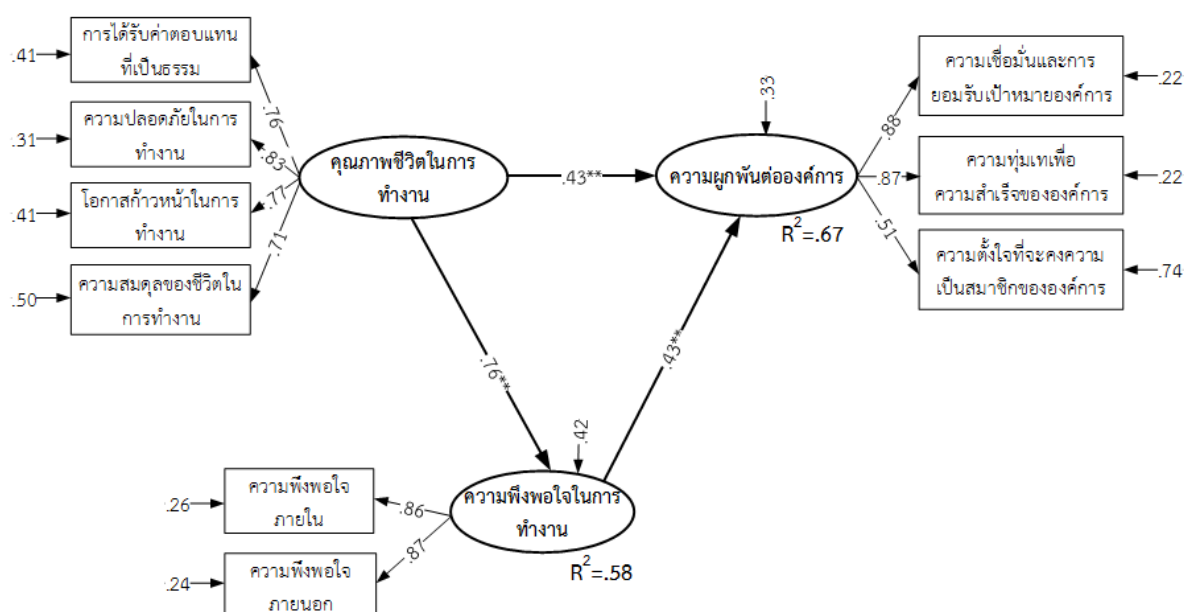
** $p<.01$

ตารางที่ 4 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .45-.95 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแบบการความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพที่ 4



$$\chi^2 = 32.64, df = 22, CFI = 0.99, GFI = .98, AGFI = .95, RMSEA = .04$$

รูปภาพที่ 4 ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กร

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการทดสอบ
Relative Chi-square (χ^2/df)	<3.00	1.48	ผ่านเกณฑ์
Comparative Fit Index: CFI	>.95	.99	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	<.07	.04	ผ่านเกณฑ์
Goodness of Fit Index: GFI	>.90	.97	ผ่านเกณฑ์
Adjust Goodness of Fit Index: AGFI	>.90	.96	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 5 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.48 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .04 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .97 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .96 จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .67 ($R^2=.67$) แสดงว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังได้ร้อยละ 67

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความพึงพอใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.76** (.06)	-	.76** (.06)	.76** (.07)	.33* (.06)	.43** (.01)
ความพึงพอใจในการทำงาน	-	-	-	.43** (.09)	-	.43** (.09)

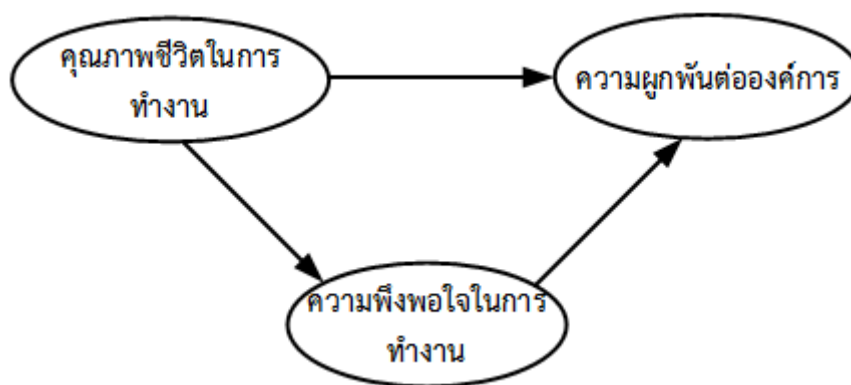
หมายเหตุ: DE=อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), IE=อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect), TE=อิทธิพลรวม (Total Effect), * $p<.05$, ** $p<.01$

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($TE=.76$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($TE=.43$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง เรียงตามลำดับของอิทธิพล และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($IE=.33$) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ทั้งหมด

องค์ความรู้ใหม่

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสาม ดังรูปภาพที่ 5



รูปภาพที่ 5 องค์ความรู้ใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sarmart, and Lorsuwannarat (2015) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครอยู่ในระดับมากทั้งสามด้านเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรภายนอกต่าง ๆ ในการวิจัยนี้คือตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน

1.คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Abebe, and Assemie (2023) งานวิจัยของ Farid, Izadi, Ismail, and Alipour (2015) และงานวิจัยของ Daud (2010) ที่ได้ค้นพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาที่สอดคล้องกันดังกล่าวเป็นสิ่งที่แสดงได้ว่า เมื่อบุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นหากบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก็จะมีอิทธิพลทางบวกส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

2.ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yang, and Chang (2008), Altinoz, Cakiroglu, and Cop (2012), Stan (2013), Suma, and Lesha (2013) ที่ได้ค้นพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาที่สอดคล้องกันดังกล่าว เป็นสิ่งที่แสดงได้ว่า

เมื่อบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจการทำงานสูงขึ้น ย่อมส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นหากบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ก็จะมีอิทธิพลทางบวกส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

สรุป

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรง หรืออิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน และเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ประกอบกับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นก็จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังอยู่ในระดับมาก และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในองค์กรอยู่ในระดับมาก และตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปดำเนินการดังนี้

1.1 เทศบาลควรหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความสมดุลในชีวิตการทำงาน หากเทศบาลสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตในสิ่งเหล่านี้ ซึ่งเป็นตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 เทศบาลควรส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน และข้อค้นพบคือ ตัวแปรทั้งสองตัวอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 67 หมายความว่า ยังอาจจะมีตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาเพิ่มเติมในแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งต่อไป

2.2 ควรมีการนำตัวแปรที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรอื่นๆ ได้มากน้อยเพียงใด

References

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*. 9(4). 1-20.
- Altinoz, M., Cakiroglu, D., & Cop, S. (2012). The Effect of Job Satisfaction of the Talented Employees on Organizational Commitment: A Field Research. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 58 (2012). 322 – 330.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment: the Socialization of manager in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19 (March): 533-546.
- Chadcham, S. (2004). Confirmatory Factor Analysis. *Journal of Educational Research and Measurement*. 2(1). 15-42.
- Daud, N. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*. 5(10). 75-82.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*. 52(1). 54-61.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Kaemkat, W. (2008). *Research methodology in behavioral sciences*. (2nd ed). Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Kanchanakisakul, C. (2012). *Research Methodology in Social Sciences*. Tak: Project Five-Four Co., Ltd.

- Lawrence, S.M., Glenn, G., & Guarino, A.J. (2006). *Applied multivariate research : design and interpretation*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sarmart, T., & Lorsuwannarat, T. (2015). Organizational Commitment of Officer in Eastern Region City Municipality. *Journal of Politics, Administration and Law*. 7(2). 391-427.
- 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. & Lesha, J. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*. 9(June): 41-51.
- Thosuwonchinda, V. (2001). *Labor relations: the key to cooperation between employers and employees*. Bangkok: Nititham publishing house.
- Yamane, T. (1967). *Statics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.
- Yang, F.-H., & Chang, C.-C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 45(2008). 879–887.