

# Chapter

# 5

## การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ และบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ในเทศบาลนครแหลมฉบัง

The Comparative Study on Quality of Work Life  
and Organizational Commitment of Civil Servants  
and Non-Civil Servants  
in Laemchabang City Municipality

ชญพิชชา สามารถ\*

\* อาจารย์ประจำบางส่วนเวลา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## บทคัดย่อ >>>>

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ว่าราชการ และ 3) ทดสอบอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ว่าราชการ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบังจำนวน 329 คน เครื่องมือใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ เป็นมาตรวัด 4 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสูงกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 5) ผลการทดสอบอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ให้ผลการทดสอบเหมือนกัน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีทั้งสองโมเดล

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์การ

**Abstract** >>>>

This research aims to 1) study level of quality of work life and organizational commitment of personnel in Laemchabang City Municipality; 2) compare level of quality of work life and organizational commitment between civil servants and non-civil servants; and 3) test influence between quality of work life and organizational commitment between personnel who are civil servants and non-civil servants. Samples are drawn from 329 personnel who are working at Laemchabang City Municipality. Research instrument is questionnaire on level of quality of work life and organizational commitment by using 4-level indication. Data was analyzed by descriptive statistics. LISREL was used to test construct validity and relations among factors.

The research conclude that 1) level of quality of work life on getting paid fairly, on safety, on achievement and job security, and on balance of life and job are all at high level; 2) level of organizational commitment on confidence and acceptance of organizational goals, on dedication towards organizational achievement, and on intention to sustain organizational member are all at high level; 3) level of quality or work life among civil servants is significantly higher than that of non-civil servants at .01; 4) organizational commitment among civil servants is significantly higher than that of non-civil servants at .01; 5) testing result of influence between quality of work life and organizational commitment between civil servants and non-civil servants is identical; that is, level of quality of work life has direct influence

on organizational commitment significantly at .01. Model on causal relation between quality of work life and organizational commitment accordance with empirical data at a good level on both models.

**Keywords:** Quality of work life/ Organizational commitment

## บทนำ >>>>

เทศบาลนครแหลมฉบังเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีพื้นที่ครอบคลุมในส่วนของอำเภอบางละมุง และอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของท่าเรือน้ำลึก อันเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พาณิชย์กรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น ทำหน้าที่ควบคุมและบังคับใช้แผนพัฒนาเมือง ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชน และดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมต่าง ๆ กับให้ประชาชนได้ปกครองดูแล และทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบของเทศบาล

การแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาลมี 9 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) สำนักปลัดเทศบาล 2) สำนักการช่าง 3) สำนักการคลัง 4) สำนักการสาธารณสุขฯ 5) กองการศึกษา 6) กองวิชาการและแผนงาน 7) กองสวัสดิการสังคม 8) กองช่างสุขาภิบาล และ 9) หน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการจำนวน 253 คน และบุคลากรประเภทที่ไม่ใช่ข้าราชการจำนวน 962 คน รวมทั้งสิ้น 1,215 คน ซึ่งมีความแตกต่างในเรื่องสถานภาพ สิทธิ และสวัสดิการระหว่างข้าราชการกับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลภายในเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญ เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และ

ประสิทธิผลขององค์การ (สรรเสริญ เตชะบุรพา, 2545; อรุณี สุมนินมหาอุดม, 2542; Corsini, 2002) เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลสู่ความผูกพันต่อองค์การ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรของเทศบาลที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ว่าราชการ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย >>>>

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ว่าราชการ
3. เพื่อทดสอบอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ว่าราชการ

### แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง >>>>

#### ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ได้มีนักวิชาการจำนวนมากทำการศึกษาวิจัย และให้ความหมายในแง่มุมที่ต่างกันไป แต่ก็อยู่บนพื้นฐานเดียวกัน คือ เป็นการกล่าวถึงการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากการที่บุคคลได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคมในองค์การนั้นด้วย

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ ในการที่จะปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ พุ่มเท และมีความแน่วแน่ที่จะดำรงสภาพ ความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะพุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และ
- 3) ความตั้งใจอย่างแน่วแนใจการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974, pp. 603-609)

### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ การเพิ่มพูนขวัญและความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน ความมั่นคงในการทำงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย การลดความเครียด และการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน (Corsini, 2002, p. 796) ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่บุคลากรพอใจในงาน มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสุขใจในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญใน การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สรเสริญ เตชะบุรพา, 2545, หน้า 13; อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542, หน้า 23)

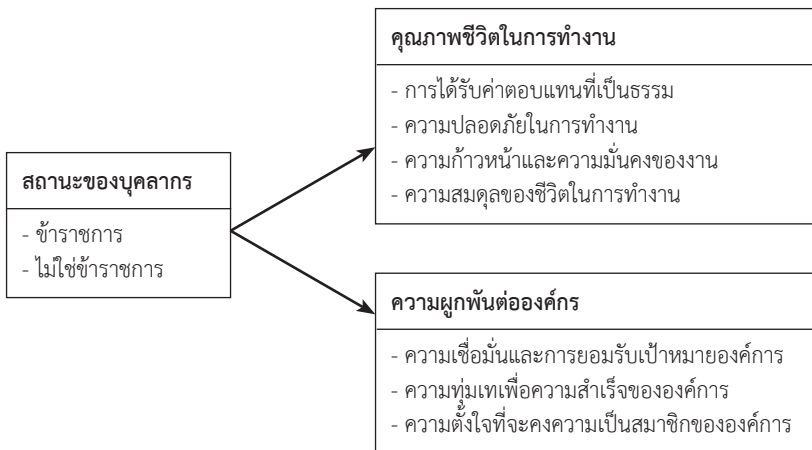
การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551, หน้า 1-15) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสาย ก กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้ในหลายองค์การ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2556, หน้า 395-412; สุทธิดา โสภำพันธ์, 2555; อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551, หน้า 1-15; Daud, 2010, pp. 75-82)

### กรอบแนวคิดในการศึกษา >>>>

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนากรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย >>>>

จากแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงดำเนินการตั้งสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

**สมมติฐานที่ 2** บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

**สมมติฐานที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการและไม่ใช่ข้าราชการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## วิธีดำเนินการวิจัย >>>>

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2558 - 31 มีนาคม พ.ศ. 2559 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 1,215 คน ขนาดตัวอย่างใช้การคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 380 ฉบับ โดยเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มอย่างง่าย และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 329 ฉบับ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการ



ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .93 และ .89 ตามลำดับ อยู่ในเกณฑ์ที่น่าไปใช้ได้โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่ควรต่ำกว่า .70 (ซีเมพร กาญจนกิจสกุล, 2555, หน้า 122)

### การวิเคราะห์ข้อมูล >>>>

1. วิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสภาพทั่วไปด้วยค่าสถิติความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ในการจัดระดับดังนี้ (ปรับปรุงจากแนวความคิดของ Best, 1977, pp. 179-187)

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
3.50 - 4.00	มากที่สุด
2.50 - 3.49	มาก
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

3. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้หรือไม่

4. วิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามสถานะของบุคลากร ด้วยการทดสอบค่าที่แบบที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test)

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานะของบุคลากรโดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) ด้วยโปรแกรม LISREL

## ผลการวิจัย >>>>

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 56.8 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.7 และมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.4

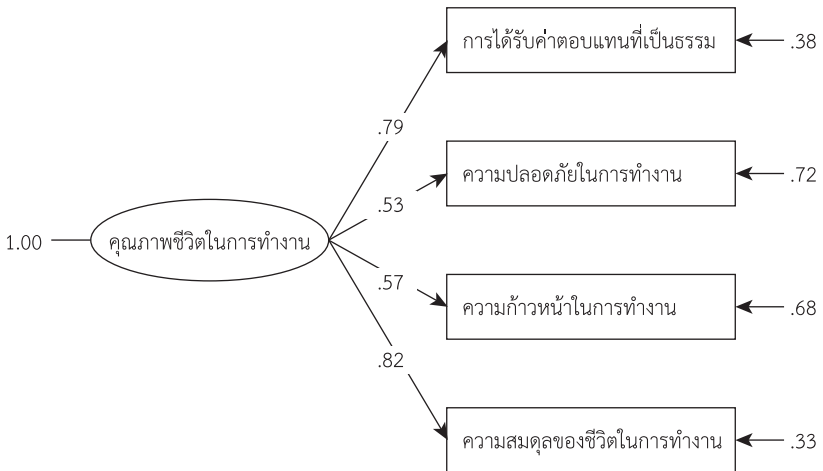
2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = .42) โดยมีรายละเอียดรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = .53) ความปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = .52) ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = .55) และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = .54)

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.81$ , S.D. = .54) โดยมีรายละเอียดรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 2.99$ , S.D. = .58) ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 2.90$ , S.D. = .58) ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 2.57$ , S.D. = .75)

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร วิเคราะห์โดยการทดสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของข้อมูลว่า มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square ซึ่งเป็นค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็น

เมทริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ 973.68,  $df = 21$ ,  $p = .00$  ( $p < .01$ ) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการ วิเคราะห์องค์ประกอบ (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006, p. 520) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ .83 ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006, p. 521) และเข้าใกล้ 1 เหมาะสม ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) มีดังนี้



$\chi^2 = 2.45$ ,  $df = 1$ ,  $p = .12$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $GFI = 1.00$ ,  $AGFI = .96$ ,  $RMSEA = .07$ ,  $SRMR = .01$

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**ตารางที่ 1** ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

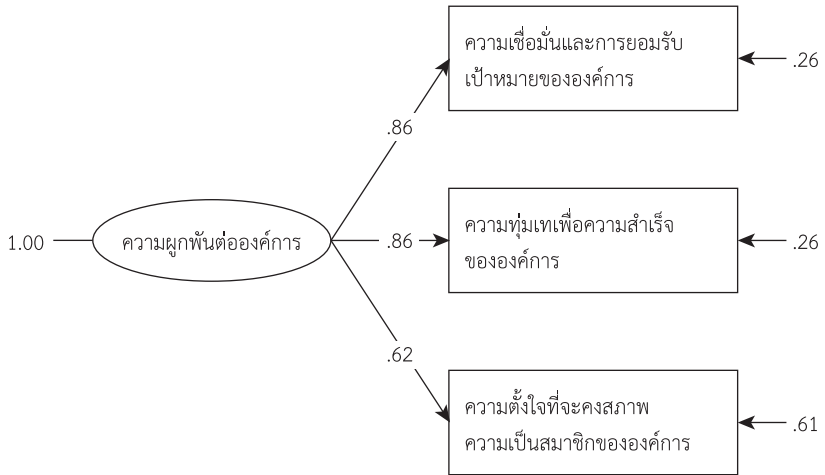
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	.79**	.06	14.25	.62
ความปลอดภัยในการทำงาน	.53**	.06	9.26	.28
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.57**	.06	10.02	.32
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	.82**	.06	14.81	.67

\*\*p<.01

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า  $\chi^2=2.45$ ,  $df=1$ ,  $p=.11$ ,  $CFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $AGFI=.96$ ,  $RMSEA=.07$ ,  $SRMR=.01$  อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (Hair et al., 2010, p. 672; เสรี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 15-42) เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .53-.82 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) มีดังนี้



$\chi^2=0.03$ ,  $df=1$ ,  $p=.86$ ,  $CFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $AGFI=1.00$ ,  $RMSEA=.00$ ,  $SRMR=.00$

ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	.86**	.04	21.53	.74
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	.86**	.04	21.53	.74
ความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร	.62**	.04	11.70	.39

\*\*p<.01

จากภาพที่ 3 และตารางที่ 2 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า  $\chi^2=0.03$ ,  $df=1$ ,  $p=.86$ ,  $CFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $AGFI=1.00$ ,  $RMSEA=.00$ ,  $SRMR=.00$  อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (Hair et al., 2010, p. 672; เสรี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 15-42) เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .62-.86 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ

**การทดสอบสมมติฐาน >>>>**

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ข้าราชการ		บุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.44	.39	3.01	.55	8.36	.000
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.22	.37	2.83	.56	7.56	.000
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.31	.41	2.98	.55	6.44	.000
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.55	.39	3.13	.57	7.82	.000
<b>รวม</b>	<b>3.37</b>	<b>.24</b>	<b>2.97</b>	<b>.44</b>	<b>10.29</b>	<b>.000</b>

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของข้าราชการเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ พบว่า ค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 6.44 - 8.36 และในภาพรวมค่า  $t$  เท่ากับ 10.29 ผลการทดสอบค่านี้ยสำคัญทางสถิติโดยการทดสอบทางเดียว (One-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ทุกค่า แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด ยอมรับสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 2** บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

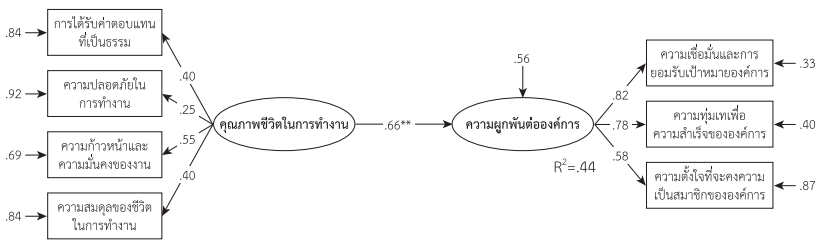
**ตารางที่ 4** เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ความผูกพันต่อองค์การ	ข้าราชการ		บุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	3.16	.48	2.86	.60	5.01	.000
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ	3.05	.49	2.79	.61	4.25	.000
ความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ	2.73	.71	2.45	.76	3.37	.000
<b>รวม</b>	<b>2.96</b>	<b>.68</b>	<b>2.69</b>	<b>.56</b>	<b>4.83</b>	<b>.000</b>

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การรายด้านของข้าราชการเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ พบว่า ค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 3.37 - 5.01 และในภาพรวมค่า  $t$  เท่ากับ 4.83 ผลการทดสอบ

ค่านัยสำคัญทางสถิติโดยการทดสอบทางเดียว (One-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ทุกค่า แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด ยอมรับสมมติฐานที่ 2

**สมมติฐานที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการและไม่ใช่ข้าราชการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ



**\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .01**

$\chi^2=16.36$ ,  $df=13$ ,  $p=.23$ ,  $CFI=.98$ ,  $GFI=.96$ ,  $AGFI=.93$ ,  $RMSEA=.04$ ,  $SRMR=.05$

**ภาพที่ 4** แสดงอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ



**ตารางที่ 5** ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มข้าราชการ

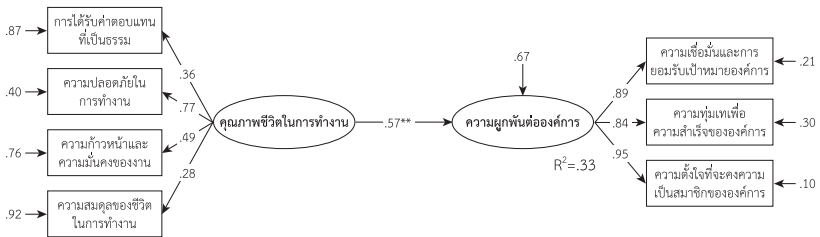
ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
ไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ )	<3.00	1.26
P-value	>.05	.23
Comparative Fit Index: CFI	>.97	.98
Standard Root mean Square Residual: SRMR	≤.08	.05
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	<.08	.04
Goodness of Fit Index: GFI	>.90	.96
Adjust Goodness of Fit Index: AGFI	>.90	.93

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

จากภาพที่ 4 และตารางที่ 5 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากข้าราชการจำนวน 142 คน โดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 1.26 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standard Root mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ .05 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .04 และค่าความน่าจะเป็น (P-Value) มากกว่า .05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .93 และจากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์

แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (Hair et al., 2010, p. 672; เสรี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 15-42)

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .66 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ .44 ( $R^2 = .44$ ) แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในเทศบาลนครแหลมฉบังได้ร้อยละ 44



**\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .01**

$$\chi^2 = 12.34, df = 10, p = .26, CFI = .99, GFI = .98, AGFI = .95, RMSEA = .03, SRMR = .04$$

ภาพที่ 5 แสดงอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

**ตารางที่ 6** ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
ไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ )	<3.00	1.23
P-value	>.05	.26
Comparative Fit Index: CFI	>.97	.99
Standard Root mean Square Residual: SRMR	$\leq$ .08	.04
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	<.08	.03
Goodness of Fit Index: GFI	>.90	.98
Adjust Goodness of Fit Index: AGFI	>.90	.95

จากภาพที่ 5 และตารางที่ 6 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการจำนวน 187 คน โดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 1.23 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Root mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ .04 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .03 และค่าความน่าจะเป็น (P-Value) มากกว่า .05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 และจากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์ แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (Hair et al., 2010, p. 672; เสรี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 15-42)

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .57 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .33 ( $R^2 = .33$ ) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการในเทศบาลนครแหลมฉบังได้ ร้อยละ 33

สรุปผลการทดสอบได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยอมรับสมมติฐานที่ 3

## อภิปรายผลการศึกษา >>>>

จากผลการวิจัยที่นำเสนอ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตัวแปรที่น่าสนใจและเป็นประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ผลการศึกษาในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงถึงความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งหมด สอดคล้องกับผลการศึกษาของอาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) โดยข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีลักษณะงาน ภาระงาน วิธีการทำงานที่คล้ายคลึงกันในระดับตำแหน่งงานเดียวกัน แต่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน เช่น เรื่องของสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การได้บำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุราชการ การต่อสัญญาจ้างซึ่งข้าราชการเป็นการจ้างงานระยะยาว ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทั้งสองประเภทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ผลการศึกษาในแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์การ แสดงถึงความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ อาจเนื่องมาจากข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ต่างมีความคาดหวัง มีความรู้สึกต่อองค์การแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทั้งสองประเภทมีความแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2556, หน้า 395-412); สุทธิดา โสภานันท์ (2555); อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551, หน้า 1-15) และ Daud (2010, หน้า 75-82) อธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อระดับความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสูงกว่าเช่นกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า มีความมั่นคง มีความสมดุลในชีวิตการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

## ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ >>>>

จากผลการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากรทั้งสองประเภท ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้งสองประเภท โดยเฉพาะบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการซึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าข้าราชการ อาจจะต้องหามาตรการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น เช่น การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การชี้แจงระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากรในทุกประเภท ทั้งด้านสิทธิประโยชน์ โอกาสความก้าวหน้าต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของผู้บริหารและบุคลากร

2. จัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีทรัพยากรที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกละaxedสบายในการทำงาน อันจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

3. ควรให้ความสำคัญเรื่องของค่าตอบแทน ความรู้สึกรับประกันในการทำงาน ความสมดุลในหน้าที่การงาน อาจจัดทำเป็นนโยบายหรือมาตรการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป >>>>

1. การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ มาเป็นตัวอธิบายเปรียบเทียบกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังอาจจะมีตัวแปรอื่น ๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น บรรยากาศขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา งานวิจัยต่อไป

2. ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อหาข้อสรุปเชิงวิชาการในวงกว้างว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละประเภท

3. ควรจะได้มีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำเป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เช่น ทุก 5 ปี เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบริบทสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป



## รายการอ้างอิง

- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ตาก: โพรเจ็คท์ ไฟฟ์-โพร.
- ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 395-412.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุทธิดา โสภานันท์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ASA Corrugated Container จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารวิจัยและพัฒนการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(1), 15-42.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. *วารสารวิทยบริการ*, 19(2), 1-15.



- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3<sup>rd</sup> ed). New Jersey: Prentice Hall inc.
- Corsini, R. J. (2002). *The Dictionary of Psychology*. New York: Brunner-Routledge.
- 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.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B.J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7<sup>th</sup> ed). Upper Saddle River, NJ.: Prentice Hall.
- Lawrence, S. M., Glenn, G. & Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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(5), 603-609.
- Yamane, T. (1967). *Statics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.
-