

โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนที่มี
ต่อความผูกพันต่อองค์การในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
The Causal Model of the Influence of Private Sector Employees' Job
Satisfaction on Organizational Commitment in Bangkok and
Metropolitan Area

อำพล ชะโยมชัย
อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
โทร.081-720-6609 E-mail: ampol.cha@pcru.ac.th

Ampol Chayomchai
Lecturer, Faculty of Management Science;
Phetchabun Rajabhat University

รับเข้า: 3 เมษายน 2562 แก้ไข: 12 กรกฎาคม 2562 ตอรับ: 17 กรกฎาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 400 คน ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจงและสุ่มแบบง่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า 1) ทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการทำงานจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองประกอบด้วยตัวแปรความพึงพอใจด้านองค์การและด้านแรงจูงใจ ส่วนความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ความผูกพันด้านเจตคติ ความผูกพันด้านการทำงาน และความผูกพันด้านกฎเกณฑ์ 3) ตัวแบบการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติความสอดคล้อง ได้แก่ ค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 122.509 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.225 ค่า GFI เท่ากับ 0.967 CFI เท่ากับ 0.991 RMR มีค่า 0.046 และ RMSEA มีค่า 0.024 ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแบบสมการโครงสร้างมีความน่าเชื่อถือในการนำไปใช้ประโยชน์ได้ และ 4) ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์การ พนักงานภาคเอกชน โมเดลเชิงสาเหตุ

Abstract

The objective of this study was to study the job satisfaction factor influencing the organizational commitment of private sector employees in Bangkok and metropolitan area. The research used the questionnaire to collect data from 400 respondents with purposive and simple random sampling methods. Statistical analysis used descriptive statistics, second-order confirmation factor analysis, and structural equation model analysis. The results of the research found that: 1) both variables consisted of job satisfaction and organizational commitment of employees had a high level of average; 2) Job satisfaction from the second-order confirmatory factor analysis consisted of organizational satisfaction variables in hygiene and motivation factors meanwhile the organizational commitment consisted of 3 variables: affective, continuance and normative commitments; 3) the research model was consistent with empirical data with the goodness-of-fit statistics included the Chi-square was equal to 122.509, the Chi-square/df was 1.225, GFI was 0.967, CFI was 0.991, RMR was 0.046, and RMSEA was 0.024, which can be concluded that the structural equation model is reliable to use; and 4) job satisfaction had a significant positive influence on organizational commitment.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, private sector employees, Causal Model

บทนำ

องค์กรทั่วโลกต้องการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับและทุกคน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดปัญหาพนักงานลาออกได้มาก เพราะการลาออกของพนักงานส่งผลเสียหายต่อองค์กรอย่างมาก จำเป็นที่องค์กรต้องสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถหรือพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมจนสามารถทำงานได้สำเร็จ (Giritli, Sertyesilisik, and Horman, 2013; Yucel, 2012) องค์กรที่มีพนักงานที่มีความสามารถสูง (talent) ที่มีความผูกพันต่อองค์กรย่อมสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างมากและอย่างยาวนาน (Priya and Sundaram, 2016; Tarigan and Ariani, 2015; Yucel, 2012) นอกจากนั้น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า (Tarigan and Ariani, 2015) และมีผลดีต่อผลการปฏิบัติงานและการสร้างผลผลิตโดยรวมขององค์กรด้วย (ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ ฐิติมา

ไชยะกุล, 2561; Pitaloka and Sofia, 2014; Rahman, Uddin, and Mia, 2012) โดยเฉพาะในองค์กรภาคเอกชนที่นับวันจะมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นและต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างสังคมที่มีคนหลากหลายรุ่น (generation) ทำงานร่วมกัน เศรษฐกิจและการเมืองในระดับโลกมีการเปลี่ยนแปลงและมีอิทธิพลต่อกันอย่างสูง เป็นต้น ส่งผลให้องค์กรต้องการคนที่มีความสามารถและผูกพันต่อองค์กรในการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก จากงานวิจัยของ Jaros (2007) และงานวิจัยของ Alan (2011) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ ความผูกพันด้านเจตคติ (Affective Commitment) ที่เน้นในด้านความคิด ความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงาน (Continuance Commitment) ที่เน้นในเรื่องการปฏิบัติงานและการเลือกอยู่หรือลาออกจากงาน และความผูกพันด้านกฎเกณฑ์ (Normative Commitment) ที่เน้นในด้านกฎเกณฑ์ในการประเมินที่จะคงอยู่หรือลาออกจากงานในองค์กรปัจจุบัน

งานวิจัยที่ผ่านมา พบปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (Giritli, Sertyesilisik, and Horman, 2013; Kaplan, Oğut, Kaplan, and Aksay, 2012; Priya and Sundaram, 2016; Tarigan and Ariani, 2015; Yucel, 2012) การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (Rahman, Uddin, and Mia, 2012) บรรยากาศในการทำงาน (Pitaloka and Sofia, 2014) เป็นต้น ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ของพนักงานภาคเอกชน เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญมากต่อปัจจัยอื่น ๆ รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ทำงานในองค์กรอาจชอบหรือไม่ชอบในการทำงานก็ได้ อาจคงอยู่หรือลาออกจากงานที่ตนเองไม่มีความพึงพอใจ ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเน้นการศึกษาความคิดและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร (Yucel, 2012) โดยงานวิจัยของ Islam, Mahajan, and Datta (2012) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านองค์การ (Hygiene Factor) ที่เน้นในด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รายได้และผลตอบแทน และความพึงพอใจในด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor) ที่เน้นในด้านโอกาสในการเติบโตในองค์กร ความสำเร็จ หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น งานวิจัยของ Akhigbe, Felix, and Finelady (2014) มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเน้นไปที่เงื่อนไขของการทำงาน การจ่ายผลตอบแทน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน งานวิจัยของ Mahmud, Hasan and Ashif (2014) ศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานหลายปัจจัย เช่น การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลตอบแทนการทำงาน เป็นต้น

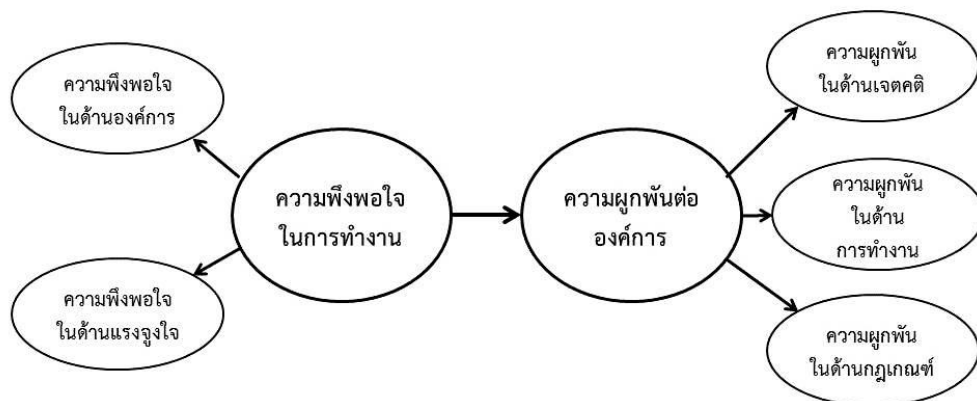
ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น พบมีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่หลายงานวิจัย เช่น งานวิจัยของ Priya and Sundaram (2016) สรุปว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน งานวิจัยของ Giritli, Sertyesilisik, and Horman (2013) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของ Rahman, Uddin, and Mia (2012) พบอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกันของ Tarigan and Ariani (2015) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน คือ ด้านเจตคติ ด้านการทำงาน และด้านกฎเกณฑ์ ผลวิจัยสรุปว่า ความพึงพอใจในงานมีผลบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้านเช่นเดียวกับงานวิจัยของ Akhigbe, Felix, and Finelady (2014) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน ส่วนงานวิจัยของ Kaplan, et al. (2012) พบผลวิจัยที่แตกต่างไป โดยผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านเจตคติและด้านกฎเกณฑ์ แต่ความพึงพอใจไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่ 1 โดยมีปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรต้นและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างตามจำนวนที่เหมาะสมกับการวิจัย โดยศึกษากับประชากร คือ พนักงานที่ทำงานในองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตัวอย่างที่เหมาะสมของงานวิจัยนี้อยู่บนพื้นฐานของหลักการใช้จำนวนตัวอย่างในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2014) ที่ระบุว่า จำนวนตัวอย่างน้อยที่สุดที่ควรมีเท่ากับ 150 ในกรณีที่มีจำนวนปัจจัยไม่เกิน 7 ปัจจัย และไม่พบปัญหา Under identification ส่วนการศึกษาของ Weston and Gore (2006) ได้ระบุว่าขนาดตัวอย่างที่ 200 คือ ขนาดต่ำสุดในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ซึ่งหากตัวแบบมีความซับซ้อนมากขึ้น อาจใช้ขนาดตัวอย่างที่ประมาณ 400 อีกทั้ง Hair, et al. (2014) เสนอแนะว่า การใช้ขนาดตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้นจะให้ผลการวิเคราะห์ที่ดีกว่า ดังนั้น งานวิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างไว้เท่ากับ 400 เพื่อให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของงานวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาข้อคำถามมาจากงานวิจัยที่ผ่านมา ดังแสดงแหล่งอ้างอิงไว้ตามตารางที่ 1 ซึ่งแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นได้รับการตรวจสอบความตรง (Validity test) จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า Index of Item-Objective Congruence (IOC) มากกว่า 0.67 และทดสอบความเชื่อมั่น (reliability test) ของแบบสอบถามก่อนวิจัย จำนวน 30 ชุด ด้วยสถิติ Conbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.89 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามมีมาตรฐานและความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูลในภาคสนาม

ตารางที่ 1 ข้อคำถามและสัญลักษณ์ในแบบสอบถาม

ตัวแปร (สัญลักษณ์)	คำถาม (สัญลักษณ์)	ที่มา
ความพึงพอใจในการทำงานด้านองค์การ (JSH)	รายได้ค่าตอบแทน (JSH1)	ดัดแปลงจาก Islam, Mahajan, and Datta (2012) และ Giritli, Sertyesilisik, and Horman (2013)
	เพื่อนร่วมงาน (JSH2)	
	พฤติกรรมผู้บริหาร (JSH3)	
	สมดุลชีวิตกับงาน (JSH4)	
ความพึงพอใจในการทำงานด้านแรงจูงใจ (JSM)	โอกาสในงาน (JSM1)	
	ความเชื่อมั่นในงาน (JSM2)	
	ระบบประเมินผล (JSM3)	
	การแสดงความเห็น (JSM4)	

ตารางที่ 1 ข้อคำถามและสัญลักษณ์ในแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร (สัญลักษณ์)	คำถาม (สัญลักษณ์)	ที่มา
ความผูกพันต่อองค์การ ด้านเจตคติ (OCA)	เชื่อมโยงกับองค์การ (OCA1)	ดัดแปลงจากงานวิจัยของ Jaros (2007), Alan (2011), Tarigan and Ariani (2015)
	การปรับเปลี่ยนงาน (OCA2)	
	องค์การเหมือนครอบครัว (OCA3)	
	ชีวิตส่วนตัวกับองค์การ (OCA4)	
ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการทำงาน (OCC)	การลาออกจากงาน (OCC1)	
	ดำเนินชีวิตส่วนตัว (OCC2)	
	สวัสดิการ/รายได้ (OCC3)	
ความผูกพันต่อองค์การ ด้านกฎเกณฑ์ (OCN)	การยึดมั่นองค์การ (OCN1)	
	การย้ายงาน (OCN2)	
	ความภักดีต่อองค์การ (OCN3)	

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงและสุ่มแบบง่าย (purposive and simple sampling) โดยมุ่งเก็บข้อมูลกับพนักงานที่ทำงานในองค์การเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และพื้นที่ปริมณฑลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาอธิบายค่าสถิติทั่วไปของข้อมูลที่เก็บได้ และใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ในการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในครั้งนี้ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบสมการโครงสร้างใช้เกณฑ์การแบ่งอันตรภาคชั้นเป็น 5 ชั้น แบ่งได้ 5 เกณฑ์ ได้แก่ ความคิดเห็นระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40) ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60) และระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80) ส่วนการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง เริ่มทำการวิเคราะห์ตัวแบบการวัดก่อน แล้ววิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรในตัวแบบในลำดับถัดไป ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ผู้วิจัยใช้ค่าความสอดคล้อง (Goodness-of-fit) ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ

สถิติสำคัญ	ค่ากำหนดในการตรวจสอบ	แหล่งอ้างอิง
Chi-square (p-value)	ต้องมีค่ามากกว่า 0.05	Hair, et al. (2014)
GFI	ต้องมีค่ามากกว่า 0.90	
CFI	ต้องมีค่ามากกว่า 0.95	
RMSEA	ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.07	
Chi-square/df	ต้องมีค่าน้อยกว่า 5.00	Byrne (2010)
RMR	ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05	

สรุปผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ผลวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด 400 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่สมรสแล้ว ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 40.5 มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาทต่อเดือน ด้านการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ส่วนมากทำงานมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป ตำแหน่งในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและผู้จัดการร้อยละ 32.3 ระดับหัวหน้างานร้อยละ 20.3 ฝ่ายปฏิบัติการร้อยละ 23.3 และอยู่ในส่วนสำนักงานร้อยละ 24.3 แผนกงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มใหญ่ทำงานในแผนกขายและการตลาด ส่วนผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบสมการโครงสร้าง แสดงในตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในด้านองค์กร (JSH) และด้านแรงจูงใจ (JSM) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยทุกข้อในด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.74 - 3.94) ในส่วนของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติ (OCA) ด้านการทำงาน (OCC) และด้านกฎเกณฑ์ (OCN) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียงตัวแปรชีวิตส่วนตัวกับองค์กร (OCA4) ที่มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ส่วนค่าเฉลี่ยอื่น ๆ ทุกข้อในความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41 - 3.93)

ในการตรวจสอบเงื่อนไขความเป็นโค้งปกติ (Normality) ของข้อมูลการวิจัย โดยพิจารณาจากค่าความเบ้และค่าความโด่งของข้อมูล พบว่า ไม่พบปัญหาด้านความไม่เป็นโค้งปกติ จึงถือว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมามีความเหมาะสม สามารถนำไปวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในขั้นต่อไปได้

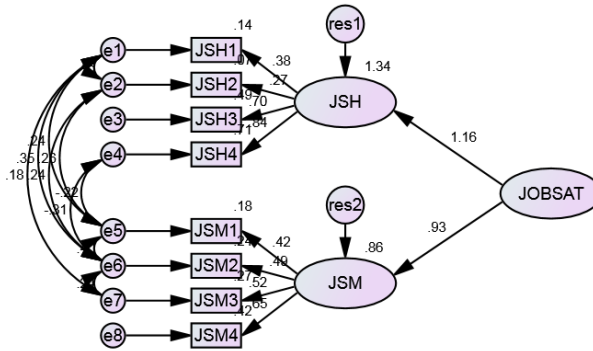
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาของตัวแปรสำคัญในตัวแบบสมการโครงสร้าง

ตัวแปร		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง
JSH	JSH1	3.89	0.97	-0.66	0.16
	JSH2	3.94	0.98	-0.71	0.11
	JSH3	3.91	0.98	-0.71	0.15
	JSH4	3.74	1.02	-0.51	-0.18
	ภาพรวม	3.87	0.70	-0.29	-0.30
JSM	JSM1	3.85	1.02	-0.69	-0.02
	JSM2	3.79	1.06	-0.67	-0.11
	JSM3	3.90	1.04	-0.72	-0.14
	JSM4	3.85	1.03	-0.57	-0.28
	ภาพรวม	3.85	0.75	-0.42	-0.27
OCA	OCA1	3.60	1.10	-0.60	-0.23
	OCA2	3.61	1.13	-0.60	-0.39
	OCA3	3.72	1.10	-0.77	-0.04
	OCA4	3.35	1.28	-0.45	-0.82
	ภาพรวม	3.57	0.91	-0.45	-0.32
OCC	OCC1	3.41	1.24	-0.57	-0.58
	OCC2	3.44	1.18	-0.57	-0.44
	OCC3	3.93	0.91	-0.80	0.79
	ภาพรวม	3.59	0.90	-0.54	0.05
OCN	OCN1	3.87	1.04	-0.84	0.38
	OCN2	3.78	1.09	-0.52	-0.52
	OCN3	3.73	0.99	-0.28	-0.57
	ภาพรวม	3.80	0.73	-0.69	1.05

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) หรือการตรวจสอบโมเดลการวัดของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน (JOBSAT) ซึ่งวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (2nd order CFA) สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรแฝงย่อยทั้ง

2 ตัวแปร คือ ตัวแปรความพึงพอใจด้านองค์กร (JSH) และตัวแปรความพึงพอใจด้านแรงจูงใจ (JSM) และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 8 ตัวแปร เนื่องจากตัวแบบสมการมีความเหมาะสมโดยพิจารณาจากค่าความสอดคล้อง (Goodness-of-fit) ดังแสดงผลในภาพที่ 2 และค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน (Standardized regression weights) ในตารางที่ 4



Chi-square = 16.067, Chi-square/df = 1.785, df = 9, p = .066,
GFI = .990, AGFI = .960, CFI = .993, RMR = .027, RMSEA = .044

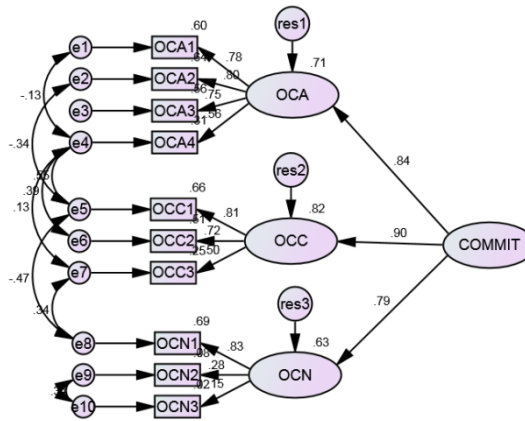
ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ ในตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน

อิทธิพลของตัวแปร		ค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน
JSH	<--- JOBSAT	1.158***
JSM	<--- JOBSAT	0.930***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ส่วนผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) ที่ใช้การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองเช่นเดียวกัน สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรแฝงย่อยทั้ง 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ (OCA) ตัวแปรผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงาน (OCC) และตัวแปรผูกพันต่อองค์กรด้านกฎเกณฑ์ (OCN) และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปร เนื่องจากการพิจารณาจากค่าความสอดคล้องของตัวแบบ ดังแสดงผลในภาพที่ 3 และค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานในตารางที่ 5



Chi-square = 31.754, Chi-square/df = 1.323, df = 24, p = .133,
GFI = .985, AGFI = .965, CFI = .994, RMR = .037, RMSEA = .028

ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ ในตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

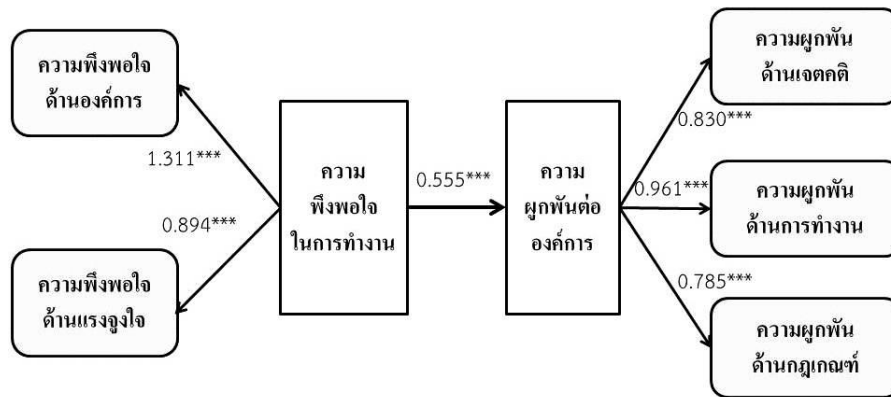
อิทธิพลของตัวแปร		ค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน
OCA	<--- COMMIT	0.840***
OCC	<--- COMMIT	0.904***
OCN	<--- COMMIT	0.791*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

สำหรับผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในขั้นต้น พบว่า ตัวแบบยังไม่มีคุณสมบัติของตัวแบบ เนื่องจากค่าความสอดคล้องไม่ผ่านค่าที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยทำการปรับตัวแบบจนเกิดความสอดคล้องของตัวแบบสมการโครงสร้าง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 4 โดยพบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องตามค่าสถิติที่กำหนดไว้ มีค่า Chi-square เท่ากับ 122.509 ค่า p-value ของ Chi-square มีค่าเท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า .05 ค่า Chi-square/df มีค่าเท่ากับ 1.225 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.967 ค่า CFI เท่ากับ 0.991 ค่า RMR เท่ากับ 0.046 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่า ค่าความเชื่อมั่นในการพยากรณ์ (R^2) หรือความสามารถของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 31



ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของงานวิจัย

ผลวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในตัวแบบสมการโครงสร้าง แสดงในตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Regression weights: b) เท่ากับ 0.864 หรือค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน (Standardized regression weights) เท่ากับ 0.555 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: S.E.) เท่ากับ 0.145 และมีค่าสถิติทดสอบ (Critical Ratio: C.R.) เท่ากับ 5.940 และผลวิจัย พบว่า ตัวแปรทุกตัวในแต่ละปัจจัยของตัวแบบสมการโครงสร้าง มีอิทธิพลแต่ละเส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานแสดงรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในตัวแบบ

อิทธิพลของปัจจัย	b	S.E.	C.R.	p-value
JOBSAT → COMMIT	0.864	0.145	5.940	***

ตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ ในตัวแบบสมการโครงสร้าง

อิทธิพลของตัวแปร			ค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน
COMMIT	<---	JOBSAT	0.555***
OCC	<---	COMMIT	0.961***
OCA	<---	COMMIT	0.830***
OCN	<---	COMMIT	0.785***
JSH	<---	JOBSAT	1.311***
JSM	<---	JOBSAT	0.894***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจด้านองค์กรและด้านแรงจูงใจ ซึ่งผลวิจัยสามารถยืนยันงานวิจัยที่ผ่านมาของ Slam, Mahajan, and Datta (2012) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านองค์กรที่เน้นในด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รายได้และผลตอบแทน และความพึงพอใจในด้านแรงจูงใจที่เน้นในด้านโอกาสในการเติบโตในองค์กร ความสำเร็จ หน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ความผูกพันด้านเจตคติ ด้านการทำงาน และด้านกฎเกณฑ์ ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jaros (2007) และงานวิจัยของ Alan (2011) ที่ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันด้านเจตคติที่เน้นในด้านความคิดและความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานที่เน้นในเรื่องการปฏิบัติงานและการเลือกอยู่หรือลาออกจากงาน และความผูกพันด้านกฎเกณฑ์ที่เน้นในด้านกฎเกณฑ์ในการประเมินที่จะคงอยู่หรือลาออกจากงานในองค์กรปัจจุบัน นอกจากนี้ ผลวิจัยส่วนสุดท้ายที่ทำการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาหลายงานวิจัย ได้แก่ งานวิจัยของ Priya and Sundaram (2016) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน งานวิจัยของ Giritli, Sertyesilisik, and Horman (2013) ที่สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ Rahman, Uddin, and Mia (2012) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tarigan and Ariani (2015) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน คือ ด้านเจตคติ ด้านการทำงาน และด้านกฎเกณฑ์ ผลวิจัยสรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akhigbe, Felix, and Finelady (2014) ที่ยืนยันข้อสรุปจากงานวิจัยครั้งนี้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน คือ ด้านเจตคติ ด้านการทำงาน และด้านกฎเกณฑ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ผลสรุปยืนยันตัวแปรย่อยที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจด้านองค์กรและความพึงพอใจด้านแรงจูงใจ และยืนยันตัวแปรย่อย

สำคัญสามด้านในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านเจตคติ ด้านการทำงาน และด้านกฎเกณฑ์ และผลวิจัยได้สรุปอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของพนักงานภาคเอกชนของประเทศไทย โดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีที่ใช้ตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งงานวิจัยในอนาคตสามารถนำตัวแบบของงานวิจัยไปต่อยอดการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้อื่น ๆ ได้เพิ่มเติม

2. ผู้วิจัยเสนอแนะว่า องค์กรในภาคเอกชนควรมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนและทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจทั้ง 2 ด้านสำคัญ คือ ความพึงพอใจด้านองค์กร เช่น การสนับสนุนการทำงานจากฝ่ายบริหารองค์กร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการเป็นทีมงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน การกำหนดโครงสร้างรายได้และผลตอบแทนที่ดีมีมาตรฐาน เป็นต้น และความพึงพอใจด้านแรงจูงใจ เช่น การสนับสนุนให้พนักงานเติบโตในองค์กร การให้โอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นต้น ซึ่งการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าวจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นำไปสู่การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ แล้วเกิดความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในอนาคต อาจศึกษาวิจัยในปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร เป็นต้น หรืออาจศึกษาลงรายละเอียดของความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ลักษณะผู้นำที่สนับสนุนการเติบโตหรือผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ จูติมา ไชยะกุล. (2562). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, 4(3) ตุลาคม 2561 – มกราคม 2562: 14 - 26. ค้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2562, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/169219/121741>
- Abdullah, A. (2011). *Evaluation of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross-cultural application in Pakistan*. **Journal of Education and Vocational Research**, 1(3) June 2011: 80 - 86.
- Akhigbe, O. J., Felix, O. O., and Finelady, A. M. (2014). *Employee job satisfaction and organizational commitment in Nigeria manufacturing organizations*. **European Journal of Business and Management**, 6(25): 83 - 95.

- Byrne, B. M. (2010). **Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming.** 2nd ed. New York: Routledge.
- Giritli, H., Sertyesilisik, B., and Horman, B. (2013). *An investigation into job satisfaction and organizational commitment of construction personnel.* **Global Advanced Research Journal of Social Science**, 2(1) June 2013: 1 - 11.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E., (2014). **Multivariate data analysis.** 7th ed. US: Pearson Education.
- Islam, J. N., Mahajan, H. K., and Datta, R. (2012). *A study on job satisfaction and morale of commercial banks in Bangladesh.* **International Journal of Economics and Research**, July - August: 152 - 172.
- Jaros, S. (2007). *Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues.* **The Icfai Journal of Organizational Behavior**, 6(4) March 2012: 7 - 25.
- Kaplan, M., Ogut, E., Kaplan, A., and Aksay, K. (2012). *The relationship between job satisfaction and organizational commitment: The case of hospital employees.* **World Journal of Management**, 4(1) March 2012: 22 - 29.
- Mahmud, M. T., Hasan, M. T., and Ashif, A. S. M. (2014). *Determinants of job satisfaction: A comparative study in the banking sector of Bangladesh.* **International Journal of Economics and Empirical Research**, 2(1) June 2014: 22 - 28.
- Pitaloka, E. and Sofia, I. P. (2014). **Antecedent and consequence of internal auditors job satisfaction and organization commitment.** Proceeding of Kuala Lumpur International Business, Economics, and Law Conference. Kuala Lumpur: Malaysia.
- Priya, N. K. and Sundaram, M. K. (2016). *A study on relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in Kolors healthcare India Pvt ltd, Chennai.* **International Journal of Advanced Research in Management**, 7(1) January – April 2016: 58 - 71.
- Rahman, M., Uddin, M. J., and Mia, M. A. S. (2012). *The Role of Human Resource Management practices on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Bangladesh- A Comparative Analysis.* **Journal of Faculty of Business Administration**, 9(1&2) July 2011 - June 2012.



- Tarigan, V. and Ariani, D. W. (2015). *Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention*. **Advances in Management & Applied Economics**, 5(2) June 2015: 21 - 42.
- Visessombat, T. and Chaiyakul, T. (2019). *The effects of motivation, satisfaction and organization commitment to employees' performance in automotive industry of the eastern seaboard 1 industrial estate, Rayong*. **Journal of Social Sciences and Humanities**, Rajabur University, 4(3) October 2018 – January 2019: 14 - 26. Retrieved on 16th January 2018, from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/169219/121741> (in Thai)
- Weston, R. and Gore, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. **The Counseling Psychologist**, 34(5) September 2006: 719 - 751.
- Yucel, I. (2012). *Examining the relationship among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study*. **International Journal of Business and Management**, 7(20) October 2012: 44 - 58.