

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพัน  
ในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

นางสาวสุมลทา วงษา\*

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.รังสิมา หอมเศรษฐี\*\*

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันในองค์กรในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2)เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

---

\*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\*\*อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อใช้ในการจำแนกและแปลความหมาย รวมถึงแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูลต่างๆ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่า IOC ของแบบสอบถาม จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ในการคำนวณ Descriptives ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบที (t-test independent sample) การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ การหาความสัมพันธ์ (Correlation) คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบ แสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวก แสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน พบว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานดังนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นอายุที่แตกต่างกัน โดยพบว่าบุคคลที่มีอายุ 20-30 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีขึ้นไป เหตุผลที่พนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีขึ้นไป เพราะส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่บรรจุเข้ามาใหม่และเริ่มทำงานได้ไม่นาน จึงยังไม่เข้าใจในระบบแบบแผนขององค์กร ยังไม่ยอมรับในวิธีการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร จึงทำให้ยังไม่มีความผูกพันในองค์กร (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยส่งเสริม ทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร และเป็นแรงจูงใจในการทำงาน จึงทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรต่อไป (3) วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กร ทั้งผู้บังคับบัญชา มีความเสมอภาค กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเอาใจใส่ทุกคนเท่าเทียมกัน และเพื่อนร่วมงานยังมีความรัก ความสามัคคี ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บทนำ

องค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐบาลหรือเอกชน ต่างยอมรับว่า "คน" มีความสำคัญกับองค์กร เปรียบเสมือนกลไกเครื่องจักรที่มีชีวิต ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินไปข้างหน้า องค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับ "คน" ซึ่งในภาวะที่การแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขององค์กรแต่ละแห่งนั้น องค์กรที่จะเดินหน้าต่อไปได้จะต้องเป็นองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะ มีจุดยืนที่แตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย รวมถึงกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและคนในองค์กรจะต้องตระหนักรู้ และสามารถผสมผสานปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและลงตัว "คน" หรือพนักงานภายในองค์กรจะต้องเหมาะสม มีจิตความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพสูงเหมาะสมกับลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรคนอื่นๆ ได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งองค์กรที่มีพนักงานที่มีลักษณะดังกล่าวข้างต้นนั้น ก็จะลดการสูญเสียพนักงานได้ ซึ่งในการรักษาและคงอัตราพนักงานให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรได้นานๆ นั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กร และฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องศึกษาหาวิธีที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกแสดงออกมาในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ถึงแม้ว่าความพึงพอใจของสมาชิกเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาก็คือ ความสูญเสียภายในองค์กรในรูปแบบต่างๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล การลดลงของผลผลิตตลอดจนการเสียเวลาคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมถึงการลาออกจากองค์กร หรือการไม่ลาออกก็จะทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะทำให้สูญเสียทั้งสองฝ่าย การสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ (กษมา พรรณสวัสดิ์ และศิริพรรณ ตระกูลดี, 2521, หน้า 2)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะในปัจจุบันคนส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อ

คนทำงานอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณและสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18) อีกทั้งคุณภาพชีวิตก็ยังเป็นอีกองค์ประกอบที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ เพราะต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตอยู่ได้และสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและงานมีความตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความมั่นคงในอาชีพ มีโอกาสก้าวหน้าและได้พัฒนาความสามารถและความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หากองค์กรสร้างความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานในด้านคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีแล้วนั้น องค์กรยังสามารถลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงานอีกด้วย

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึง ค่านิยมความเชื่อและแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กรและเป็นตัวกำหนดความประพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์กร จะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรมีความภาคภูมิใจ มีความซื่อสัตย์ กล้าคิดกล้าทำ รักและผูกพันในองค์กร เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่ม และองค์กรความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กรทุกแห่ง ต่างมีวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรเองแม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์กรอยู่หลายอย่างวัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์กรด้วย ดังนั้นวัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพปฏิบัติงานและระดับความพอใจของพนักงาน (ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ , 2555, หน้า 2)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พุทธศักราช 2548 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีมาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 4 ด้าน ได้แก่

ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ ด้านการเงิน และด้านการบริหารจัดการ โดยมีมาตรฐานด้านการดำเนินการ ตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา มาตรฐานย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายใต้วิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัย คือ "ผู้นำแห่งเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์" (แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร, 2559, หน้า 7) ในปี 2559 แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2559 ที่ผ่าน มา องค์กรจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลนำความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงาน ออกมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมในเชิงบวกและทำอย่างเป็นระบบ ภายใต้ กระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ "สรรหา พัฒนา คุ้มครองรักษา และเกษียณอายุ"

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จะสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารของ มหาวิทยาลัยนำไปปรับปรุง พัฒนา วางแผนกลยุทธ์ ในรูปแบบต่างๆให้เหมาะสมกับความต้องการ ทำให้เกิดการยอมรับ มีความรัก ความสามัคคี มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยัง ส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันในองค์กร ในการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพ
- (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรกับความผูก พันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

### สมมติฐานของการวิจัย

(1) พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงาน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

(2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

(3) วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 385 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560) โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน ผู้วิจัยขอใช้ข้อมูลเป็นฐานในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการแปรผันร่วมระหว่างขนาดของกลุ่มกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นตามสูตรการสุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, n.d., unpagged อ้างอิงใน พวงรัตน์ เทวีรัตน์, 2540, หน้า 284)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) ผลจากการศึกษาวิจัย ได้ทราบถึงความผูกพันในองค์กร ความต้องการและปัญหาของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีต่อองค์กร

(2) ผลจากการศึกษาวิจัย จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยฯ นำไปปรับปรุงและพัฒนา วางแผนกลยุทธ์ ในรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการ ทำให้เกิดการยอมรับ มีความรัก ความสามัคคี มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

## เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจำนวน 210 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งภายในแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และหน่วยงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวบรวมแนวคิดของ Walton (1973) , Herzberg (1959) และปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ มนสิชา อนุกุล 2553 โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย (1) ด้านค่าตอบแทน 4 ข้อ (2) ด้านสิ่งแวดล้อม 4 ข้อ (3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล 2 ข้อ (4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4 ข้อ (5) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 3 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวบรวมแนวคิดของ แนวคิดของ Robbins (1994) Hofstede (1997) และปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ โยมิตา กฤตพรพินิต (2557) โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย (1) ด้านผู้บังคับบัญชา 5 ข้อ (2) ด้านเพื่อนร่วมงาน 5 ข้อ (3) ด้านสิ่งแวดล้อม 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวบรวมแนวคิดของ Steers (1977) โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 13 ข้อ ประกอบด้วย (1) ด้านเพื่อนร่วมงาน 4 ข้อ (2) ด้านงาน 5 ข้อ (3) ด้านองค์กร 4 ข้อ โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

## ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง เพศ กับ ความผูกพันในองค์กร (n=196)

เพศ	ความผูกพันในองค์กร		ค่า	ค่า
	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	3.68	.429	.348	.728
หญิง	3.65	.455		

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง อายุต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ( n=196)

ความผูกพันในองค์กร	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Group	1.863	2	.931	4.831	.009*
Within Group	37.212	193	.193		
Total	39.075	195			

\*p< 0.05

แสดงการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุ กับ ความผูกพันในองค์กร (n=196)

อายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
			3.48	3.67
20-30 ปี	3.48	-	*	
31-40 ปี	3.67		-	
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.90			-

\*p< 0.05



ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระดับการศึกษา กับความผูกพันในองค์กร (n=196)

ระดับการศึกษา	ความผูกพันในองค์กร		ค่า t	ค่า Sig.
	$\bar{X}$	SD		
ปริญญาตรี	3.69	.461	1.574	.117
ปริญญาโทขึ้นไป	3.58	.409		

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง อายุงานต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (n=196)

ความผูกพันในองค์กร	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Group	1.054	3	.351	1.775	.153
Within Group	38.021	192	.198		
Total	39.075	195			

## สมมติฐานที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพโดยใช้สถิติ หาค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ความผูกพันในองค์กร (n=196)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันในองค์กร	ระดับ
1.ด้านค่าตอบแทน	.269**	ค่อนข้างต่ำ
2.ด้านสิ่งแวดล้อม	.553**	ปานกลาง
3.ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	.10900	ต่ำ
4.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.773**	ค่อนข้างสูง

5.ด้านสิทธิส่วนบุคคล	.344**	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.647**	ค่อนข้างสูง

\*\*p<0.01

### สมมติฐานที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพโดยใช้สถิติหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร กับ ความผูกพันในองค์กร (n=196)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันในองค์กร	ระดับ
1.ด้านผู้บังคับบัญชา	.375**	ค่อนข้างต่ำ
2.ด้านเพื่อนร่วมงาน	.579**	ปานกลาง
3.ด้านสิ่งแวดล้อม	.713**	ค่อนข้างสูง
รวม	.657**	ค่อนข้างสูง

\*\*p<0.01

## สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สรุปการวิจัยได้ ดังนี้

1. ศึกษาย่ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง โดยส่วนใหญ่อายุของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่าง 31-40 ปี และช่วงอายุที่จำนวนน้อยที่สุด คืออายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปริญญาตรี และน้อยสุดอยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนใหญ่พนักงานมหาวิทยาลัยมีอายุงาน 1-5 ปี และช่วงอายุงานที่จำนวนน้อยที่สุด คืออายุงานน้อยกว่า 1 ปี ขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

2.2 วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความผูกพันกับงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า เพศ มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อายุ ค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงพิจารณาข้อมูล โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่ามีจำนวน 1 คู่ คือ อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันในองค์กรสูงกว่ากลุ่มอายุ 20-30 ปี การศึกษา มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อายุงาน มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### การอภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สมมติฐานข้อที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นอายุที่แตกต่างกัน โดยพบว่าบุคคลที่มีอายุ 20-30 ปี มีความผูกพันในองค์กร

น้อยกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีขึ้นไป เหตุผลที่พนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความผูกพันในองค์กร น้อยกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีขึ้นไป เพราะส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่บรรจุเข้ามาใหม่และเริ่มทำงานได้ไม่นาน จึงยังไม่เข้าใจในระบบแบบแผนขององค์กร ยังไม่ยอมรับในวิธีการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร จึงทำให้ยังไม่มีความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย อาชีวศึกษาศุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และอายุงานที่ต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุสา เกษรสังข์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่าง กัน

2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยส่งเสริม ทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร และเป็นแรงจูงใจในการทำงาน จึงทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมศรี แดงศรี (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันองค์กร และผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน คือ อายุงาน และ รายได้คุณภาพชีวิตในการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้

3. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วัฒนธรรมองค์กร ทั้งผู้บังคับบัญชา มีความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเอาใจใส่ทุกคนเท่าเทียมกัน และเพื่อนร่วมงานยังมีความรัก ความสามารถ สามัคคี ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ขจิตพร คมขำ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของไปรษณีย์ไทยเป็นวัฒนธรรมที่เน้นด้านความมั่นคงเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรกและเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพและยินดีปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดอย่างเคร่งครัดผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมากเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มาจากเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องที่ร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานมีคุณภาพ ตอบสนองต่อพันธกิจหรือจุดหมายขององค์กร และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือหากมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันในองค์กร ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 องค์กรสามารถกำหนดเป็นนโยบายให้ชัดเจนและมอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ

พนักงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น การจัดให้มีกิจกรรมกีฬาประจำปี การจัดให้มีกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ การจัดให้มีห้องส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเหนื่อยล้าหรือความเครียดในจากการทำงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าที่องค์กรให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่มีความสุขมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานเชื่อมั่นในองค์กร เพราะมีภาระงานที่เหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรที่สม่ำเสมอ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าแก่พนักงาน ดังนั้นถ้าในอนาคตมีการปรับปรุงแบบแผนการบริหารองค์กร สามารถยึดหลักในการกำหนดนโยบายขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางนี้ เพื่อให้พนักงานได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญกับพนักงาน อีกทั้งยังส่งผลให้พนักงานไม่ลาออกบ่อย และสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับค่อนข้างสูง สิ่งแวดล้อมในองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในองค์กรนี้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครัน และทันสมัย มีพื้นที่ในการทำงานที่เป็นสัดส่วน ทำให้ไม่อึดอัดเวลาทำงาน ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ และหมั่นตรวจตราพื้นที่ในองค์กรให้สะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม และปลอดภัยอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานภายในองค์กร และภายนอกหน่วยงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลทางด้านจิตใจกับพนักงาน สามารถทำให้พนักงานมีความสุขจิตใจที่ดี

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันในองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ 3 องค์กรสามารถกำหนดเป็นนโยบายให้ชัดเจนและมอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดสำคัญให้กับบุคลากร ช่วยเหลือ แบ่งปัน สามัคคี ให้มีแนวคิด และแนวทางปฏิบัติ เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มเดียวเท่านั้น ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีขอบเขตจำกัด ดังนั้น ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานเงินรายได้ และลูกจ้างประจำ เป็นต้น เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีความครอบคลุม มากยิ่งขึ้น

### บรรณานุกรม

- จิตรพร คมขำ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร:  
กรณีศึกษาบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทย  
พาณิชย์ เขตนครสวรรค์ : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ถนอมศรี แดงศรี.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ  
ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง :  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ธนายุทธ บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สิน  
ส่วนพระมหากษัตริย์ : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนสิชา อนุกุล. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 :  
ทุนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.



- รวีสรา ณะวัง.(2553). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท  
ทีพีที ไบโตรีเคมิคอลส์ จำกัด (มหาชน) : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วรรณิกา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.