

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
The Causal Relationship Model Between Quality of Working Life and  
Organizational Culture the affect Organizational Commitment of Supporting  
Staffs of Rajamangala University of Technology Krungthep

ศักดิ์ชัย จันทะแสง\*  
(Sakchai Jantasang)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ 2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 210 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามสมมติฐานนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 55.28 ค่า df เท่ากับ 42 ค่า p-value เท่ากับ .08 ดัชนี GFI เท่ากับ .98 ดัชนี AGFI เท่ากับ .98 ค่า SRMR เท่ากับ .01 ค่า RMSEA เท่ากับ .02 และ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพได้ร้อยละ 78

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร

<sup>1</sup>สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 10120

Office of Educational Quality Assurance, Rajamangala University of Technology Krungthep, 10120

Corresponding author: e-mail: Sakchai.j@mail.rmutk.ac.th

## ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the relationship of the developed model with empirical data; and 2) develop the causal relationship model between quality of working life and organizational culture the affect organizational commitment of supporting staffs of Rajamangala University of Technology Krungthep.

The sample was 210 supporting staff of Rajamangala University of Technology Krungthep derived by convenience sampling. Data were collected by an online questionnaire with Google Form and the casual relationship was examined by LISREL.

The research results were as follows: 1) The causal relationship model between quality of working life and organizational culture the affect organizational commitment of supporting staffs of Rajamangala University of Technology Krungthep was consistent with the empirical data with goodness of fit statistics: chi-square test = 55.28, df=42, p-value=.08, GFI=.98, AGFI=.98, SRMR=.01, RMSEA=.02 and 2) quality of working life has positive direct effect and indirect effect on organizational commitment by organizational culture as mediator and organizational culture has positive direct effect on the organizational commitment. All variables in the model can explain 78 % of the variance of the organizational commitment of the supporting staffs.

**Keywords:** Quality of Working Life, Organizational Culture, Organizational Commitment

### Article history:

Received 19 September 2022

Revised 16 April 2023

Accepted 17 April 2023

SIMILARITY INDEX = 5.39 %

## 1. บทนำ

องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัยโดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานของทุกองค์กร ไม่ว่าจะหน่วยงานด้านธุรกิจ หน่วยงานราชการ บุคลากรย่อมมีบทบาทที่สำคัญที่สุด เพราะในปัจจุบันยังไม่มีสิ่งใดที่สามารถทำงานแทนมนุษย์ได้อย่างเต็มรูปแบบทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้กิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีบทบาทสำคัญให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืนและไม่ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินการทางธุรกิจ (Das and Baruah, 2013)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม การบริหารจัดการมีสภามหาวิทยาลัยควบคุมดูแลนโยบายและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน และกองต่าง ๆ ปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมีบุคลากรหลักในการปฏิบัติการกิจสำคัญในมหาวิทยาลัย คือ คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เป็นหน่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร เพราะว่าการทำงานที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร คือการทำงานที่มีความรักและมีความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ตลอดจนปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาจรรยาบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด (สรสุตา แก่นจันทร์, 2561) ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2557) ในทางกลับกันการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีผลกระทบต่อตามมา คือการขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดีเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อองค์กรทำให้ผลิตภาพขององค์กรลดลง อีกปัจจัยที่เป็นกรอบที่คนในองค์กรประพฤติปฏิบัติเป็นสิ่งที่คนในองค์กรยอมรับองค์กรควรที่จะสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานเกิดการมีส่วนร่วมในงานและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น ทำให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของงานว่างานของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรทำงานสอดคล้องกับเป้าหมาย เพื่อทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (มณฑิตา ศรีนคร, 2563) อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรยังมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความผูกพันและเสียสละให้กับองค์กรวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป ดังนั้น สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงก็คือจะทำอย่างไร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรควรที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะใดเพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชวมงคลกรุงเทพ เนื่องจากต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ซึ่งผลวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคลากร แก้ไขและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรในการกำหนดและพัฒนานโยบายขององค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลกรุงเทพให้มากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลกรุงเทพกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลกรุงเทพ

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)** หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคคลมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรได้ยึดแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuous Commitment) และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

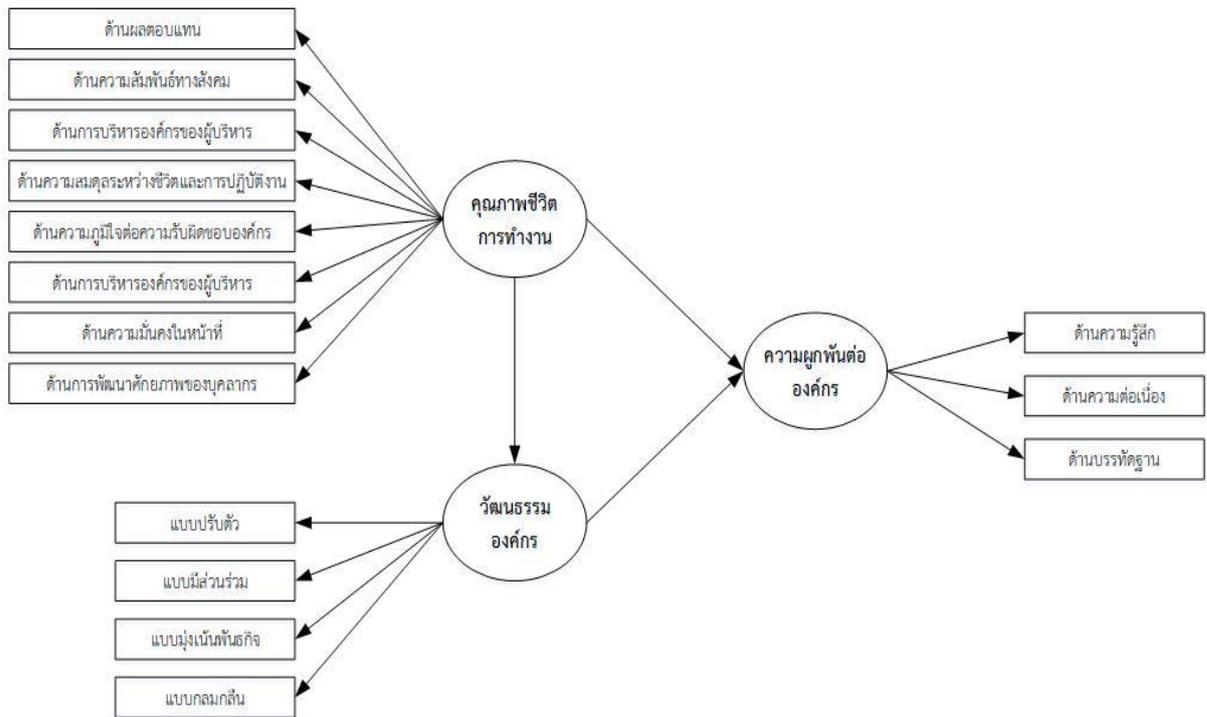
**วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)** หมายถึง พฤติกรรมค่านิยมที่สร้างขึ้น หล่อหลอม และเรียนรู้ร่วมกันโดยคนในองค์กร รวมถึงแนวปฏิบัติที่กลายเป็นธรรมเนียมขององค์กร และส่งจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยภายในองค์กรเองหรือบริบทภายนอก เช่น กฎหมาย สังคม การเมือง หรือแม้แต่วัฒนธรรมของชาติ ในการวัดวัฒนธรรมองค์กรได้ยึดแนวคิดของ Denison, Haaland, and Goelzer (2004) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability) 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Involvement) 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ (Mission) และ 4) วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน (Consistency) จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยของ Aranki, Suifan and Sweis, (2019); Jufrizen et al., (2021); Sarhan et al., (2020); อัจฉรา ภาณุสถานต์ และอัศวรัตน์ แสงวิภาค, (2565); ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ สามารถ อัยการ และ ชาตติชัย อุดมกิจมงคล, (2565); ยงยุทธ รักษาพล สุมาลี รามันฎ และ ธัญนันท์ บุญอยู่ (2565) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแบบนั้นย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ จะช่วยลดปัญหาความหลากหลายของบุคลากร และก่อให้เกิดอัตลักษณ์และความมุ่งมั่น ร่วมกันไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรในอนาคต

**คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวัดวัฒนธรรมองค์กรได้ยึดแนวคิดของ Walton (1973) และ Kandasamy and Anceri (2009) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้ (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) (2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) (3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) (4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) (5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) (6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) (7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) และ (8) การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (Social Relevance) จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aminizadeh et al. (2022); Astuti and Soliha, (2021); Natasya and Awaluddin, (2021); ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ สามารถ อัยการ และ ชาตติชัย อุดมกิจมงคล , (2565); อัจฉรา ภาณุสานต์ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค, (2565); กิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์, (2564)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anggitaning, Sapta and Sudja, (2022); Sumarsi, and Rizal, (2022); Astuti and Soliha, (2021); Kodikal and Rahman, (2016); จิราภรณ์ สอนดี และ อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, (2564); สุริมา เกิดสุข และดวงพร พุทธวงศ์, (2564) แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้และทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

จากการศึกษาและการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยแบบจำลองประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ 2 ตัว คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973; Kandasamy and Anceri, 2009) และวัฒนธรรมองค์กร (Denison, Haaland, and Goelzer (2004) ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร (Allen and Meyer, 1990) ตัวแปรทั้งหมดวัดจากตัวชี้วัด 17 ตัวแปร เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 1

## กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านวัฒนธรรมองค์กร
3. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 364 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2563 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2014) เสนอว่าเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างขนาดตัวอย่างควร มีประมาณ 10 ต่อการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ โดยโมเดลในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 21 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรเท่ากับ  $21 \times 10 = 210$  ตัวอย่าง ซึ่งครอบคลุมขนาดของกลุ่มตัวอย่างและเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ( $n > 200$ ) เพื่อการสร้างตัวแบบสมการโครงสร้าง

(Madden and Dillion,1982) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) สำหรับการเก็บตัวอย่างในครั้งนี้หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ ด้วย Google Form ระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม 2564 เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริงในการการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 210 ตัวอย่าง

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มี มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973) และ Kandasamy and Anceri (2009)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Denison, Haaland, and Goelzer (2004) การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งเป็นการนำนิยามเชิงทฤษฎีและโครงสร้างในการสร้างข้อคำถามมาใช้พิจารณาควบคู่กับแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตามที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม และกรอกแบบฟอร์มการประเมิน ข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ วัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มากกว่า 0.50 (Rovinelli and Hambleton,1976) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .24 ถึง .78 ซึ่งค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ 0.20 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นมีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-0.84 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .070 จึงถือแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (ชไมพร กาญจนกิจสกุลม 2555)

### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปร วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ สำหรับนำไปใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

#### 4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

##### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน (ร้อยละ 69.05) อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 35-40 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 42.86) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 103 คน (ร้อยละ 49.05) ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน (ร้อยละ 65.24) ระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในระดับ 10-15 ปีจำนวน 96 คน (ร้อยละ 45.71) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.65, S.D.=0.52) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.78, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.65, S.D.=0.44) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.60, S.D.=0.52) และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.58, S.D.=0.60) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.73, S.D.=0.62) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.95, S.D.=0.73) รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.84, S.D.=0.61) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.79, S.D.=0.42) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.78, S.D.=0.55) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.69, S.D.=0.63) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.65, S.D.=0.66) ด้านการบูรณาการทางสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.60, S.D.=0.76) และด้านประชาธิปไตยในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.55, S.D.=0.56) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D.=0.51) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.85, S.D.=0.54) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.76, S.D.=0.50) และด้านความต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.48, S.D.=0.54) ตามลำดับ

##### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

โมเดลการวัดทั้ง 3 โมเดล ได้ผลดังนี้

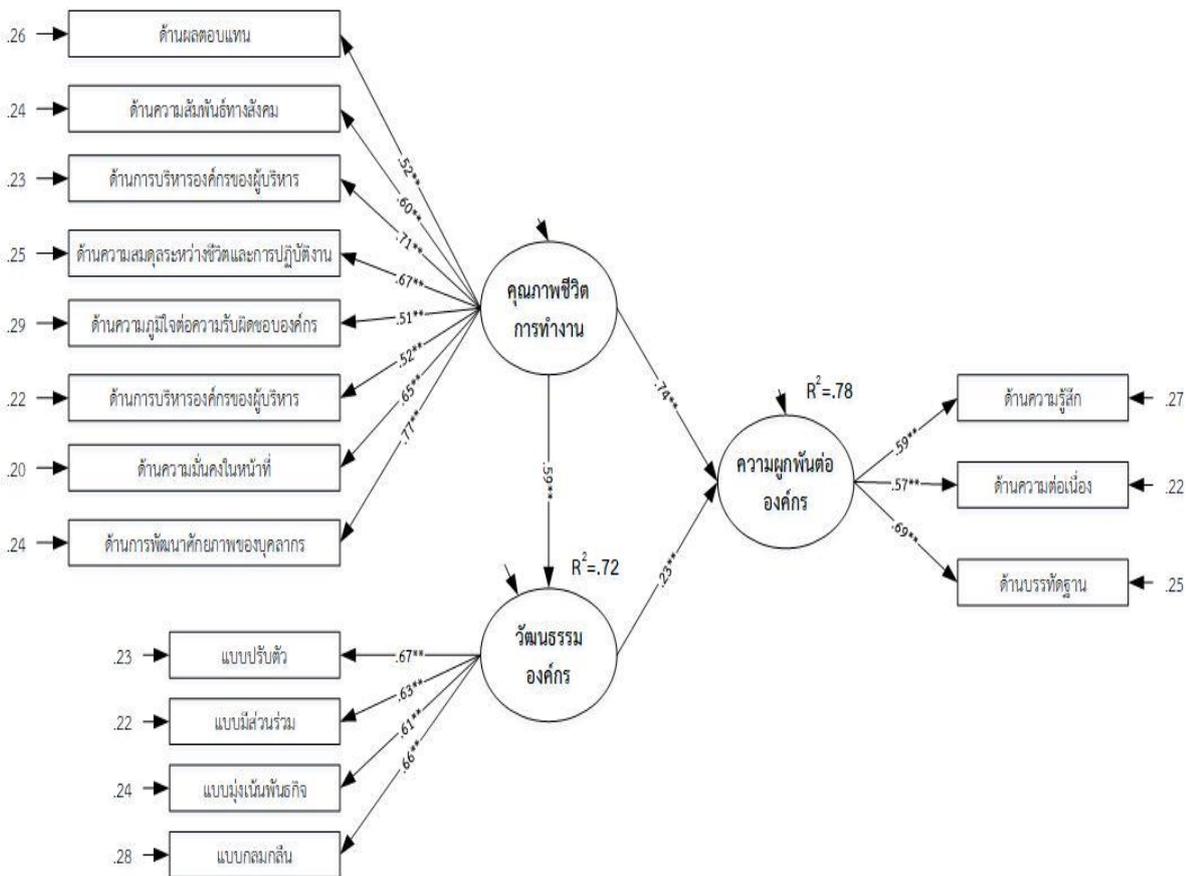
1) โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ (1.1) ด้านผลตอบแทน (1.2) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (1.3) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร (1.4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน (1.5) ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบองค์กร (1.6) ด้านความ

ปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน (1.7) ด้านความมั่นคงในหน้าที่ และ (1.8) ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร

2) โมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ (2.1) แบบปรับตัว (2.2) แบบมีส่วนร่วม (2.3) แบบมุ่งเน้นพันธกิจ และ (2.4) แบบกลมกลืน และ

3) โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ (3.1) ด้านความรู้สึก (3.2) ด้านการคงอยู่ และ (3.3) ด้านบรรทัดฐาน

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด ได้ค่า Chi-square=55.28, df=42, p-value=.08, GFI=.98, AGF=.98, CFI=1.00, IFI=1.00, NFI=1.00, RMSEA=.02, RMR=.00, SRMR=.01 ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายของตัวแปรตามคือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 78 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ดังแสดงในผลการ ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน



แผนภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (โมเดลหลังปรับ)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลตามสมมติฐาน (N=210)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	วัฒนธรรมองค์กร			ความผูกพันต่อองค์กร		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.59** (.12)	.59** (.12)	-	.87** (.20)	.74** (.16)	.79** (.18)
ความผูกพันต่อองค์กร	.23** (.10)	.23** (.10)	-	-	-	-
สัมประสิทธิ์การทำนาย (R <sup>2</sup> )	.72			.78		

Chi-square=55.28, df=42, p-value=.08, GFI=.98, AGF=.98, CFI=1.00, IFI=1.00, NFI=1.00, RMSEA=.02, RMR=.00, SRMR=.01

หมายเหตุ: TE = ผลรวมอิทธิพล, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, \*\* P < .01

สำหรับการพิจารณาเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ศึกษาตามลำดับของสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .23

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .74 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยมีขนาดอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .87

3. คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพได้ร้อยละ 78

4. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มากกว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร

## 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์มาร่วมอภิปรายกับผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square=55.28, df=42, p-value=.08, GFI=.98, AGF=.98, CFI=1.00, IFI=1.00, NFI=1.00, RMSEA=.02, RMR=.00, SRMR=.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ภาณุ ศานต์ และอัศวรัตน์ แสงวิภาค (2565) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและ วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาภรณ์ เพ็ญระ สามารถ อัยการ และ ชาตติชัย อุดมกิจมงคล(2565) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร เพราะว่าการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กร คือการที่พนักงานมีความรักและมีความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะ ยาว ตลอดจนปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาจรรยาบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด (สรสุดา แก่นจันทร์, 2561) ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากนำไปสู่ ประสิทธิภาพของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีแล้วย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2557) และ วัฒนธรรมองค์กรยังมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความผูกพันและเสียสละ ให้กับองค์กรวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .74 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุริมา เกิดสุข และดวงพร พุทรวงศ์ (2564) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anggitaning, Saptu and Sudja (2022); Sumarsi, and Rizal, (2022); Astuti and Soliha (2021); จิรา ภรณ์ สอนดี และ อภิสิริ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความความ ผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ Kodikal and Rahman (2016) ที่ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรดีขึ้น และมีอิทธิพล ทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยมีขนาดอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .87 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของอัจฉรา ภาณุสานต์ และอัศวรัตน์ แสงวิภาค (2565) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและ วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Aminizadeh et al. (2022); Astuti and Soliha (2021); Natasya and Awaluddin (2021); ชฎาภรณ์ เพี้ยบุระ สามารถ อัยการ และ ชาตติชัย อุดมกิจมงคล (2565) ซึ่งหลายองค์การในปัจจุบันต่างให้ ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรเพื่อให้ บุคลากรทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรให้นานที่สุด รวมทั้งเป็นการดึงดูดให้บุคคลภายนอกอยากเข้ามาร่วมงานกับองค์กร องค์กรที่น่าอยู่และบุคลากรมีความสุข ในการทำงาน นั่นคือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่ออัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) ประสิทธิภาพการทำงาน (Performance) ผลประกอบการ (Business Profits) และแม้กระทั่งความพึง พอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) (กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ์, 2564) องค์ประกอบทั้งหมดนี้จะนำพา องค์กรพัฒนา ไปในทางที่ดีขึ้น วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบกิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ของ ตนเองในด้านการบริหาร วัฒนธรรมขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร คุณภาพของงาน รวมทั้งยังมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กร ดังนั้นองค์กร

ต่าง ๆ จึงมีการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ

3. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .23 สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ Aranki, Suifan and Sweis (2019) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ในประเทศจอร์แดน ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jufrizen et al., (2021); Sarhan et al., (2020); อัจฉรา ภาณุศานต์ และอัศวรัตน์ แสงวิภาค (2565); ชญาภรณ์ เพี้ยยุระ สามารถ อัยการ และ ชชาติชัย อุดมกิจมงคล (2565). ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ยงยุทธ รักษาพล สุมาลี รามันภู และ ธัญนันท์ บุญอยู่ (2565) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรและการบริการทรัพยากรมนุษย์สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะเสี่ยงเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต อีกทั้งยังสามารถที่จะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาความสามารถของพนักงานในทุกระดับขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความขยันมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยจะเห็นได้ว่าองค์กรนั้นได้มีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรในหลาย ๆ ด้าน จึงทำให้พนักงานค่อนข้างมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

## 5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1) บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้นเมื่อมีการบรรจุเข้าทำงานควรมีการปฐมนิเทศให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจกับบริบทขององค์กร เช่น ระบบการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ รวมทั้งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2) ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงกระบวนการบริหารด้านต่าง ๆ เช่น นโยบายและการบริหาร ลักษณะงานและปริมาณงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งสร้างกลไกการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรกับผู้บริหาร

3) ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น สร้างความรู้สึกให้กับบุคลากรว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง

## 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 78 ในการศึกษาครั้งนี้ จึงควรจะมีการศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย แรงจูงใจที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นต้น

2) เนื่องจากจำนวนตัวอย่างที่ศึกษาจำกัดเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น และศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง หรือในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถาบัน

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา วงศ์เปี้ยสังข์. (2564). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิราภรณ์ สอนดี และ อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สาย วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Pathumthani University Academic Journal, 13(2), 559-572.**
- ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ สามารถ อัยการ และ ชาดติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(5), 75-96.**
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ตาก: โพรเจ็คท์ ไฟฟ์-โพรว์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.**(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2557). **ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**
- มณฑิตา ศรีนคร. (2563). **ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันยึดมั่นในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 15(1), 120-133.**
- ยงยุทธ รักษาพล สุมาลี รามัญ และ ธัญนันท์ บุญอยู่. (2565). **ความผูกพันในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่น กลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรและการบริการทรัพยากรมนุษย์สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัทอุตสาหกรรมการผลิตเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์, 8(1), 31-46.**
- สรสุดา แก่นจันทร์. (2561). **การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขต กรุงเทพฯและ ปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- สุริมา เกิดสุข และดวงพร พุทธวงศ์. (2564). **ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. UMT-POLY Journal, 18(1), 333-344.**

- อัจฉรา ภาณุสานต์ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและ วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิกม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง. **University of the Thai Chamber of Commerce Journal Humanities and Social Sciences**, 42(1), 132-149.
- Allen, N. and Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. **The Journal of Occupational Psychology**, 63 (1), 1-18.
- Aminizadeh, M., Saberinia, A., Salahi, S., Sarhadi, M., Jangipour Afshar, P., and Sheikhbardsiri, H. (2022). Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak. **International Journal of Healthcare Management**, 15(1), 36-44.
- Anggitaning, K. Y. A., Sapta, I. K. S., and Sudja, N. (2022). The effect of work motivation and quality of work life on organizational commitment and performance of employees at the department of industry and trade in Bali Province. **Economist Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance**, 2(3), 182-196.
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., and Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. **Modern Applied Science**, 13(4), 137-154.
- Astuti, J. P., and Soliha, E. (2021). The effect of quality of work life and organizational commitment on performance with moderation of organizational culture: study on public health center Puskesmas in Gabus district. **International Journal of Social and Management Studies**, 2(6), 89-99.
- Das, B. L., and Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. **IOSR Journal of Business and Management**, 14(2), 8-16.
- Desion, D. R., Haaland, S., and Goelzer, P. (2004). Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the World. **Organizational Dynamics**, 33(1), 98-109.
- Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2014). **Multivariate data analysis a global perspective** (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall International.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., and Jasin, H. (2021). Effect of moderation of work motivation on the influence of organizational culture on organizational commitment and employee performance. **International Journal of Business Economics (IJBE)**, 2(2), 86-98.
- Kandasamy, I., and Ancheri, S. (2009). Hotel employees' expectations of quality of work: A qualitative study. **International Journal of Hospitality Management**, 28, 328-337.
- Kodikal, R., and Rahman, H. U. (2016). Influence of quality of work life on organizational commitment amongst employees in manufacturing sector. **International Journal in Multidisciplinary and Academic Research**, 5(5), 1-30.

- Madden, T. J. and Dillon, W. R. (1982). Causal analysis and latent class models: An application to a communication hierarchy of effects model. **Journal of Marketing Research**, **19**, 472-490.
- Natasya, N. S., and Awaluddin, R. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Engagement. **Bina Bangsa International Journal Of Business And Management**, **1**(2), 158–165.
- Rovinelli, R., and Hambleton, R. K. (1976). **On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity**. Washington, D.C. : ERIC.
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., and Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. **Management Science Letters**, **10**(1), 183-196.
- Sumarsi, S., and Rizal, A. (2022). The effect of competence and quality of work life on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment mediation. **International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)**, **2**(6), 69-88.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. **Sloan management review**, **15**(1), 11-21.