

วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานการประปานครหลวง

ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ASSOCIATED WITH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN METROPOLITAN WATERWORKS AUTHORITY

นวมลลี กะจะวงษ์<sup>1</sup>  
วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 365 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติการหาค่า T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 39-46 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 40,001-50,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 2.พนักงานที่มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรจึงควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสื่อสารที่ดี เปิดกว้าง และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดี เพื่อสร้างความผูกพันเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ABSTRACT

The purpose of this research is to study organizational culture and work environment associated with the organizational commitment of employees in the metropolitan waterworks authority. A total of 365 questionnaires were used for statistical analysis. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance and Pearson correlation coefficient. The results of this research were as follows: (1) the majority of employees were female, single, between 39-46 years, held a Bachelor's degree or equivalent and an average monthly income between 40,001-50,000 Baht and 11-15 years of work experience. Most employees had organizational culture, work environment and organizational commitment at a high level; (2) employees with a different status, average monthly income and education level had different overall organizational commitment with a significance of 0.05; (3) culture has positively correlated with organizational commitment with a statistical significance of 0.01 at the mid-level. Therefore, the organizational culture should promote good communication, allow employees to participate in decision making to be a part of the organization; and (4) work environment positively correlated with organizational commitment with a statistical significance of 0.01 at a high level. Therefore, a working environment in organization should be developed for increasing work efficiency and retain talented employees in organization.

**Keywords:** organizational culture, work environment, organizational commitment

## บทนำ

ในโลกที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้ทุกประเทศทั้งที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาต่างให้ความสำคัญกับนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นปัจจัยขับเคลื่อนยกระดับการพัฒนาประเทศ สำหรับประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์หลายประการ โดยทรัพยากรมนุษย์ ถือว่ามีความจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดและรักษาระดับความผูกพันขององค์กร ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสำเร็จโดยรวมขององค์กร

ปัจจุบันในหลายองค์กรมีการมุ่งเน้นการสร้างความผูกพันขององค์กรมากขึ้น โดยเริ่มต้นให้ความสำคัญของการปลูกฝังสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสนับสนุน ตามด้วยการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการพัฒนาความมีภาวะผู้นำ ที่จะสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้การมีส่วนร่วมของพนักงานเติบโตขึ้นได้ จนพัฒนาไปสู่ความผูกพันขององค์กรและยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้อย่างชัดเจน เพราะ "คน" คือ ส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า อีกทั้ง จากการศึกษาพบว่า อัตราการลาออกมีความเชื่อมโยงอย่างซับซ้อนกับความผูกพันขององค์กร ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการลาออกและความผูกพันต่อองค์กร จะถูกกำหนดจากหลายปัจจัย ซึ่งผ่านปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีบทบาทสำคัญ การที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก จะช่วยส่งเสริมระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น และเป็นผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความ

เปิดกว้าง และสนับสนุนการเติบโตของพนักงาน มีแนวโน้มที่จะเพิ่มความผูกพันขององค์กรและลดอัตราการลาออก เมื่อพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในค่านิยมขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพัน

การประปานครหลวง (กปน.) เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญกับพนักงาน โดยได้ดำเนินการเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ที่สอดคล้องกับบริบทของ กปน. โดยการส่งเสริมความผูกพันขององค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มผลผลิตองค์กร ตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน และเมื่อพิจารณาอัตราการลาออกของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า มีพนักงานลาออกอัตราที่น้อย คิดเป็นประมาณร้อยละ 4 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรมีการส่งเสริมระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับสูง มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันขององค์กร จึงส่งผลให้พนักงานมีอัตราการลาออกที่น้อย และคงอยู่กับองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง” เพื่อที่จะทราบว่าวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานการประปานครหลวงให้มากยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

### สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

### ทบทวนวรรณกรรม

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน พฤติกรรมที่มีร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะกำหนดวิถีในการประพฤติตนในองค์กรที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จนถ่ายทอดกันมาจนเกิดเป็นแบบแผน โดยได้ศึกษาทฤษฎีของ Richard L. Daft (2008) ที่ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท 1. วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) 2. วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) 3. วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) 4. วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) อีกทั้ง ในงานวิจัยที่ผ่านมา

การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมากมาย เช่น งานวิจัยของกิจลดา สุรัสโม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทุกแบบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต เช่น สภาพร่างกาย สังคม บรรยากาศ วัฒนธรรม ความรู้สึกของพนักงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรโดยรวม สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้ศึกษาแนวคิดของ Gilmer (1973) อังโน ญัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) ได้แบ่งประเภทลักษณะสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่ คือ 1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) 2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) 3. องค์กรและการจัดการ (company and management) 4. ค่าจ้าง (wages) 5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (intrinsic aspects of the job) 6. การนิเทศงาน (supervision) 7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (social aspects of the Job) 8. การติดต่อสื่อสาร (communication) 9. สภาพการทำงาน (working condition) และ 10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ (benefits) ทั้งนี้ ในงานวิจัยของ ญัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความทุ่มเท ความภักดี และการมีส่วนร่วมที่พนักงานแสดงให้เห็นต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา องค์กรตลอดจนเป้าหมายและค่านิยมโดยรวมขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จขององค์กร โดยทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen & Meyer (1990) อังโน อารีญา เสงทวิทรัพย์สิริ (2558) ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และจากงานวิจัยของ อารีญา เสงทวิทรัพย์สิริ (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้องประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้** คือ พนักงานการประปานครหลวง

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้** ได้แก่ พนักงานการประปานครหลวง จำนวน 4,159 คน ทั้งเพศชายและหญิง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 365 คน

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) แล้ว จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 365 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แบ่งตามสายงานของการประปานครหลวง

**การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงข้อเดียว

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ แบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ โดยแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษารวบรวม เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง สรุปผลได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 มีอายุ 39-46 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 40,001-50,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงแบ่งเป็น แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบการปรับตัว พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบโครงสร้างและกฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง แบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ โดยแสดง

ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านองค์การและการจัดการ พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านค่าจ้าง พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านการนิเทศงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านจิตใจ พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านการคงอยู่ พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

#### **ผลการทดสอบสมมติฐาน**

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน จากการศึกษพบว่า พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05



สมมติฐานที่ 3.6 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.749 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.7 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.792 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.721 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.759 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.10 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.740 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

**ระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เนื่องจากกลุ่มพนักงานระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี รู้สึกว่าทักษะหรือคุณวุฒิที่มีมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ถูกใช้ประโยชน์น้อยเกินไปในบทบาทและภารกิจงานที่ออกแบบมาสำหรับระดับปริญญาตรี โดยสิ่งนี้อาจนำไปสู่ความคับข้องใจและความปรารถนาที่จะแสวงหาดำรงตำแหน่งที่ทำหายมากขึ้นในที่อื่น ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร แซ่ฮั้ง (2555) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

**สถานภาพ** พบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด เนื่องจากกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต้องการความมั่นคงในชีวิต มีภาระค่าใช้จ่ายที่มากกว่า กลุ่มพนักงานสถานภาพโสด อีกทั้งองค์กรมีสวัสดิการสำหรับครอบครัวที่สนับสนุนความต้องการของกลุ่มพนักงานสถานภาพสมรส ได้แก่ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลคู่สมรส เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตร เงินสงเคราะห์บุตร เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร ส่งผลให้พนักงานกลุ่มสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรที่มากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ ภัทรพรศักดิ์ (2564) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และกลุ่มรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป เนื่องจาก พนักงานในกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญกับการคงอยู่กับองค์กรมากกว่าการย้ายไปงานไปที่อื่นเพื่อรายได้ที่สูงกว่า เพราะต้องการความมั่นคงในระยะยาวจากองค์กร โดยแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป ที่มีความมั่นคงทางสถานะทางการเงินมากกว่า แต่ก็ได้รับแรงกดดันจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่แปรผันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาท รวมทั้งบริบทขององค์กรส่งผลให้กลุ่มพนักงานเหล่านี้ แสดงออกต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิราติ พันธจบสิงห์ (2564) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

**วัฒนธรรมแบบการปรับตัว** เนื่องจากพนักงานการประปานครหลวงมีความเชื่อว่าถ้าหากองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานมีการทำงานที่ยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพร้อมรับมือกับความท้าทายอยู่เสมอ จะทำให้เกิดความรู้สึกท้าทาย กระตุ้นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมแบบการปรับตัวควบคู่ไปกับการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ** เนื่องจากการประปานครหลวงมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมที่ชัดเจน รวมถึงสร้างเป้าหมายร่วมกันกับพนักงาน จนทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ พนักงานที่รับรู้การทำงานในวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จจะรู้สึกท้าทาย มุ่งมั่น และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วติน เพ็ญสุภา (2564) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

**วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม** เนื่องจากองค์กรมีการสนับสนุนการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน แต่พนักงานที่มีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่มากเกินไป อาจทำให้การตัดสินใจในงานล่าช้า ควรมีการพึ่งพาอาศัยกันในระดับที่เหมาะสม ทั้งนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบ พัฒนาตนและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานด้วยตนเอง สิ่งนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงการมีวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ พรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

**วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ** เนื่องจากการประปานครหลวงมีลักษณะเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยองค์กรได้กำหนดโครงสร้างและกฎระเบียบในกระบวนการทำงานทำให้พนักงานปฏิบัติตามที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด อีกทั้งพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ลดความอคติ และสร้างความพึงพอใจจนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ เกี่ยวกับลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุข และ แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบระบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย** เนื่องจากการประปานครหลวงเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือและความมั่นคงสูง พนักงานที่ทำงานร่วมกับองค์กร เกิดความมั่นใจกับองค์กรว่าจะไม่ให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม หรือหากเกิดเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น พนักงานเชื่อว่าองค์กรมีการรับมือที่ดีและปลอดภัยจึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพงษ์ นาถนิตธาตา (2566) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน** เนื่องจากการประปานครหลวงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานอย่างมีอาชีพในทุกๆระดับ มีการสร้างเส้นทาง

การเติบโตของสายอาชีพ (Career Path) ให้กับพนักงานเพื่อสืบทอดตำแหน่งสำคัญอย่างชัดเจน และเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้งสร้างพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพ สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาทิพย์ กิจสกุล (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัยภาคีรัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ** เนื่องจากการประปานครหลวงเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่แบ่งแยกสายงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบาย ทิศทางแผนงาน และเป้าหมายที่ชัดเจน พนักงานรับทราบเป้าหมายขององค์กร พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านองค์การและการจัดการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันดี ผ่องใส (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง** เนื่องจากการประปานครหลวงมีการกำหนดค่าจ้างเป็นข้อบังคับตำแหน่งและเงินเดือนของพนักงานอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรี พนักงานทราบการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม จึงเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน เพื่อคาดหวังการเลื่อนเงินเดือน ส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวนทอง ทับทิม (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน** เนื่องจากการประปานครหลวงเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีภารกิจหลักในการจัดหา ผลิต จัดส่ง และบริการน้ำประปาที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้น้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของประชาชน พนักงานทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันและได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองมี โดยภารกิจงานในองค์กรทุกชิ้นงานมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรทั้งหมด พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงาน ส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน** เนื่องจากการประปานครหลวงมีการจัดประชุมติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานทางความคิดร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาประสานความคิดและสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านการนิเทศงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน** เนื่องจากการประปานครหลวงมีการสนับสนุนให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้เสมอ จนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฎกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร** เนื่องจากการประสานครหลวงมีการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างผู้บริหารและพนักงานอย่างชัดเจนและรวดเร็ว ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ช่องทาง Social Media หนังสือเวียน ประกาศ คำสั่ง ฯลฯ ที่มีความเข้าใจตรงกันไม่ผิดพลาด และช่วยสร้างความเข้าใจนโยบายการบริหารงานการจัดการขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และประสบผลสำเร็จด้วยดี จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยามาภรณ์ ภูหนองโอง (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน** เนื่องจากการประสานครหลวงกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม โดยในปัจจุบันองค์กรได้พิจารณาการทำงานแบบ Flexible เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อตอบสนองการทำงานในวิถีใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และปลอดภัย จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัญญา จันทรมณี (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ** เนื่องจากการประสานครหลวงได้กำหนดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตร เงินสงเคราะห์บุตร เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร เงินช่วยเหลือการประสมสาธารณภัย สวัสดิการค่าน้ำประปา เงินช่วยเหลือค่าทำศพพนักงานที่เสียชีวิต ฯลฯ เพื่อให้พนักงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

## ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานการประสานครหลวงพบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง โดยการประสานครหลวงควรส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ได้แก่ จัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรม เส้นทางที่ชัดเจนสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานที่ยืดหยุ่น สวัสดิการที่จูงใจพนักงาน มีการมอบหมายงานที่มีส่วนสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ซึ่งที่กล่าวมานั้นจะต้องเหมาะสมกับลักษณะประชากรศาสตร์ของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังเพิ่มโอกาสในการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรต่อไปได้ ตลอดจนการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน

2. จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลง พร้อมรับมือกับความท้าทาย และให้อิสระในการตัดสินใจในงานให้มากยิ่งขึ้น และวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ องค์กรควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มอบหมายงานสำคัญให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานตลอดจนความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

3. จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง โดยทุกด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการ

จัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงทั้งหมด การประปานครหลวงจึงควรยกระดับสภาพแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้นและเหมาะสม เพื่อสร้างความผูกพัน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้คงอยู่กับองค์กรต่อไป และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานที่ดีนั้น ส่งผลดีต่อสุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคม เพื่อสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีองค์กร และจากการพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม โปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

4. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เนื่องมาจากองค์กรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร จนทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานให้มากขึ้น เช่น สร้างโอกาสในการเติบโต และดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานให้มากขึ้น

5. องค์กรประเภทอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับรัฐวิสาหกิจในแง่ของโครงสร้าง การกำกับดูแล และการดำเนินงาน ควรมีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจและสวัสดิการ การบริหารผลงาน การประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ให้คำติชมที่สร้างสรรค์ และส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ใช้ปัจจัยทางลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงในการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การศึกษาครั้งถัดไปควรเพิ่มเติมปัจจัยทางลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วย เพื่อที่จะได้ทราบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความแตกต่างหรือไม่ หากมีความแตกต่างจะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงแนวทางการยกระดับหรือเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือวิจัยด้วยแบบสอบถามในการศึกษา ควรใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือวิจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ฯลฯ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ทั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งถัดไปควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง เพื่อแสวงหาแนวทางในการยกระดับความผูกพันองค์กร นอกเหนือปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ควรมีการศึกษาวิจัยในบริษัทเดิมอีกครั้ง เมื่อเวลาผ่านไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะทำการศึกษาว่า ปัจจัยทางลักษณะด้านประชากรศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ และเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อที่จะได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และหาแนวทางในการปรับแก้ไขและเสนอแนะต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความช่วยเหลือจาก ผศ.ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริจง ประธานกรรมการสอบ ผศ.ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาและอ.ดร. ภูธิป มีถาวรกุล กรรมการสอบ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นคณะกรรมการสอบและคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไข สารนิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สอนและให้ความรู้ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยนำมาใช้มาในการศึกษางานสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของทุกท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณต่อบิดา มารดา ญาติพี่น้อง และบุคคลอันเป็นที่รัก ที่ให้การสนับสนุน กำลังใจ และมอบโอกาสทางการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินการทำสารนิพนธ์และการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ขอขอบคุณพี่ที่ทำงานการประปานครหลวง ที่คอยช่วยเหลือ เสนอแนะ ให้ความรู้ ให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการจัดการ รุ่นที่ 24 และเพื่อนคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ตลอดจนเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สำหรับมิตรภาพ ความห่วงใย และความปรารถนาดี ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ และให้กำลังใจ จนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จลุล่วง

ขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงทั้งหมดมา ณ ที่นี้ ข้าพเจ้าซาบซึ้งในความกรุณา เป็นอย่างสูง ข้าพเจ้าหวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว และองค์กรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กิจลดา สุรัสโม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพปาง, 2(2): 1-12.
- ชนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ เกี่ยวกับลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและ แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชฎาภรณ์ เพ็ญระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ พรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชุตินันท์ ภัทรพรศักดิ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

- ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บังอร แซ่อึ้ง. (2555). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปิยมาภรณ์ ภูหนองโอง. (2562). การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Mahidol R2R e-Journal 6(2): 55-69.
- ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารสิริไทย จำกัด มหาชน. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- ปรีชาติ พันธจงสิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัฐพงศ์ นาถนิตธาตา (2566). สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วศิน เพ็ญสุภา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วันดี ผ่องใส. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ศุภัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรชาติพิทย์ กิจสกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาริญา เองทวีทรัพย์สิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาลโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.