วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ
Journal of Liberal Arts and Service Industry
ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2569
Vol. 9 No. 2 July–December 2026

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่

The Relationship between Quality of Working Life, Employee Welfare and Organizational Commitment of Employees at the Government Housing Bank Head Office

สัญญา บริสุทธิ์ และ เจษฎากร จาวรรณ์
Sanya Borisut and Jedsadakorn Jawan
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
Rajamangala University of Technology Tawan-Ok

ประวัติย่อ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา บริสุทธิ์ (Corresponding author) อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่จักรพงษภูวนารถ e-mail: sanya_bo@rmutto.ac.th ความเชี่ยวชาญ บริหารธุรกิจ การพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์

2. อาจารย์เจษฎากร จาวรรณ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่จักรพงษภูวนารถ e-mail: jedsadakorn_ja@rmutto.ac.th ความเชี่ยวชาญ กฎหมายธุรกิจ บริหารธุรกิจ

Received: September 9, 2026; Revised: October 15, 2026; Accepted: November 3, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .581 4) สวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .563

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, สวัสดิการ, ความผูกพันต่อองค์กร, ธนาคารอาคารสงเคราะห์

Abstract

This research aimed to: 1) examine the levels of quality of work life, employee welfare, and organizational commitment among employees of the Government Housing Bank (GHB) at its Head Office; 2) compare organizational commitment among employees at the GHB Head Office based on differences in personal factors; and 3) investigate the relationships between quality of work life, employee welfare, and organizational commitment among employees of the GHB Head Office. The sample consisted of 400 employees. The research instrument was a structured questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The findings revealed that: 1) the overall levels of quality of work life, employee welfare, and organizational commitment were high; 2) a comparison of organizational commitment according to personal factors indicated that employees with different levels of work experience demonstrated statistically significant differences in organizational commitment at the .01level, whereas no statistically significant difference was found based on gender; 3)quality of work life was positively and significantly correlated with organizational commitment at the .01 level, with a correlation coefficient of .581; and 4) employee welfare was positively and significantly correlated with organizational commitment at the .01 level, with a correlation coefficient of .563.

Keywords: Quality of Working Life, Employee Welfare, Organizational Commitment, Government Housing Bank

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่ดำเนินงานด้านการเงินและการธนาคาร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความพร้อมในการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และรูปแบบการให้บริการทางการเงินที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งในปัจจุบันองค์กรธุรกิจไทยต่างต้องปรับตัวผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีขั้นสูงอย่างปัญญาประดิษฐ์ เพื่อขับเคลื่อนความยั่งยืนขององค์กร (ดนุพล แสงนาค, 2569) และจำเป็นต้องอาศัยความสามารถพลวัตในการวิเคราะห์ฉากทัศน์เชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (ชยวีร์ อังศุสิงห์, 2569) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การดูแลคุณภาพชีวิต การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และการสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแนวคิดสำคัญทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้ความสำคัญกับทั้งความต้องการของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์กร Walton (1975) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพิจารณาได้จาก ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้และพัฒนาความสามารถ โอกาสในการเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิและความเป็นธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แนวคิดดังกล่าวสะท้อนว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมิได้จำกัดอยู่เฉพาะค่าตอบแทนหรือสถานที่ทำงานเท่านั้น แต่ครอบคลุมประสบการณ์ของบุคลากรในหลายมิติ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการประเมินสภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างครอบคลุม

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว สวัสดิการของพนักงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อทัศนคติและประสบการณ์ของบุคลากรต่อองค์กร สวัสดิการอาจครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล การประกัน การลาหยุด การช่วยเหลือด้านต่าง ๆ การสนับสนุนครอบครัว การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร การมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรสามารถสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และคุณค่าของบุคลากร ในทางกลับกัน หากสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือมีความรู้สึกว่าไม่เป็นธรรม ก็อาจส่งผลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรได้ หลักฐานเชิงประจักษ์ในระยะหลังสนับสนุนความสำคัญของสวัสดิการต่อผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดย Hong et al. (2024) ได้ศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมานเกี่ยวกับความพร้อม การใช้ และการประเมินสวัสดิการของพนักงาน พบว่าสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดี และแนวโน้มการถอนตัวจากองค์กร โดยผลการศึกษาดังกล่าว

ชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการไม่ควรถูกมองเพียงเป็นต้นทุนขององค์กร แต่สามารถเป็นกลไกสำคัญในการสร้างประสบการณ์เชิงบวกให้แก่บุคลากรและสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรได้

สำหรับความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนความสัมพันธ์ทางจิตใจระหว่างบุคลากรกับองค์กร Meyer และ Allen เสนอกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจหรืออารมณ์ ซึ่งสะท้อนความรู้สึกผูกพัน การมีส่วนร่วม และการยึดมั่นต่อองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่ ซึ่งเกิดจากการรับรู้ถึงต้นทุนหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากออกจากองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสะท้อนความรู้สึกว่าตนมีหน้าที่หรือพันธะที่จะต้องอยู่กับองค์กร ทั้งสามองค์ประกอบมีลักษณะแตกต่างกันและสามารถนำมาใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ Meyer และ Allen (1988) ยังพบจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรว่า ประสบการณ์ที่บุคลากรได้รับในช่วงเริ่มต้นของการทำงานสามารถส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระยะต่อมา โดยเฉพาะการที่บุคลากรได้รับประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความคาดหวังและมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทต่อการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ Daud (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานบริษัทในประเทศมาเลเซีย โดยพิจารณาองค์ประกอบด้านการเติบโตและการพัฒนา การมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำกับดูแล ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรสามารถส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรผ่านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ในทำนองเดียวกัน การศึกษาของ Farid et al. (2015) และคณะเกี่ยวกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยของรัฐในประเทศมาเลเซีย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยงานวิจัยให้ความสำคัญกับแนวคิดที่ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ดีและได้รับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้น สำหรับบริบทของประเทศไทย มีงานวิจัยที่มีความใกล้เคียงกับบริบทของสถาบันการเงินของรัฐโดยตรง คือ การศึกษาของ ธฤดี เหลือมั่น และ พรพิมล กะชามาศ (2569) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Z ณ สำนักงานใหญ่ธนาคารออมสิน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการศึกษานี้มีความสำคัญต่อการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของสถาบันการเงินของรัฐได้ อย่างไรก็ตาม งานดังกล่าวมุ่งศึกษาพนักงาน Generation Z และศึกษาร่วมกับแรงจูงใจในการทำงาน ขณะที่การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผู้ปฏิบัติงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่โดยพิจารณาทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร จึงมีบริบทและขอบเขตที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในบริบทของ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ซึ่งเป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐที่มีภารกิจสำคัญเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนประชาชนให้สามารถเข้าถึงที่อยู่อาศัย การบริหารงานของธนาคารจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการให้บริการและดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ระบุถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับเติบโตในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการดูแลผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและผลการดำเนินงานของธนาคาร นอกจากนี้ ธนาคารยังระบุถึงนโยบายส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นผ่านการจัดสวัสดิการที่หลากหลายเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ประเด็นดังกล่าวมีความน่าสนใจในเชิงการวิจัย เนื่องจากแม้องค์กรจะมีนโยบายด้านบุคลากรและจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน แต่การมีนโยบายหรือการจัดสวัสดิการเพียงอย่างเดียวไม่ได้หมายความว่าพนักงานทุกคนจะรับรู้ว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเสมอไป เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานและสวัสดิการเป็นประสบการณ์ที่บุคลากรแต่ละคนรับรู้และประเมินจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหมาะสมของค่าตอบแทน ความปลอดภัย ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สิทธิประโยชน์ ตลอดจนความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ดังนั้น การศึกษาจากมุมมองของผู้ปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการสะท้อนว่าแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ธุรกิจธนาคารในปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รูปแบบการให้บริการ ความคาดหวังของผู้ใช้บริการ และรูปแบบการทำงานของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจทำให้ลักษณะงาน ภาระงาน ทักษะที่จำเป็น และวิธีการทำงานของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไป การยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความยั่งยืน (อัญชิษฐา ภูอุดม, 2569) การที่องค์กรสามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรจึงอาจเป็นกลไกสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าและสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงพบว่า มีหลักฐานจำนวนมากที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และมีหลักฐานเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของสวัสดิการต่อทัศนคติและความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างของการศึกษาในบริบทเฉพาะของ ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ โดยเฉพาะการศึกษาที่นำคุณภาพชีวิตในการทำงานและสวัสดิการมาพิจารณาร่วมกันเพื่ออธิบายความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในบริบทดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่” เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับการรับรู้ด้านสวัสดิการ และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์และ/หรืออิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและสวัสดิการที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยที่ได้รับจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารให้สอดคล้องกับความต้องการของ

ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจและเป้าหมายของธนาคารอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ณัฐฏลดา รัตนคช (2557) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความต้องการของปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อสิ่งที่ตนเองปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคในการบริหารกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีความผูกพัน ความเชื่อมั่นในองค์กร อันจะทำให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่สูง นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด คนอยากปฏิบัติงานหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นจากแรงจูงใจ และเกิดจากขวัญในการทำงาน หากเกิดขึ้นแล้วก็จะทำให้คนมีความตั้งใจและมีความเต็มใจที่จะทำงาน สามารถผลิตผลงานที่ออกมาดี และทำงานด้วยความผาสุก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นฤชยา กณาพันธุ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึง พอใจในทุก ๆ ด้านของการปฏิบัติงาน โดยรวมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานได้นั้น ได้แก่ การมีผลตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอ มีสถานที่ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง และหน้าที่การงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการ มีความภูมิใจใน องค์กร และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

บริรักษ์ เชาว์กบินทร์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานภายในองค์กรที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พนักงานในหน่วยงานทำงานได้ผลงานที่มีคุณภาพ และพนักงานก็มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าพนักงานมีการปฏิบัติงานที่สามารถมีการผสมผสานการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม จะทำให้พนักงานสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

โชติกา นามบุญเรือง (2559) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม มีความปลอดภัย และส่งเสริมผลดีต่อสุขภาพ มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี และมีความมั่นคง ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมในองค์กร การมีความสมดุลระหว่างงานที่ปฏิบัติกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

ณิศาภัทร ม่วงคำ (2559) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีความสุขทางกาย ได้แก่ การมีอาหาร เสื้อผ้าที่อยู่อาศัย การอำนวย ความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพและฐานะของตนเกิดความสุขทางจิตใจ ได้แก่ การได้รับความรัก ความอบอุ่น การยอมรับจากสังคม และความมั่นคงทางจิตใจ

ปรางทิพย์ ภักดีศรีไพวัลย์ (2559) ได้สรุปคุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจในการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในทิศทางที่ดี ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ตนเองและสังคม

พงศ์ภัค วิ่งเร็ว (2559) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

เสาวภา ป้อมกระโทก (2559) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ถ้าได้รับประสบการณ์เชิงบวกก็จะทำให้มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ นำไปสู่ความพึงพอใจ

ปียกนิฏฐ์ โชติวนิช (2560) ได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคลและด้านกายภาพที่ได้เอื้อต่อการทำงานที่ดี สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ เพียงพอกับการ ดำรงชีวิตตามค่าครองชีพในสังคมและมีความ

เป็นธรรมเมื่อเทียบเคียงกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นอันตราย พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านทางกายภาพ และด้านจิตใจ 3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง พนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติ โดยองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานในสิ่งที่มีความหมายและมีความสำคัญ ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลจะทำให้งานมีคุณภาพ 4) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and Security) หมายถึง งานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายจะช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว 5) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรมีการดำเนินงานที่ยึดหลักความยุติธรรม มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน 6) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมโดยปราศจากอคติและได้รับเกียรติเท่าเทียมกัน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับการยอมรับ และเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม การดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงความยั่งยืนและสามารถก้าวข้ามความย้อนแย้งด้านต้นทุนเพื่อมุ่งสู่ฉันทานุมัติจากสังคม (Social License) จะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี (ปัญจมาพร ตำนานวัน, 2569) ส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงานอยู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ มีความหมายที่ครอบคลุมถึงคุณประโยชน์และการบริการในด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงาน เพื่อที่จะให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ดี สุขภาพดี และมีความปลอดภัย มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการไว้ดังนี้ Dessler (2017) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลจากปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรัก และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

Armstrong and Taylor (2023) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรหรือนายจ้าง เป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของ

นายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร

Mondy and Martocchio (2016) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานหรือโดยนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้งมีการกินดีอยู่ดีเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลครอบคลุมถึงครอบครัวของลูกจ้างให้ได้รับความสุขและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สวัสดิการคือสิ่งที่องค์กรจัดให้กับพนักงานเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ทั้งยังเป็นการรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กร อีกทั้งจูงใจให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีเพื่อที่จะใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

Pigors และ Myers (1981) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยา ของข้าราชการหรือ พนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การแจกจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว 2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตรด้วย 3) สวัสดิการด้านความปลอดภัย หมายถึง ผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกคุ้มครองและปลอดภัย ได้แก่ การจัดให้มีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย การจัดเตรียมอุปกรณ์เองกันภัย และการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญในความปลอดภัย เช่น การซ้อมหนีไฟ 4) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหรือการท่องเที่ยวเชิงอาหารเพื่อเปิดประสบการณ์ใหม่และสร้างซอฟต์พาวเวอร์ทางสังคมให้แก่พนักงาน (สุวิมล จันโททัย, 2569) 5) สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตภาพในการดำรงชีวิต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ 6) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว การจัดผู้ป่วยเข้ารับการรักษาใน โรงพยาบาล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันไว้หลายทัศนะที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ธันวนี ประกอบของ (2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่แสดงออกมาในเชิงบวก ซึ่งจะแสดงออกมาว่ามีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การแสดงออกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรและ แสดงออกถึงความรักความภักดีต่อองค์กร

สิริณัฐ แสงดารา (2561) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกยินดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท พลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามป้าหมายขององค์กร ให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กรและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

Gubman (2003) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าเป็นการกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกทางร่างกาย ความคิด หรือความรู้สึกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของพนักงานให้เกิดแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยจะแสดงออกมาในรูปแบบหลากหลาย เช่น เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เกินความคาดหมายของลูกค้ารวมถึงขององค์กรด้วย

Sheldon (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของตัวบุคคลและองค์กรที่บุคคลนั้นอยู่ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

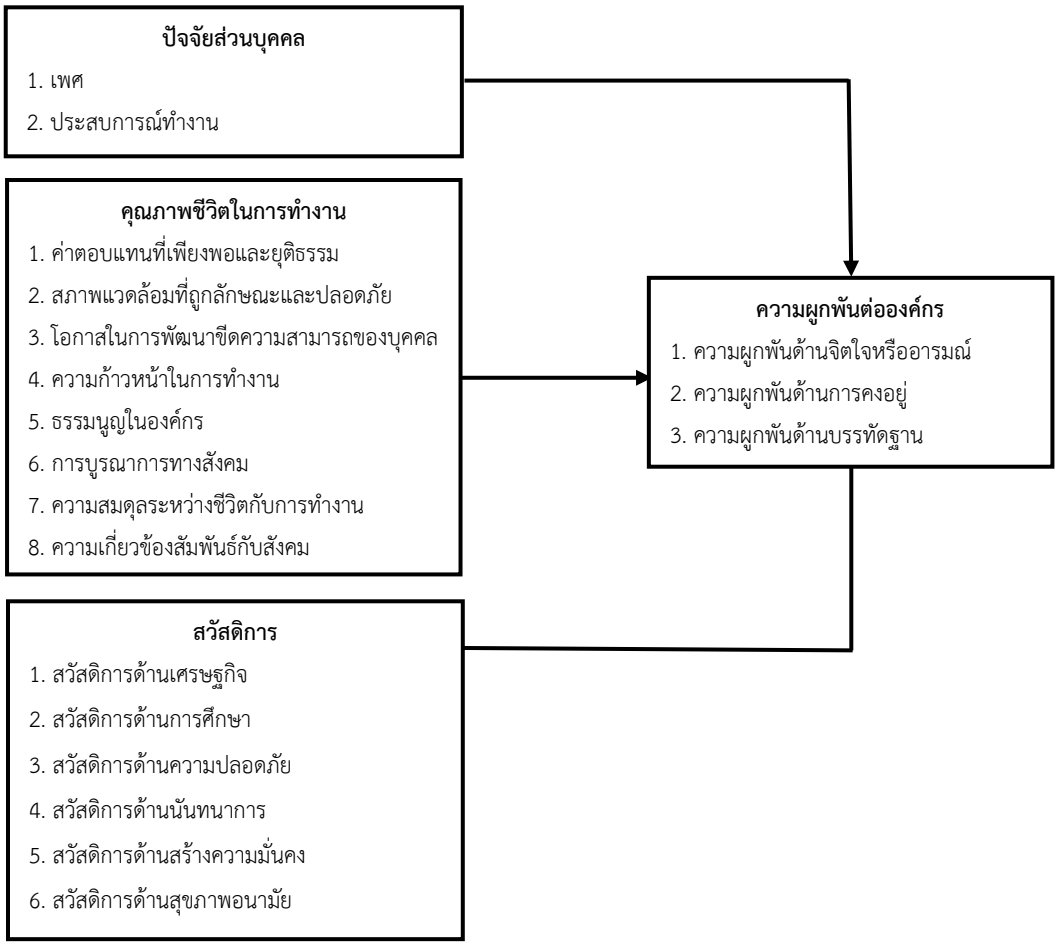
ศุภวรรณ หลำผาสุก (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความศรัทธา ความเต็มใจจะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

Mowday et al. (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มั่นคงของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีลักษณะที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร 2) มีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาเป็นอย่างมากที่จะคงความเป็นพนักงานขององค์กร Mowday et al. (1979) อธิบายแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเน้นที่อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีทัศนคติต่อองค์กรในด้านบวก ยอมรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ยินดีที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กร คิดว่าเป้าหมายตนเป็นเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การที่บุคลากรพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร พร้อมที่จะทำงานให้เกิดผลประโยชน์เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร มีความภาคภูมิและรู้สึกว่ายินดีที่ได้ร่วมงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

Allen and Meyer (1990) เสนอกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจหรืออารมณ์ ซึ่งสะท้อนความรู้สึกผูกพัน การมีส่วนร่วม และการยึดมั่นต่อองค์กร 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ซึ่งเกิดจากการรับรู้ถึงต้นทุนหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากออกจากองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสะท้อนความรู้สึกว่าตนมีหน้าที่หรือพันธะที่จะต้องอยู่กับองค์กร ทั้งสามองค์ประกอบมีลักษณะแตกต่างกันและสามารถนำมาใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน (Walton, 1975) 2) แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ 6 ด้าน (Pigors & Myers, 1981) 3) ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน (Allen & Meyer 1990) มาประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,880 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 ธันวาคม 2568) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane, (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน เพื่อความครบถ้วนและความสะดวกในการเก็บข้อมูลและเพื่อป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อนผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวน 400 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sample)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อทำการกำหนดขอบเขตการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามและทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมกับเนื้อหา ตัวแปรที่ต้องการศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นจากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปรที่ต้องการศึกษา และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกรายการ (checklist) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปรับใช้ข้อคำถามจากแนวคิดของ (Walton, 1975) จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ ปรับใช้ข้อคำถามจากแนวคิดของ (Pigors & Myers, 1981) จำนวน 18 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปรับใช้ข้อคำถามจากแนวคิดของ (Allen & Meyer, 1990) จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ข้อคำถามทั้งหมด 53 ข้อ พบว่า แบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ .67-1.00 แสดงว่าสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .935 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .875 ด้านสวัสดิการ มีค่าเท่ากับ .863 ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .825 ซึ่งทั้งหมดมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่าสามารถนำแบบสอบถามฉบับดังกล่าวไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google form ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้วยการพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ทุกข้อ แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Nunnally, 1978) จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนึงถึงหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ตลอดจนสิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยให้ทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยได้อย่างอิสระและปราศจากการบังคับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ สถิติที่ใช้ คือ Independent sample (t-test)

3. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation-S.D.)

4. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ คือ One-Way ANOVA เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's)

5. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพัทธ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2562) ดังนี้ ค่าระดับสัมพันธ์ .81 - 1.00 เท่ากับสูง .61 - .80 เท่ากับค่อนข้างสูง .41 - .60 เท่ากับปานกลาง .21 - .40 เท่ากับค่อนข้างต่ำ .01 - .20 เท่ากับ ต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 เพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

2. การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านธรรมนูญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45, 4.42, 4.28, 4.13, 4.07, 3.80, 3.37 และ 3.23 ตามลำดับ

3. การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับสวัสดิการ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับสวัสดิการอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสร้างความมั่นคง ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83, 4.68, 4.52, 4.35, 3.77 และ 3.27 ตามลำดับ

4. การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจหรืออารมณ์ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58, 4.32 และ 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ตารางการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	N	Mean	S.D.	t	Sig
ชาย	149	4.34	.665	1.253	.833
หญิง	251	4.36	.762		

จากตารางที่ 1 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ตารางการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	N	Mean	S.D	df	F	Sig
ต่ำกว่า 1 ปี	7	4.06	.421	5	4.483	.000**
1-5 ปี	16	3.94	.526			
6-10 ปี	108	4.71	.460			
11-15 ปี	164	4.33	.354			
16-20 ปี	71	4.40	.451			
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	34	4.24	.368			
รวม	**400**	**4.35**	**.430**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบรายคู่แบบ Scheffé's ดังข้อมูลในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.06		.12	-.65	-.27	-.34	-.18
1-5 ปี	3.94			-.77	-.39*	-.46	-.30*
6-10 ปี	4.71				-.38	.31	.47
11-15 ปี	4.33					-.07	.09
16-20 ปี	4.40						.16
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.24						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 1–5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11–15 ปี และผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ ที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 1–5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.705**	ค่อนข้างสูง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	.571**	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	.577**	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.695**	ค่อนข้างสูง
ด้านธรรมนูญในองค์กร	.538**	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.542**	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.687**	ค่อนข้างสูง
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.572**	ปานกลาง
รวม	**.581****	**ปานกลาง**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .581 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .705, .695 และ .687 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านธรรมนูญในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .577, .572, .571, .542 และ .538 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร

สวัสดิการ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผล
ด้านเศรษฐกิจ	.683**	ค่อนข้างสูง
ด้านการศึกษา	.577**	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัย	.535**	ปานกลาง
ด้านนันทนาการ	.527**	ปานกลาง
ด้านสร้างความมั่นคง	.668**	ค่อนข้างสูง
ด้านสุขภาพอนามัย	.652**	ค่อนข้างสูง
รวม	**.563****	**ปานกลาง**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า สวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .563 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสร้างความมั่นคง ด้านสุขภาพอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .683, .668 และ.652 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .577, .535 และ.527 ตามลำดับ

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ระดับสวัสดิการโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สะท้อนระดับประสบการณ์ ความคุ้นเคย และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรมายาวนาน ย่อมมีโอกาสเรียนรู้ระบบงาน วัฒนธรรมองค์กร นโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานยาวนานยังมีการสะสมประสบการณ์ ความรู้เฉพาะด้าน เครือข่ายความสัมพันธ์ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจทำให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าของการอยู่กับองค์กรและมีต้นทุนในการออกจากองค์กรสูงขึ้น จึงมีแนวโน้มที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยเฉพาะในมิติของความผูกพันด้านการคงอยู่ ขณะเดียวกัน การทำงานกับองค์กรเป็นเวลานานยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมีประสบการณ์ร่วมกับองค์กรและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันทางจิตใจ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Cohen (1993) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความผูกพันมีความชัดเจนมากขึ้นในกลุ่มที่มีอายุงานยาวนาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทยา ธาตุบุรมย์ และคณะ (2563) ที่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีอายุงาน 16–20 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ซึ่งผู้วิจัยอธิบายว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมายาวนานมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาองค์กร จึงเกิดความรู้สึกเป็น

เจ้าของและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Sujatha et al. (2013) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งรูปแบบของความผูกพันมีความแตกต่างกันตามช่วงประสบการณ์ โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ 0–5 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับสูง ขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์ 6–15 ปีมีความผูกพันด้านจิตใจในระดับสูง ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นเพียงตัวแปรด้านประชากรศาสตร์เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร และอาจส่งผลให้รูปแบบและระดับความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาที่บุคลากรอยู่กับองค์กร ดังนั้น ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน อาจเกิดจากการที่แต่ละกลุ่มมีประสบการณ์ในการรับรู้และมีความสัมพันธ์กับองค์กรแตกต่างกัน ทั้งในด้านความคุ้นเคยกับองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ การสะสมสิทธิประโยชน์ ความสัมพันธ์ทางสังคม การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นจากการออกจากองค์กร จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละช่วงอายุงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .581 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .705, .695 และ .687 ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉพาะจากผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนความสามารถในการดำเนินชีวิตส่วนตัวควบคู่ไปกับการทำงานอย่างสมดุล เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งสามด้านได้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดการรับรู้ว่าองค์กรให้คุณค่า มีความเป็นธรรม สนับสนุนการเติบโต และใส่ใจคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวก ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim & Ryu (2017), Abebe และ Assemie (2023), Daud (2010) และ พรมิตร กุลกาลยืนยง และคณะ (2562)

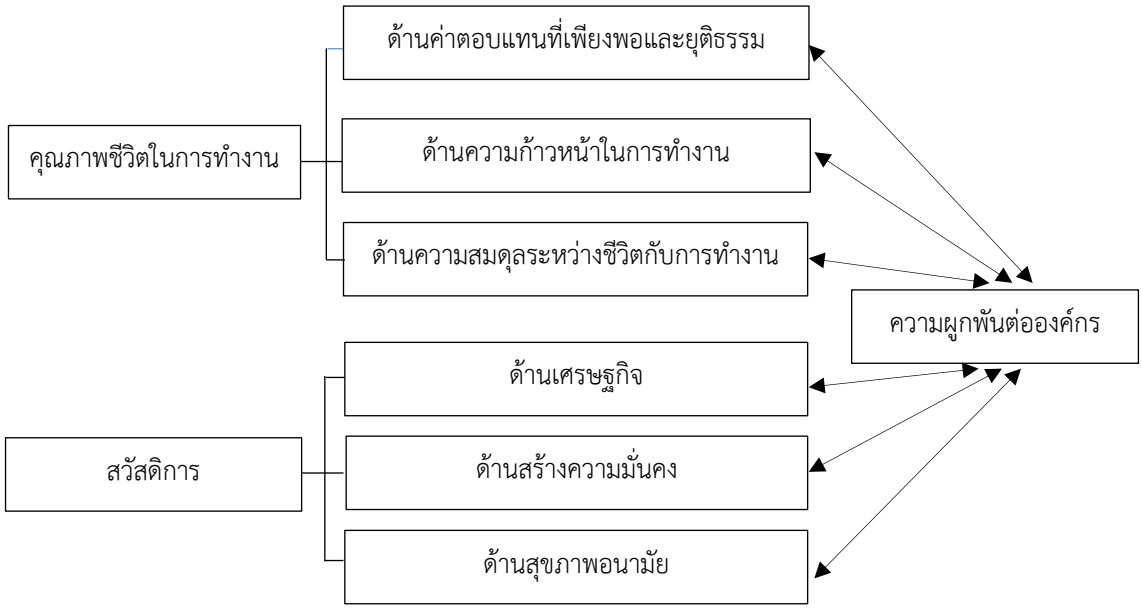
สวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .563 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสร้างความมั่นคง ด้านสุขภาพอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .683, .668 และ.652 ตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สวัสดิการทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านการสร้างความมั่นคง และด้านสุขภาพอนามัย เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ทั้งในด้านความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงของชีวิตและการทำงาน และสุขภาพ เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ย่อมเกิดการรับรู้ว่าองค์กรให้คุณค่าและให้การสนับสนุนแก่ตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร ซึ่งท้ายที่สุดสะท้อนออกมาเป็นความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hong et al. (2024), Daud (2010), วราพร ปิ่นกุล และ นัทนิชา หาสุนทรี (2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง รวมทั้งสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการสร้างความมั่นคง และด้านสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการรับรู้ “ความมั่นคงแบบองค์รวม” ของบุคลากร ซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะความมั่นคงทางรายได้ แต่ครอบคลุมถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงด้านสุขภาพ ความมั่นคงของอนาคต และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล องค์ความรู้ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรควรพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสวัสดิการในลักษณะ “ระบบที่เชื่อมโยงกัน” มากกว่าการบริหารแต่ละด้านแบบแยกส่วน กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมช่วยสร้างความรู้สึกถึงความเป็นธรรมและคุณค่าที่องค์กรมีต่อบุคลากร ขณะที่สวัสดิการด้านเศรษฐกิจช่วยลดภาระทางการเงินและเพิ่มความมั่นคงในการดำรงชีวิต สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคงช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจต่ออนาคตและลดความไม่แน่นอนในการทำงาน ส่วนสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยช่วยลดความเสี่ยงและภาระที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ขณะเดียวกันความก้าวหน้าในการทำงานช่วยให้บุคลากรมองเห็นอนาคตของตนเองภายในองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานช่วยให้บุคลากรสามารถดำรงบทบาทในชีวิตด้านการทำงานและด้านส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้จึงเสนอว่า “ความผูกพันต่อองค์กรที่ยั่งยืนเกิดจากการที่องค์กรสามารถสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากรทั้งในมิติของรายได้ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สุขภาพ และคุณภาพชีวิต” กล่าวคือ เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรไม่ได้มุ่งเพียงให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ยังให้ความสำคัญกับความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในภาพรวม บุคลากรจะมีแนวโน้มเกิดความรู้สึกว่าองค์กรมีคุณค่า มีความเอาใจใส่ และเป็นสถานที่ที่สามารถฝากอนาคตในการทำงานไว้ได้ ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 มิติตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ โดยผู้บริหารองค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม และยุติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีความชัดเจน และโปร่งใส เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำสำนักงานใหญ่ ผู้บริหารควรนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงสวัสดิการขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดนโยบายการบริหารงานที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และควรทำอย่างไรให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวให้ได้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ผลการวิจัยจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer และ Allen มาประยุกต์ใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรด้านการเงินของรัฐ

3. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

ผลการวิจัยจะช่วยให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้รับข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ต่อสวัสดิการ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถระบุ

องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับปรุงระบบสวัสดิการ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนไม่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเห็นควรว่าน่าจะมีการเพิ่มข้อคำถามปลายเปิดให้มากยิ่งขึ้น เช่น ข้อเสนอแนะ เพิ่มความคิดเห็นเข้าไปในแบบสอบถาม เพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาหรือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ชัดเจนและครอบคลุมในทุก ๆ ด้านมากยิ่งขึ้น หรืออาจจะได้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปพัฒนาภายในองค์เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในสวัสดิการและคุณภาพในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2562). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 14). ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชยวีร์ อังศุสิงห์. (2569). การวิเคราะห์ฉากทัศน์เชิงกลยุทธ์ของการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในอุตสาหกรรมโทรคมนาคมไทย (พ.ศ. 2568-2576) ผ่านกรอบแนวคิดมุมมองฐานทรัพยากรและความสามารถพลวัต. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 9*(1), 1-21.

โชติกา นามบุญเรือง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].

ณัฐฏลดา รัตนคช. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟ ไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก].

ดนุพล แสงนาค. (2569). ปัจจัยขับเคลื่อนและความสำเร็จของการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์เพื่อความยั่งยืนขององค์กรในธุรกิจไทย: การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเทคโนโลยี-องค์กร-สิ่งแวดล้อมในยุคเศรษฐกิจสีเขียว. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 9*(1)*, 37-58.*

ธฤดี เหลือมั่น, และ พรพิมล กะชามาศ. (2569). แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Z ในธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, *8*(2), 189–204.

ธันวนี ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].

นฤชยา กณาพันธุ์, และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, *4*(1), 48–56.

บริรักษ์ เชาว์กบินทร์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ปรางทิพย์ ภักดีศรีไพวัลย์. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *การบริหารงานวิชาการ*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปัญจมาพร ตำนานวัน. (2569). การจัดการเชิงกลยุทธ์ของการจัดงานไมซ์เพื่อความยั่งยืน: การก้าวข้ามความย้อนแย้งด้านต้นทุนมุ่งสู่ฉันทานุมัติจากสังคมในการดำเนินธุรกิจ. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 9*(1), 59-75.

ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารนักบริหาร*, *37*(1), 83–96.

พงศ์ภัค วิ่งเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

พรมิตร กุลกาลยืนยง, วาสนา ศรบุญทอง, และ กรรณิการ์ เซ่งเข็ม. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, *8*(2), 215–229.

วราพร ปิ่นกุล, และ นัทนิชา หาสุนทรี. (2564). การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันในองค์การของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบก. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, *11*(4), 720–731.

วิทยา ธาตุบุรมย์, มณฑิรา ลีลาประชากุล, นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วิวัฒน์ วรวงษ์, และ นันทพงศ์ หมิแหละหมัน. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, *6*(2), 534–549.

ศุภวรรณ หลำผาสุก. (2550). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

สิริณัฐ แสงดารา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

สุวิมล จันโททัย. (2569). การแปลงทุนทางวัฒนธรรมสู่ซอฟต์พาวเวอร์: กลยุทธ์การตลาดเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารในเยาวราช. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 9*(1), 76-93.

เสาวภา ป้อมกระโทก. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

อัญชิษฐา ภูอุดม. (2569). การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์เข้ากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนในบริบทของประเทศไทย. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 9*(1), 22-36

Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, *9*(4), Article e15139. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management* (16th ed.). Kogan Page.

Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, *14*(2), 143–159. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1402_2

Daud, N. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*, *5*(10), 75–82. https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75

Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.

Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work-life and organisational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, *52*(1), 54–61. https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003

Gubman, E. L. (2003). *The engaging leader: Winning with today's free agent workforce*. Kaplan Publishing.

Hong, Y.-H., Ford, M. T., & Jong, J. (2024). Employee benefit availability, use, and subjective evaluation: A meta-analysis of relationships with perceived organizational support, affective organizational commitment, withdrawal, job satisfaction, and well-being. *Journal of Applied Psychology*, *109*(12), 1921–1947. https://doi.org/10.1037/apl0001202

Kim, J. S., & Ryu, S. (2017). Employee satisfaction with work-life balance policies and organizational commitment: A Philippine study. *Public Administration and Development*, *37*(4), 260–276. https://doi.org/10.1002/pad.1794

Luermun, T., & Kachamas, P. (2026). Work motivation and quality of work life influencing organizational commitment of Generation Z employees at the Government Savings Bank Head Office. *Journal of Social Science Panyapat*, *8*(2), 189–204.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology*, *61*(3), 195–209. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00284.x

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224–247. https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.

Pigors, P. J. W., & Myers, C. A. (1981). *Personnel administration: A point of view and a method* (9th ed.). McGraw-Hill.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, *16*(2), 143–150. https://doi.org/10.2307/2391824

Sujatha, S., Swathi, M., & Seema, A. (2013). Impact of term of experience on organizational commitment among employees. *International Journal of Computer Science & Management Studies*, *13*(1), 1–15.

Tam, D. T., Phuong, P. H., Tuan, T. A., & Thach, N. H. (2024). Quality of work life's factors and its effect on organizational commitment of workers in Da Nang City, Viet Nam. *American Journal of Management Science and Engineering*, *9*(6), 141–155. https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20240906.13

Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The quality of working life: Problems, projects, and the state of the art* (pp. 91–104). The Free Press.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.