



คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
Quality of Work Life Affecting Employee Organizational Commitment
Yan Nawa District Office Bangkok

¹สุชัยญา แสงสว่าง, ²คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน

¹Suchanya Sangsawang, ²Khunying Natthanon Thavisin

^{1,2}คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2}Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

¹Corresponding author, e-mail: sangsawangsuchanya@gmail.com

Received: January 24, 2026; Revised: February 23, 2026; Accepted: March 03, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร และ 2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานเขตยานนาวา การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบวิธีจับฉลาก จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ 3) ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อทดสอบถดถอยพหุคูณอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 81.40 ($R^2=0.814$) และผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากร



Abstract

This research article aims to study 1) The level of quality of working life and organizational commitment of personnel at Yannawa District Office, Bangkok; and 2) The influence of quality of working life on organizational commitment of personnel at Yannawa District Office, Bangkok. This is quantitative research. The population consisted of personnel currently working at the Yannawa District Office. Simple random sampling, using a lottery method, was used to select 248 people, the research tools used were questionnaires, statistics for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression equation testing, and hypothesis testing.

The research results found that 1) Quality of working life of personnel at Yannawa District Office, Bangkok, overall, these are at a high level, including: individual capability development, social benefit, adequate and fair compensation, work-life balance, and career advancement and security. 2) Level of organizational commitment among personnel at the Yannawa District Office, Bangkok, is generally high. This includes a strong desire to maintain membership in the organization, a willingness to dedicate full effort for the benefit of the organization, and high level of confidence in accepting the organization's goals and values, and 3) the relationship between work-life quality and organizational commitment among employees was found to be very high overall. When tested using multiple regression analysis, the influence of work-life quality on organizational commitment among personnel at the Yannawa District Office, Bangkok, had a predictive power of 81.40% ($R^2=.814$), and the hypothesis testing results regarding quality of working life showed that it has a positive effect on organizational commitment among personnel at the Yannawa District Office, with statistical significance .01.

Keywords: Quality of Life; Organizational Commitment; Personnel

บทนำ

ประเทศไทยยังคงเผชิญความท้าทายด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ในบริบทของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าภาครัฐจะมีภาพลักษณ์ด้านความมั่นคงในอาชีพและระบบสวัสดิการที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ บุคลากรจำนวนมากต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการ การขับเคลื่อนนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ และความคาดหวังของประชาชนที่สูงขึ้น ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง ส่งผลให้เกิดความเครียดจากงาน ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ทำให้ข้าราชการต้องปรับตัวต่อเทคโนโลยี ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และระบบประเมินผลที่เข้มงวดมากขึ้น (กิตติพงษ์ วงศ์กาฬสินธุ์, 2565) แม้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริการสาธารณะ แต่ก็เพิ่มแรงกดดันด้านผลงานและความรับผิดชอบต่อสังคม ขณะเดียวกันโครงสร้างสายอาชีพและวัฒนธรรมองค์การแบบลำดับชั้นอาจจำกัดการมีส่วนร่วมและโอกาสก้าวหน้า โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่รายงานของ International Labour Organization (2023) ชี้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีควรครอบคลุมความมั่นคง ความปลอดภัย สุขภาวะ โอกาสพัฒนาและ



สมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้น ภาครัฐไทยควรกำหนดนโยบายเชิงระบบที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะ และภาวะผู้นำที่สนับสนุน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรอย่างยั่งยืน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ถือเป็นแนวคิดสำคัญที่มีบทบาทอย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เนื่องจาก QWL เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน (Well-being at Work) ทั้งในด้านกาย ใจ และสังคม โดยครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work-Life Balance) ตลอดจนโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ (Chattopadhyay & Ghosh, 2021) ปัญหาสำคัญที่ยังคงดำรงอยู่ในประเทศไทยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างในระบบแรงงานที่ยังต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในประเด็นการขาดสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work-Life Imbalance) ซึ่งเป็นปัญหาที่พบมากในหลายอาชีพ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมบริการและเทคโนโลยี ที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนานและแรงกดดันสูง ทำให้พนักงานจำนวนมากประสบปัญหาความเครียด การหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และสุขภาพจิตที่ถดถอย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2566) ความเหลื่อมล้ำทางเพศในตลาดแรงงาน (Gender Inequality in Employment) โดยเฉพาะความแตกต่างของค่าจ้าง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการเข้าถึงสวัสดิการ ซึ่งผู้หญิงมักได้รับโอกาสที่จำกัดกว่าเพศชาย แม้ว่าจะมีคุณสมบัติด้านการศึกษาและทักษะเทียบเท่ากัน (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ การศึกษาของธนาคารโลก พบว่า ผู้หญิงในประเทศไทยมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าผู้ชายประมาณร้อยละ 10-15 และมีสัดส่วนการทำงานในตำแหน่งบริหารระดับสูงต่ำกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงอุปสรรคทางวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรที่ยังต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อสร้างความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน (World Bank, 2022)

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสภาพการทำงาน กับทัศนคติและพฤติกรรมการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรภาครัฐระดับพื้นที่ ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนในเขตเมืองหลวงที่มีความหนาแน่นของประชากรสูง ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรของสำนักงานเขตยานนาวาต้องเผชิญกับภาระงานจำนวนมาก ความคาดหวังจากประชาชน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ระบบสวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ หากบุคลากรขาดการสนับสนุนที่เพียงพอ อาจเกิดภาวะความเครียด ความเหนื่อยล้า และความรู้สึกลดลงในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การลดลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ในทางกลับกัน หากสำนักงานเขตยานนาวา สามารถพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรอบด้าน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตร การบริหารเวลาทำงานอย่างยืดหยุ่น การให้สวัสดิการที่ตอบโจทย์ชีวิตจริง และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ย่อมช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ที่แสดงออกผ่านความตั้งใจทำงาน ความภักดี และความเต็มใจในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา จึงไม่เพียงเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้าง



บุคลากรที่มีความสุข มีศักยภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในระยะยาว (สำนักงานเขตยานนาวา, 2566)

จากที่กล่าวมา ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตยานนาวา เกิดจากหลายมิติ ทั้งภาระงานที่มาก ความไม่สมดุลชีวิตและงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่กดดันและขาดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระยะยาว ดังนั้น สำนักงานเขตยานนาวา ควรพัฒนานโยบายด้านสวัสดิการ การพัฒนาทักษะ และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นของสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ควรพัฒนานโยบายด้านสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 669 คน (สำนักงานเขตยานนาวา, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้หน่วยด้วยวิธีจับฉลาก เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ครอบคลุมทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 248 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย



2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง .66-1.00 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .901

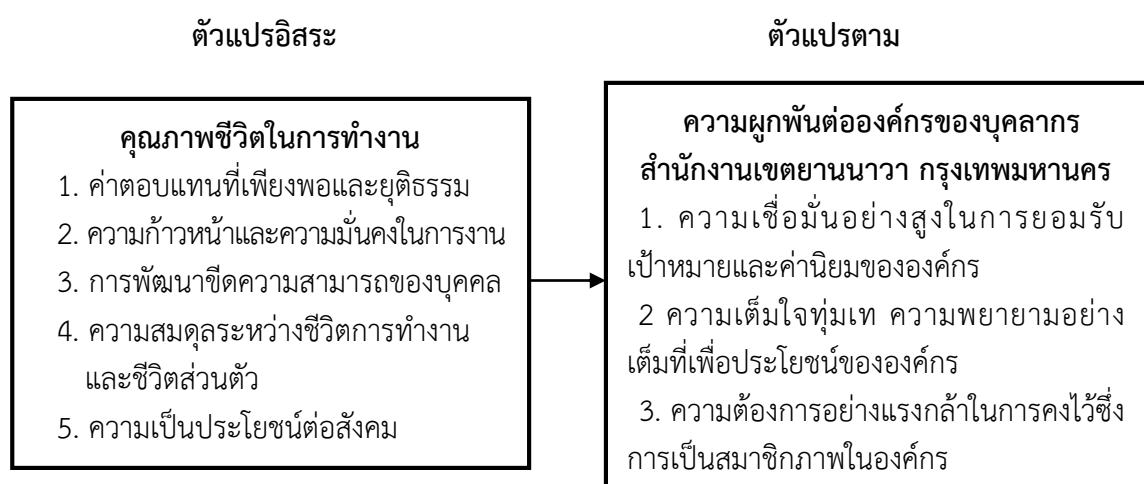
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 248 ชุดมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจำนวนชุดแบบสอบถามเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ
- 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ระหว่างเดือนเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงมกราคม 2569 เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแบบสอบถามครบตามจำนวนและตรงตามกำหนดเวลา
- 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนับจำนวนให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกแบบสอบถามทดแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
- 4) จัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (1975: 14-17) และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977: 22-23) มาบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล รองลงมา คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และอันดับสุดท้าย คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.26	.711	มาก	3
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน	4.18	.656	มาก	5
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	4.30	.916	มาก	1
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.23	.671	มาก	4
5. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.28	.637	มาก	2
รวม	4.25	.628	มาก	

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ รองลงมา คือ ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ และอันดับสุดท้าย คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	4.25	.654	มาก	3
2. ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์	4.27	.677	มาก	2
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ	4.29	.649	มาก	1
รวม	4.27	.628	มาก	



3. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Correlation Matrix) เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.931** 0.893** 0.772** 0.906** และ 0.907** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X ₁)	0.931**	0.000
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X ₂)	0.893**	0.000
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X ₃)	0.772**	0.000
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X ₄)	0.906**	0.000
5. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X ₅)	0.907**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงว่าตัวแปร การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X₃) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X₁) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X₄) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X₂) และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X₅) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .122 .332 .266 .214 และ .256 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .292 .226 .214 .209 และ .203 สามารถทำนายอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 81.40 (R²=.814) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .250 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
1. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (X ₃)	.122	.013	.292	38.560	.000**
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X ₁)	.332	.017	.226	8.261	.000**
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X ₄)	.266	.042	.214	18.065	.000**
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X ₂)	.214	.018	.209	6.146	.000**



ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
5. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X ₅)	.256	.018	.203	21.281	.000**
a=.401, R=.917, R ² =.814, Adj R ² = .840, SEE=.250, F=1031.567, Sig=0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (0.226) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (0.209) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (0.292) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (0.214) และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (0.203) พบว่า มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับโอกาสเข้าร่วมการอบรม หรือพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนันต์ฤทธิ์ เพชรเมือง (2566) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้ความสำคัญ สื่อสารชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความมั่นคงในงาน และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเพื่อชุมชน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาลย์ ไชยนคร และคณะ (2568) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสม มีความมั่นคงในงาน สวัสดิการเพียงพอ และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

จากผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรของหน่วยงาน และบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล สอดส่อง (2568) ได้วิจัยเรื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี บรรยากาศการทำงานเอื้อต่อความร่วมมือ มีความมั่นคงในงาน และเกิดความภาคภูมิใจในการรับใช้ประชาชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ช่างเงิน และธนศพล อินทร์จันทร์ (2568) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้างอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งช้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากบุคลากรมีความศรัทธาในพันธกิจองค์กร ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วม จึงเกิดความทุ่มเทและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เนื่องจากบุคลากรตระหนักว่าการปฏิบัติงานของตนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม จึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ เพิ่มแรงจูงใจภายในในการทำงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้เกิดความผูกพันทางจิตใจ และมีความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยากร สุขศรี (2568) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วจิ ทิฏฐิเชียว และลดาวัลย์ ไขคำ (2566) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 81.40 ($R^2=.814$) สะท้อนว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากครอบคลุมทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ จิตใจ ความก้าวหน้า และคุณค่าทางสังคม ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และการยึดมั่นในองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลากรสำนักงานเขตต้องเผชิญกับระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย การที่องค์กรส่งเสริมการเรียนรู้จึงทำให้เชื่อมั่นในศักยภาพตนเองและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธัญญา แก่นพันธ์ และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 83.90 และสอดคล้องกับ ญัฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และจิราพร ระโหฐาน (2566) ได้วิจัยเรื่อง ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี พบว่า ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการบริหารอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเสมอภาค ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวสามารถตอบสนองทั้งความต้องการพื้นฐานและความต้องการทางจิตใจของบุคลากร ส่งเสริมความพึงพอใจ แรงจูงใจ ความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

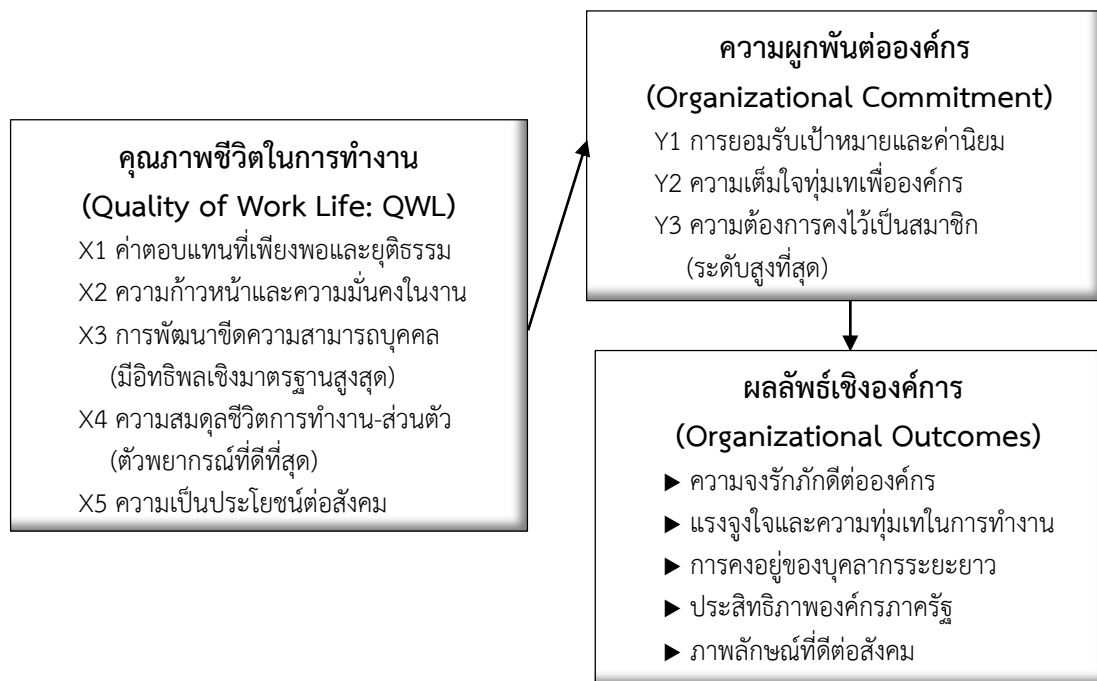


ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ แก้วใบงาม และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ และด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัว มีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร และสอดคล้องกับ วิภาวรรณ จิตต์พะวงษ์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเป็นเชิงบวก เพราะการบริหารที่คำนึงถึงสวัสดิการ ความเป็นธรรม การพัฒนา และบรรยากาศการทำงานที่มีส่วนร่วม ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้

องค์ความรู้ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้นำเสนอองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น โดยชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ใช่เพียงมิติด้านสวัสดิการหรือความพึงพอใจส่วนบุคคลเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งในเชิงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องมากกว่าการได้รับผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว ประเด็นดังกล่าวช่วยขยายกรอบองค์ความรู้เดิมที่มักเน้นค่าตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ โดยชี้ชัดว่าการลงทุนด้านทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างแท้จริง

ส่วนในมิติความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะความต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นต่อองค์กรและผู้บริหาร มากกว่าการยึดติดกับโครงสร้างระบบราชการ ผลการวิเคราะห์เชิงสถิติยืนยันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว งานวิจัยนี้จึงตอกย้ำว่าการบริหารคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรอบด้านเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐได้อย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย
ที่มา: สุชัยญา แสงสว่าง (2569)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 หน่วยงานควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการเข้ากับแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดูแลบุคลากรเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพตามสายงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

1.3 สำนักงานเขตยานนาวา ควรส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ การบริหารภาระงานอย่างเหมาะสม และการสนับสนุนสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหลากหลายมิติ

1.4 ผู้บริหารควรพัฒนารูปแบบการบริหารที่เน้นคุณค่าภายในของบุคลากร สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างระบบค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสายงาน และความมั่นคงในการทำงาน กับระดับความผูกพันและการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ เพื่อทำความเข้าใจกลไกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และการตัดสินใจปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน



2.2 ควรศึกษาบทบาทของการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจองค์กร เพื่ออธิบายอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความทุ่มเท และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.3 ควรมุ่งศึกษาปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร การสื่อสารภายใน และกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นระบบ เพื่ออธิบายกลไกที่ส่งเสริมความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายองค์กร และการพัฒนาจิตสำนึกในการทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคม อันนำไปสู่ความผูกพันและความยั่งยืนขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ วงศ์กาฬสินธุ์. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. *วารสารรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(2): 45–58.
- โกศล สอดส่อง. (2568). ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 5(1): 293–301.
- จิราภรณ์ พิริยะกิจ. (2567). การศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ไทย*, 20(1): 55–70.
- ชัชวาลย์ ไชยนคร, รัฐพล เย็นใจมา และธวัชชัย สมอเนื่อ. (2568). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 8(5): 110–125.
- ณัฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และจิราพร ระโหฐาน. (2566). ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2): 1013–1028.
- ธนันณัฐ เพชรเมือง. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7): 97.
- รัตติยากร สุศรี. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น*, 3(1): 28–40.
- วจี ทิฏเฐียว และลดาวลัย ไซคำ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(8): 478–490.
- วิภาวรรณ จิตต์พะวงษ์. (2567). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น*, 2(2): 1–11.
- ศิริกัญญา แก่นพันธ์, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(3): 992–1009.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2566). *แผนหลักสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.



- สำนักงานเขตยานนาวา. (2566). รายงานการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตยานนาวา.
- อัจฉรา ช่างเงิน และธนศพล อินทร์จันทร์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้างอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม*, 6(1): 38–49.
- Chattopadhyay, R., & Ghosh, A. (2021). Digital transformation and employee well-being: An HR perspective. *Human Resource Management Review*, 31(4): 100745.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Greenberg, J. (2020). *Managing behavior in organizations* 8th ed. Pearson.
- International Labour Organization. (2023). *Thailand decent work country profile 2023*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2023). *Global employment trends and social outlook 2023: Assessing job quality and quality of working life*. International Labour Office.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational work, personal factors in employee absenteeism*. *Psychological Bulletin*, 80(2).
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1): 11–21.
- World Bank. (2022). *Thailand gender equality report 2022*. World Bank Group.

