



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 22/05/2025, Revised: 23/07/2025, Accepted: 11/08/2025

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

دنۇفل چۇجىن

สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: 6614480010@ru.ac.th

ผู้ประสานงานหลัก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) (2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) วิจัยดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 150 คน โดยเครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความน่าเชื่อถือ 0.960 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รายด้านอยู่ระหว่าง 0.317 - 0.763 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัทชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 22/05/2025, Revised: 23/07/2025, Accepted: 11/08/2025

The Correlation Between Quality of Work Life and Organizational Commitment Among Workers at Charn Issara Development Public Company Limited

Danupol Choongean

Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

E-mail: 6614480010@ru.ac.th

Corresponding author

Abstract

This research aims to (1) examine the quality of work life among workers at Charn Issara Development Public Company Limited, (2) assess their organizational commitment, and (3) explore the correlation between these two factors. The research methodology involved a sample of 150 workers from Charn Issara Development Public Company Limited, with data collected using a questionnaire that achieved a reliability coefficient of 0.960. The findings indicate that the workers at Charn Issara Development Public Company Limited experience a "good" level of work-life and exhibit a "strong" level of organizational commitment. Additionally, the study found that the correlation between quality of work life and organizational commitment among workers at Charn Issara Development Public Company Limited exists at a "moderate" level, with statistical significance at the 0.01 level and correlation coefficients ranging from 0.317 to 0.763. The study observed the highest correlation between the quality of work-life related to social benefits and organizational commitment, specifically regarding strong confidence in and acceptance of organizational goals and values. The study found that the second-highest correlation involves the quality of work-life related to social benefits and overall organizational commitment, as well as workplace safety and health promotion, along with strong confidence in and acceptance of organizational goals and values.

Keywords: Quality of Work-Life, Organizational Commitment, Charn Issara Development Public Company Limited.



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 22/05/2025, Revised: 23/07/2025, Accepted: 11/08/2025

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมมีความรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี การแข่งขันทางธุรกิจ และการพัฒนาในด้านต่างๆ ทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) กลายเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งขึ้น การพัฒนาองค์การไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความสามารถในการแข่งขันขององค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นคำที่เริ่มได้รับความสนใจจากผู้บริหารองค์การและนักวิจัยทั่วโลก ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพสูง ที่ไม่เพียงแต่สนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังต้องคำนึงถึงความสุขและสวัสดิภาพของพนักงานด้วย เช่น การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความสุขและการสนับสนุนการพัฒนาส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังช่วยลดความเครียด ความไม่พึงพอใจ และความขัดแย้งในที่ทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มผลผลิตและลดการขาดงานหรือการลาออกของพนักงาน ในองค์การ (ผจญ เถลิงสาร, 2560) ในระดับองค์การการสร้างความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ก็เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ความผูกพันนี้เกิดขึ้นจากความรู้สึกของพนักงานที่เชื่อมั่นในค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการสร้างความผูกพันที่แข็งแกร่งจะช่วยให้องค์การมีบุคลากรที่มีความทุ่มเทและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ถ้าหากพนักงานที่มีความผูกพันสูงมักจะมี ความรับผิดชอบและภักดีต่อองค์การและมักจะมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การในระยะยาว ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงานและลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ รวมทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ (ธนันท์ ทะสุใจ, 2549)

แม้ว่าทั้ง คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์การ จะเป็นสองปัจจัยที่สามารถพิจารณาแยกกันได้ แต่มีความสัมพันธ์ที่มีผลกระทบซึ่งกันและกัน โดยการที่องค์การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การให้สวัสดิการที่ดี การส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถของพนักงาน จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันทางอารมณ์และจิตใจของพนักงานต่อองค์การ ในทางกลับกันพนักงานที่รู้สึกผูกพันและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การมักจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและทุ่มเทในหน้าที่มากขึ้น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานจึงสามารถเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ องค์การที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานมักจะมีพนักงานที่มีความสุขและสุขภาพจิตดี ซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ลดการลาออก และสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง นอกจากนี้ การลงทุนในคุณภาพชีวิตการทำงานก็มีผลในด้านการสร้างภาพลักษณ์ขององค์การในตลาดแรงงาน ทำให้องค์การสามารถดึงดูดและรักษากพนักงานที่มีคุณภาพได้ในระยะยาว โดยเฉพาะในยุคที่มีการแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การจะช่วยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างสองปัจจัยนี้ ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนากลยุทธ์และนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์การได้อย่างยั่งยืน การศึกษาเชิงลึกในหัวข้อนี้จะช่วยให้องค์การสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์การ โดยเฉพาะการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาวขององค์การ



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 22/05/2025, Revised: 23/07/2025, Accepted: 11/08/2025

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) และศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ถ้าหากมีความสัมพันธ์กัน ผลการวิจัยที่ได้จะได้นำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อ องค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการดำเนินงานของบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (Survey Research) โดยเน้นการสำรวจเพื่อใช้วิธีการอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือ แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ทั้งหมดจำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (Checklist) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Likert Scale) และนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือค่านิยามคำศัพท์ (Item of objective congruence index) สรุปได้ว่าแบบข้อคำถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จำนวน 45 ข้อ ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จำนวน 21 ข้อ

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ การคำนวณค่าสถิติของคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นการหาความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถามและแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ทำการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานของบริษัท ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form และส่งลิงก์แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และสามารถรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (frequencies) และร้อยละ (percentage) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นอกจากนี้ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson's product moment



correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร ซึ่งค่าจะอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

จากการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 150 คน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 35 – 44 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 39,999 บาท

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\bar{X} = 3.51$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.50$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.42$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.39	0.44	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.93	0.59	ดี
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.51	0.59	ดี
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.50	0.51	ดี
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.87	0.55	ดี
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.89	0.53	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.42	0.50	ปานกลาง
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.89	0.53	ดี
ภาพรวม	3.68	0.43	ดี

3. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพใน



องค์การ ($\bar{X} = 3.84$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความผูกพัน		
	$\bar{X}$	SD	ต่อองค์การ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.80	0.57	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	4.00	0.51	มาก
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	3.84	0.56	มาก
เฉลี่ยรวม	3.88	0.49	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.681$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านอยู่ระหว่าง 0.317 - 0.763 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = 0.763$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม ($r = 0.703$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = 0.673$) ตามลำดับ

4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.479$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณากับความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = 0.533$) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($r = 0.407$) ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ($r = 0.335$) อยู่ในระดับต่ำ

4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.546$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณากับความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = 0.673$) ส่วนด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($r = 0.417$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ($r = 0.362$) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.525$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณากับความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = 0.608$) ส่วนด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($r = 0.459$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ($r = 0.328$) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณากับความผูกพันต่อองค์การเป็น



รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.609$) ส่วนด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($r = 0.403$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($r = 0.363$) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.526$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณากับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.591$) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($r = 0.504$) ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($r = 0.317$) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

4.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.532$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.616$) ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($r = 0.394$) และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($r = 0.393$) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

4.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.582$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.611$) ส่วนด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($r = 0.511$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($r = 0.431$) ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

4.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.703$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.763$) ส่วนด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($r = 0.589$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($r = 0.524$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อ องค์กร	ด้านความปรารถนาที่ จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกภาพใน องค์กร	ความ ผูกพันต่อ องค์กร ภาพรวม
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.533**	0.335**	0.407**	0.479**
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	0.673**	0.362**	0.417**	0.546**
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.608**	0.328**	0.459**	0.525**



คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อ องค์กร	ด้านความปรารถนาที่ จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกภาพใน องค์กร	ความ ผูกพันต่อ องค์กร ภาพรวม
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.609**	0.363**	0.403**	0.516**
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	0.591**	0.317**	0.504**	0.526**
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.616**	0.394**	0.393**	0.532**
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.611**	0.431**	0.511**	0.582**
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.763**	0.524**	0.589**	0.703**
9. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวม	0.774**	0.471**	0.568**	0.681**

** $p < 0.01$

อภิปรายผล

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลดังนี้

1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานบริษัทชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ อันเนื่องมาจากสาเหตุ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และโครงสร้างเงินเดือนปัจจุบันของบริษัท ยังเป็นโครงสร้างเงินเดือนเก่าที่กำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาประกาศใช้ ซึ่งบางตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะทางที่จะต้องมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน จะไม่สามารถผลิตผลได้ จะมีผลต่อการก่อสร้างโครงการของบริษัท สอดคล้องแนวคิดและทฤษฎีของ John Stacey Adams (1963) กล่าวถึงการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่บุคคลได้รับ (ผลตอบแทน เช่น เงินเดือน, สวัสดิการ) และสิ่งที่บุคคลลงทุน (ความพยายาม, เวลา, ทักษะ) เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการตอบแทนไม่เทียบเท่ากับความพยายามที่ลงไป จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน เช่น การลดความพยายามหรือการหางานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อัคราวดี ชูณอม (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนวัช ลิ้มวรากร (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับดี เนื่องจาก บริษัทมีนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานอยู่เสมอ อีกทั้งยังมีการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยต่างๆในการทำงานทั้งในออฟฟิศสำนักงานใหญ่ รวมถึงไซต์งานต่างๆของบริษัท และยังเน้นการ



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 22/05/2025, Revised: 23/07/2025, Accepted: 11/08/2025

ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานภายในองค์การตามปรัชญาองค์การสุขภาพยิ่งใหญ่ บริษัทจัดให้มีกิจกรรมด้านออกกำลังกาย สม่่าเสมอ จัดห้องออกกำลังกายและสระว่ายน้ำไว้สำหรับพนักงานได้ออกกำลังกาย รวมถึงจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และนำวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ด้านสุขภาพมาถ่ายทอดความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ James & Jones (1974) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น สถานที่, การจัดการพื้นที่, แสงสว่าง, อุณหภูมิ, และเสียง) ล้วนมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและความรู้สึกพึงพอใจของพนักงาน การออกแบบสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสามารถช่วยลดความเครียด เพิ่มความสร้างสรรค์ และยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐพนัท วิเศษสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับดี

3. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับดี เนื่องจาก บริษัทมีนโยบายการพัฒนาความรู้และศักยภาพของพนักงาน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกด้านให้กับพนักงาน โดยจะจัดหลักสูตรฝึกอบรมจากทั้งภายใน และภายนอกบริษัท เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สามารถทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบริษัท และเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของบริษัท เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเพื่อตอบสนองต่อกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี การพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโต เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโต เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกัน ออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์การถือเป็นเงื่อนไข สำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐพนัท วิเศษสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับดี

4. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับดี เนื่องจาก บริษัทมีการจัดทำแผนการเติบโตของพนักงาน และจัดประเมินผลการทำงานของพนักงานทุกปี หากพนักงานท่านไหนมีผลการประเมินที่ดีและมีอายุงานที่เหมาะสม ทางบริษัทจะจัดให้พนักงานเข้าโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Development) ของบริษัท เพื่อจะเข้าสู่การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาเป็นรายบุคคลเพื่อจะเป็น Successes ในหน่วยงานของพนักงานที่สังกัด สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) กล่าวว่าไว้ว่า ความก้าวหน้าในงานจะช่วยเติมเต็มความต้องการที่สูงขึ้นของมนุษย์ เช่น การพัฒนาอาชีพ การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า รวมถึงความมั่นคงทางการเงินและตำแหน่งงานที่มั่นคง พนักงานจะมุ่งหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐพนัท วิเศษสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับดี

5. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับดี เนื่องจาก



พนักงานหน่วยงานต่างๆมีการประสานงานเป็นอย่างดี ซึ่งหากพนักงานมีปัญหาเรื่องการทำงานทางผู้บังคับบัญชาจะเข้าไปให้คำแนะนำให้พนักงานจึงสามารถปฏิบัติงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานภายนอกก็สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี อีกทั้งบริษัทได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานได้พบปะ สังสรรค์ กัน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมตลาดนัดขายของพนักงาน กิจกรรม CSR ต่างๆขององค์กร โดยจัดเป็นคณะทำงานในการจัดกิจกรรมขึ้นเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการช่วยกันคิด ช่วยกันวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings, 1995) ได้กล่าวไว้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมผัสกับผู้อื่น มีความรู้ดีกว่าตนเองประสบความสำเร็จและมี คุณค่า ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นประการหนึ่ง คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม และการยอมรับจากผู้อื่นคนที่มีความโน้มเอียงไปในทางความต้องการทางสังคมมากจะมี ลักษณะเป็นคนอ่อนอ่อนต่อสังคม ความต้องการนี้เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานด้วยความ พึงพอใจและอยากจะทำงานนั้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาภรณ์ เกตุแดง (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงาน เขตภาคตะวันตก อยู่ในระดับดี

6. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านประชาธิปไตย ในองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับดี เนื่องจาก บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและสามารถออกความคิดเห็น ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระ อีกทั้งบริษัทมี นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะใช้บังคับการปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ และมาตรฐาน เดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี อัมสตอต (Umstot.1984) องค์กรจะมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะสิทธิกับพนักงานหลายอย่าง เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน สิทธิในการทำงานด้วย กระบวนการทำงานวิธีการทำงานด้วยตนเองรวมถึงการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ อบแพทย์ (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระนองอยู่ในระดับดี

7. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เนื่องจาก พนักงานสามารถแบ่งเวลาเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัวของพนักงาน รวมถึงสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด ทำให้มีเวลา พักผ่อน อย่างเพียงพอที่จะพบปะสังสรรค์กับครอบครัว โดยวันทำงานของบริษัทจัดให้หยุด เสาร์ อาทิตย์ และมีวันหยุดตาม ประเพณีให้กับพนักงาน 19 วันต่อปี และเวลาปฏิบัติงานวันละ 7.30 ชั่วโมง สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhaus & Allen (2011): กล่าวไว้ว่า การทำงานที่มีความยืดหยุ่นสามารถช่วยให้พนักงานจัดการเวลาได้ดีขึ้นระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่ง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐพนธ์ วิเศษสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีกคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับดี

8. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับดี เนื่องจาก บริษัทตระหนักถึง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม จึงจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทและมีจิตสาธารณะเพื่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Phillip Kotler & Nancy Lee (2005) ได้ให้คำจำกัดความของความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ว่าการพัฒนาสังคมใหม่ความเป็น อยู่ที่ดีขึ้นโดยผ่านการดำเนิน



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 22/05/2025, Revised: 23/07/2025, Accepted: 11/08/2025

ธุรกิจ และการจัดการทรัพยากรของ ธุรกิจ สอดคล้องกับแนวคิดตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2555) ให้ความหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท หมายถึง การประกอบกิจการด้วยความดูแลใส่ใจต่อกลุ่มของผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรินทร์ อินทมนะ (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับดี

9. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับที่มาก เนื่องจาก พนักงานมีความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนที่บริษัทกำหนด แม้ว่าจะมีความท้าทายหรือยากลำบากในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิด Vroom เสนอว่าแรงจูงใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งสามารถมีผลต่อความเชื่อมั่นในเป้าหมายและการทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรินทร์ อินทมนะ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าอยู่ในระดับมาก

10. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับที่มาก เนื่องจาก พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและทุ่มเทให้ประสบความสำเร็จ แม้ว่า จะมาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือล่วงเลยเวลาเลิกงาน เพื่อความก้าวหน้าของบริษัท สอดคล้องกับแนวคิด Ruth Kanter ได้ศึกษาถึงความสำคัญของการสนับสนุนในองค์กร ซึ่งความผูกพันและความเต็มใจทุ่มเทของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชต์การ สุขสุข (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับมาก

11. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) พบว่าอยู่ในระดับที่มาก เนื่องจาก พนักงานมีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพราะเห็นว่าเป็น องค์กรที่ดีไม่คิดจะลาออกจากบริษัท และหากบริษัทเกิดปัญหาพนักงานจะมีห่วงใยและกังวลต่อปัญหาของบริษัท สอดคล้องกับแนวคิด David M. K. ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจอยู่ในองค์กรต่อไป เช่น การยอมรับ, การส่งเสริมความสำเร็จส่วนบุคคล, และการได้รับการดูแลจากองค์กรอย่างดี ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันและอยากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณอร รัชตมูทธา (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก

12. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ นิวัฒน์ ดินจินดา (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับระดับปานกลาง



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 22/05/2025, Revised: 23/07/2025, Accepted: 11/08/2025

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทหาญ อีสสระ ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการ ควรดำเนินการสำรวจและเปรียบเทียบโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการกับบริษัทคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจว่าอัตราค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้และมีความยุติธรรม พัฒนาระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใส สร้างระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน และมีความเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถเห็นความเชื่อมโยงระหว่างผลงานที่โดดเด่นกับค่าตอบแทนและโอกาสในการปรับขึ้นเงินเดือน รวมถึงพิจารณาสวัสดิการเพิ่มเติมพร้อมทั้งสำรวจความต้องการของพนักงานและพิจารณาเพิ่มสวัสดิการที่หลากหลายและตอบโจทย์ เช่น ปรับเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านประกันสุขภาพกลุ่มให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือจัดสวัสดิการที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของพนักงาน

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ลงทุนในโครงการส่งเสริมสุขภาพที่ดี จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและใจอย่างต่อเนื่อง เช่น โปรแกรมออกกำลังกายในที่ทำงาน, การตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุม, การจัดสัมมนาด้านสุขภาพจิต, หรือการเข้าถึงบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล บริษัทควรจัดหาโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาที่หลากหลายและทันสมัย ที่เหมาะสมและเป็นสิ่งจำเป็นต่อบริษัท ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน (Hard Skills) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาทักษะทางสังคมและทักษะการบริหารจัดการ (Soft Skills) ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเป็นผู้นำที่ดี การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยการสนับสนุนให้พนักงานได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น คอร์สออนไลน์ การเข้าร่วมสัมมนา หรือการให้โอกาสในการลงทำโปรเจกต์ใหม่ๆ ที่ท้าทาย ก็จะช่วยทำให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานได้อย่างรวดเร็ว

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บริษัทต้องมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน มีระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใส และมีการแจ้งเป้าหมายการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตในหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันส่งเสริมช่องทางการสื่อสารสองทาง สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น และสำรวจความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ รวมทั้งจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และทีมเวิร์ค จัดกิจกรรมนอกสถานที่ หรือกิจกรรมภายในองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร บริษัทยังต้องเสริมสร้างโดยการสนับสนุนให้มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานที่หลากหลายมากขึ้น โดยการเปิดช่องทางให้เสนอความคิดเห็นโดยไม่เปิดเผยชื่อ และการมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงานมากขึ้น

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว นำนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นหรือนโยบายการทำงานแบบไฮบริด เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการเวลาส่วนตัวและภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และร่วมกันสร้าง



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 22/05/2025, Revised: 23/07/2025, Accepted: 11/08/2025

วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานใช้สิทธิ์ลาพักผ่อนประจำปีอย่างเต็มที่ อีกทั้งควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการงานมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าเพื่อลดภาระงานในช่วงที่พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานในขณะนั้นได้

1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) หรือโครงการอาสาต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานให้ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท รวมถึงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกที่พนักงานมีต่อบริษัท และแสดงถึงพื้นฐานที่ดีในการเสริมสร้างความจงรักภักดีและแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน โดยสามารถนำไปใช้เพื่อวางแผนพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรเริ่มจากการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและปลูกฝังความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทให้กับพนักงานทุกระดับ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ควรใช้โอกาสนี้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของในเป้าหมายร่วมกัน

3. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทราบข้อมูลและความคิดเห็นในด้านอื่นๆ

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาย หญิง อิสระ ตี๋เลื้อบเมนท์ จำกัด (มหาชน) ครั้งต่อไป จึงควรให้มีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเปรียบเทียบกับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจในลักษณะเดียวกันว่ามีคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- รูปนัท วิเศษสุวรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ตึกคอม จำกัด สำนักงานใหญ่. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธนันท์ ทะสุใจ. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- นรินทร์ ออแพทย์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระนอง. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการ*, 1(1), 5-12.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *Productivity World*, 2(2), 24-25.
- พรรณอร รัชตมูธา. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2568

Received: 22/05/2025, Revised: 23/07/2025, Accepted: 11/08/2025

- วีรินทร์ อินทมะโน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อนวัช ลิ้มวารกร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1995). *Organization development and change*. Minnesota: West Publishing.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096–1112. <https://doi.org/10.1037/h0037511>
- Kotler, P., & Lee, N. (2005). *Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and your cause*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organizational behavior*. Minnesota: West Publishing Company.