

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL ATTACHMENTS OF THE PUBLIC OFFICERS OF THE PERMANENT SECRETARY

Kanpitcha SANSUTA^{1*} and Pattama KOMENJUMRUS¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; kanpitcha.sansuta@gmail.com

(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 9 June 2025

Revised: 23 June 2025

Published: 7 July 2025

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship and analyze the quality of work life and organizational commitment of civil servants at the Office of the Permanent Secretary, Office of the Prime Minister. The study revealed that: 1) The relationship between quality of work life and organizational commitment showed a high level of correlation; 2) The relationship between work-life balance and the intention to remain in the organization long-term showed a moderate level of correlation and 3) The relationship between fair and adequate compensation and the willingness to dedicate oneself to the organization also showed a moderate level of correlation. All three findings were statistically significant at the .05 level. These results suggest that the identified relationships can be used to develop human resource management strategies that align with the needs and context of the organization. Moreover, they support the promotion of employee well-being and long-term organizational commitment—both of which are critical factors in achieving organizational goals effectively and sustainably.

Keywords: Quality of Work Life, Long-Term Organizational Commitment, Well-Being

CITATION INFORMATION: Sansuta, K., & Komenjumrus, P. (2025). Quality of Work Life and Organizational Attachments of the Public Officers of the Permanent Secretary. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 59

คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

กานต์พิชชา แสนสุธา^{1*} และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; kanpitcha.sansuta@gmail.com (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความต้อการที่อยู่ในองค์กรระยะยาว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยทั้ง 3 ผลการวิจัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสามารถนำผลของความสัมพันธ์ไปพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทขององค์กร รวมถึงส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันในระยะยาว, ความสุขในการทำงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: กานต์พิชชา แสนสุธา และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส. (2568). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 59

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิต และการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาประเทศ ความคาดหวังต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบที่สูง ทำให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยการจัดสรรทรัพยากร การฝึกอบรม และการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งจะต้องมีการปลูกฝังความรู้สึก รัก ความผูกพันให้กับบุคลากรจากภายใน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ต้องการที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรต่อไปในอนาคต องค์กรจึงต้องใส่ใจพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน โดยการรักษาผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากร ตลอดจนสวัสดิการด้านต่างๆ สร้างความรู้สึกว่าบุคลากรมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประสิทธิภาพในการทำงานและการลดอัตราการลาออกของบุคลากร การที่บุคลากรรู้สึกไม่พอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำอยู่ รวมทั้งขาดความผูกพันกับองค์กร อาจเป็นภัยเงียบต่อทั้งหน่วยงานและตัวบุคลากรเอง ซึ่งอาจจะนำไปสู่ปัญหาการลาออกในที่สุด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จึงช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้น การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้แก่ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กับความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรระยะยาว และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทขององค์กร รวมถึงส่งเสริมการสร้างความสุข จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในระยะยาว ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ปฏิบัติงานในช่วงระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2568

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่สามารถตอบสนองสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อย่างเพียงพอต่อความต้องการเพื่อมีชีวิตอยู่รอด และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานในประเภทเดียวกัน รวมทั้งงานที่มีลักษณะคล้ายกัน
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจที่ดี โดยสภาพแวดล้อมการทำงาน

ต้องเอื้อให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย และไม่มีลักษณะที่เสี่ยงต่อสุขภาพ 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่จะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้พัฒนาทักษะความรู้ของตน มีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญ และมีความหมายต่อการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาได้เหมาะสม 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) หมายถึง ลักษณะงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง ส่งเสริมโอกาส ความก้าวหน้า และความมั่นคงแก่บุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ลักษณะงานจะต้องช่วยขยายความรู้ความสามารถ และมีแนวทางหรือโอกาสในการประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ ทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) หมายถึง ลักษณะงานจะต้องมีส่วนเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคล โดยปราศจากอคติ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีมีความสำคัญ 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และตั้งอยู่บนตัวบทกฎหมาย สามารถกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (the total life space) หมายถึง เรื่องของการเปิดโอกาสให้บุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ต้องมีส่วนได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในหลายๆ ด้าน (Walton, 1973)

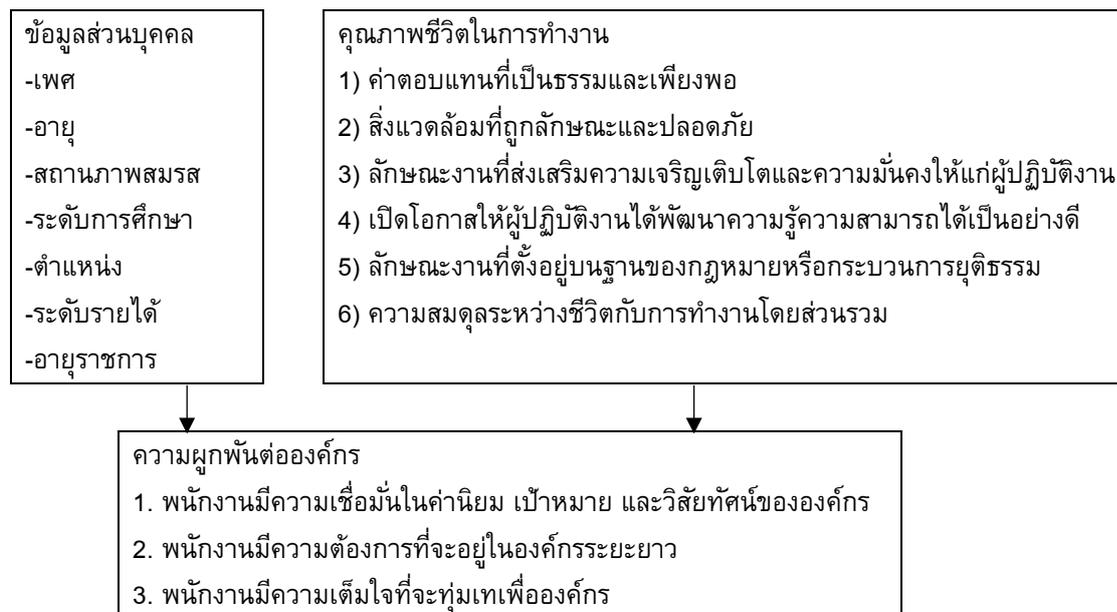
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกข้างในจิตใจของบุคลากรที่แสดงออกมาผ่านพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงานให้กับองค์กร โดยมีความตั้งใจ ทุ่มเทให้งานที่ได้รับการมอบหมายอย่างเต็มที่ กำลัง เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ต้องการคงอยู่ทำงานในองค์กรจนกว่าจะเกษียณ มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ถือเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าในองค์กรองค์ประกอบของความผูกพัน หากบุคลากรมีความผูกพัน บุคลากรจะมีพฤติกรรม 3 ด้าน ดังนี้ 1) พูดถึงแต่สิ่งดี ๆ ในองค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร ทั้งเรื่องเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงหรือสื่อออกมาถึงความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น 3) มีความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสนับสนุนองค์กร หมายถึง แสดงพฤติกรรมเชิงบวกกับองค์กร มุ่งมั่นทำงานเพื่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร อดอยากได้หรือมีเป้าหมายอะไรบุคลากรก็ยินดีทำให้ (Meyer & Allen, 1991)

สมมติฐานการวิจัย

- 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรระยะยาวของข้าราชการในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

3) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 192 คน ใช้วิธีการตามสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ เฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในช่วงระหว่าง เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2568 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จูฑิตา วานิชย์บัญชา, 2558: 159) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อไขอรรถาธิบายข้อมูลโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.9 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.1 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.6 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.1 มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.3 และมีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.641) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด 3 อันดับ โดยอันดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.648) อันดับที่สอง ได้แก่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.549)

และอันดับที่สาม ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพร่างกาย หรือการแข่งขันกีฬา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.655) 2) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.702) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด 3 อันดับ โดยอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ได้แก่ ยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.617) และตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.576) อันดับที่สอง ได้แก่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.559) และอันดับที่สาม ได้แก่ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองเพื่อการพัฒนาของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.579) ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .733$) อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนระหว่างคุณภาพชีวิตที่ดีในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร จากตารางที่ 2 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรระยะยาวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .563$) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าตนเองสามารถจัดสรรเวลาและพลังงานระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกผูกพันและต้องการอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .423$) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ค่าตอบแทนที่บุคลากรในองค์กรได้รับมีบทบาทสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านความทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับภาระงาน ความรับผิดชอบ และผลงานของตนเอง พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับภารกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างจริงจัง

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	Sig (2-tailed)	ความหมาย
	Correlation (r)		
1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.569**	<.001	ระดับปานกลาง
2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	.594**	<.001	ระดับสูง
3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน	.632**	<.001	ระดับสูง
4) โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	.579**	<.001	ระดับปานกลาง
5) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.500**	<.001	ระดับปานกลาง
6) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.548**	<.001	ระดับปานกลาง
7) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.733**	<.001	ระดับสูง

* $p < .05$

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรระยะยาว

ค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	ความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรระยะยาว Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ความหมาย
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.563**	<.001	ระดับปานกลาง

* p < .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

ค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ความหมาย
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.423**	<.001	ระดับปานกลาง

* p < .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนระหว่างคุณภาพชีวิตที่ดี ในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลริตา ไทยสุริโย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินนิกร เสมอโชค และ อนุสรณ์ สิงหราช (2566) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อความสามารถและทุ่มเทเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานรวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเหมาะสมและยุติธรรมตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างดี

2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรระยะยาวของข้าราชการในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .563 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง หมายความว่า การที่มีความสมดุล

ในชีวิตกับการทำงาน ไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยรอง แต่เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักต่อการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะอยู่หรือออกจากองค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่คนทำงานเริ่มให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตมากขึ้นกว่าการให้ความสำคัญเฉพาะรายได้หรือความก้าวหน้าเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล นุ้ยรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางค่อนข้างสูงกับความตั้งใจอยู่ในงาน ของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์มี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า หากพยาบาลมีความสมดุลชีวิตกับงานที่ดี จะเพิ่มความตั้งใจอยู่กับองค์กรระยะยาวอย่างชัดเจน และงานวิจัยของ จันทิมา คุณณะมุก (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเงินเนอเรน่วย บริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่รู้สึกสามารถจัดสรรเวลาและพลังงานระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล มีแนวโน้มที่จะรู้สึกพึงพอใจในชีวิตและการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรระยะยาว ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งในทางกลับกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3) ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรของข้าราชการในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .423 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่าแม้คำตอบแทนจะไม่ใช่อัจฉริยะที่ส่งผลต่อความเต็มใจในการทุ่มเท แต่ก็ยังมีผลในระดับที่ชัดเจน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบคำตอบแทนที่โปร่งใส เป็นธรรม และจูงใจ เพื่อรักษากำลังใจคนที่มีคุณภาพไว้ในระยะยาว นอกจากนี้ การจัดคำตอบแทนที่เหมาะสมยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างแรงจูงใจทางบวก ลดความรู้สึกล้มไม่เป็นธรรมในองค์กร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวเขาก็จะส่งผลต่อความภักดีและความทุ่มเทต่อองค์กรในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคำตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเพียงพอ จะส่งผลให้พวกเขามีความพึงพอใจในงาน และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่ต้องการส่งเสริมความผูกพันและความเต็มใจของพนักงานในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ทั้งในด้านคำตอบแทนทางตรงและทางอ้อม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงาน (Walton, 1973) และงานวิจัยของ บุญญารัตน์ กลัดทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ผลการวิจัยพบว่า คำตอบแทนและสวัสดิการ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งหมายความว่า เมื่อข้าราชการได้รับคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แม้ว่าการวิจัยนี้จะไม่ได้รับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) อย่างชัดเจน แต่การที่คำตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสรรคำตอบแทนที่เหมาะสมในการส่งเสริมแรงจูงใจของข้าราชการ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ควรมีการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยกำหนดนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานแบบ Hybrid หรือ Work from Home ในบางช่วง เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการสำรวจภาพรวมของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หากมีการขยายผลการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงขึ้น ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเข้าใจมุมมองและประสบการณ์ของพนักงานในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าใจองค์ประกอบที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จูฑา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระ, สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทิมา คุณกะมูท. (2565). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทินนิกร เสมอโชค และ อนุสรณ์ สิงหราช. (2566). *วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์*, 18(1), 33-48.
- นฤมล นุ้ยรัตน์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากลกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญญารัตน์ กัลดทอง. (2556). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ..* *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(1), 331-346.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2566). *ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. สืบค้นจาก <https://www.opm.go.th/opmportal/index.asp?pageid=1629>.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. Thousand Oaks CA: Sage.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of work life: What is it?*. United States: Slone Management Review.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).