

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ความคาดหวังในการทำงาน และ
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

A Study of Transformational Leadership, Job Expectations, and
Quality of Work Life Affecting Job Performance of
Employees at the Government Housing Bank

ภัทรารวรรณ ธีรกีรยุต¹

Patarawan Trirakrirayut¹

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย¹
Master of Business Administration students, Faculty of Business Administration,
University of the Thai Chamber of Commerce¹

E-mail: ¹patarawan.trkry@gmail.com

Tel 080-452-3190

Retrieved 06-08-2025; Revised 25-08-2025; Accepted 30-08-2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ 2) เพื่อศึกษาผลของความคาดหวังในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ และ 3) เพื่อศึกษาผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ทั่วประเทศ จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ การตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงาน และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง, ความคาดหวังในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ธนาคารอาคารสงเคราะห์

Abstract

This article aims to 1) study the effects of transformational leadership on the performance of GH Bank employees; 2) study the effects of job expectation on the performance of GH Bank employees; and 3) study the effects of quality of work life on the performance of GH Bank employees. The research design was a quantitative study. The sample consisted of 400 GH Bank employees nationwide using a quota sampling method. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results revealed that transformational leadership, job expectation, and quality of work life all significantly impacted the performance of GH Bank employees at the 0.05 level, with quality of work life having the highest impact on performance. The findings can be used as guidelines for human resource management policies, such as leadership development, meeting employee expectations, and promoting quality of work life, to enhance organizational efficiency and sustainability.

Keywords: Transformational Leadership, Job Expectations, Quality Of Work Life, Job Performance, Government Housing Bank

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในสังคมและเศรษฐกิจที่มีความรวดเร็วและท้าทายในปัจจุบันได้ส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานในองค์กรต่าง ๆ รวมถึงธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ซึ่งเป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเคหะและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศไทย ในช่วงที่ผ่านมา ธอส. ได้เผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงจากทั้งภาคธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นการกระตุ้นและเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการทำงาน (TechTarget, 2024)

ความคาดหวังในการทำงาน การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถนั้น จำเป็นต้องเริ่มจากความเข้าใจในกระบวนการคิดและการรับรู้ของแต่ละบุคคล เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเกิดขึ้นจากการที่บุคคลประเมินว่าผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของตนจะมีคุณค่าหรือสอดคล้องกับความต้องการของตนหรือไม่ โดยทั่วไปแล้ว เมื่อบุคคลพิจารณาว่าการเพิ่มความพยายามในการทำงานจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่พึงพอใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าตอบแทนหรือการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น บุคคลนั้นก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (Vroom, 1964) ในทางกลับกัน หากพนักงานมองว่าไม่ว่าตนจะพยายามมาก

เพียงใด ก็ไม่ได้รับการยอมรับหรือพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ก็อาจทำให้พวกเขาารู้สึกว่าไม่มีความจำเป็นต้องทุ่มเทในการทำงานมากกว่าปกติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารความคาดหวังให้สอดคล้องกับผลตอบแทนและโอกาสในการเติบโตในสายงาน เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน หากองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจึงควรกำหนดแนวทางและนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตร การจัดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน และจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเหมาะสม ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน ช่วยให้บุคลากรทำงานด้วยความสุข สามารถบริหารจัดการทั้งงานและชีวิตตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (คชาวุธ พรหมายน, 2545) (อ้างถึงใน วีระศักดิ์ อินทรประวัติ, 2560)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นอย่างดีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการมองเห็นผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานของตน และของ องค์กรเป็นหลัก เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น เช่น ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับความเป็นธรรมในทางก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน (กนิษฐา สุขสมัย, 2562) (อ้างถึงใน สุชาภรณ์ เกตุแดง, 2565) ดังนั้น องค์กรต้องส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมงานมีความสำเร็จน่ายกย่อง มีความผูกพัน มีทัศนคติที่ดีและมีความก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและจะทำให้องค์กรรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรตลอดไป บุคลากรของ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในงานและมีชีวิตครอบครัวที่ดีได้ต้องมีความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตครอบครัว เรียกว่าการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี (ชนิภรณ์ สุขเรืองและคณะ, 2562 อ้างถึงใน สุชาภรณ์ เกตุแดง, 2565)

ส่วนความคาดหวังในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน หากพนักงานมีความคาดหวังที่สอดคล้องกับบทบาทและภาระงานที่ได้รับ และได้รับการสนับสนุนในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จึงเป็นการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่สามารถเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ การศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์สามารถปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์
2. เพื่อศึกษาผลของความคาดหวังในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

3. เพื่อศึกษาผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์
2. ความคาดหวังในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรม จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง บทความทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย กำหนดกรอบแนวคิด และตัวแปรสำหรับการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวความคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

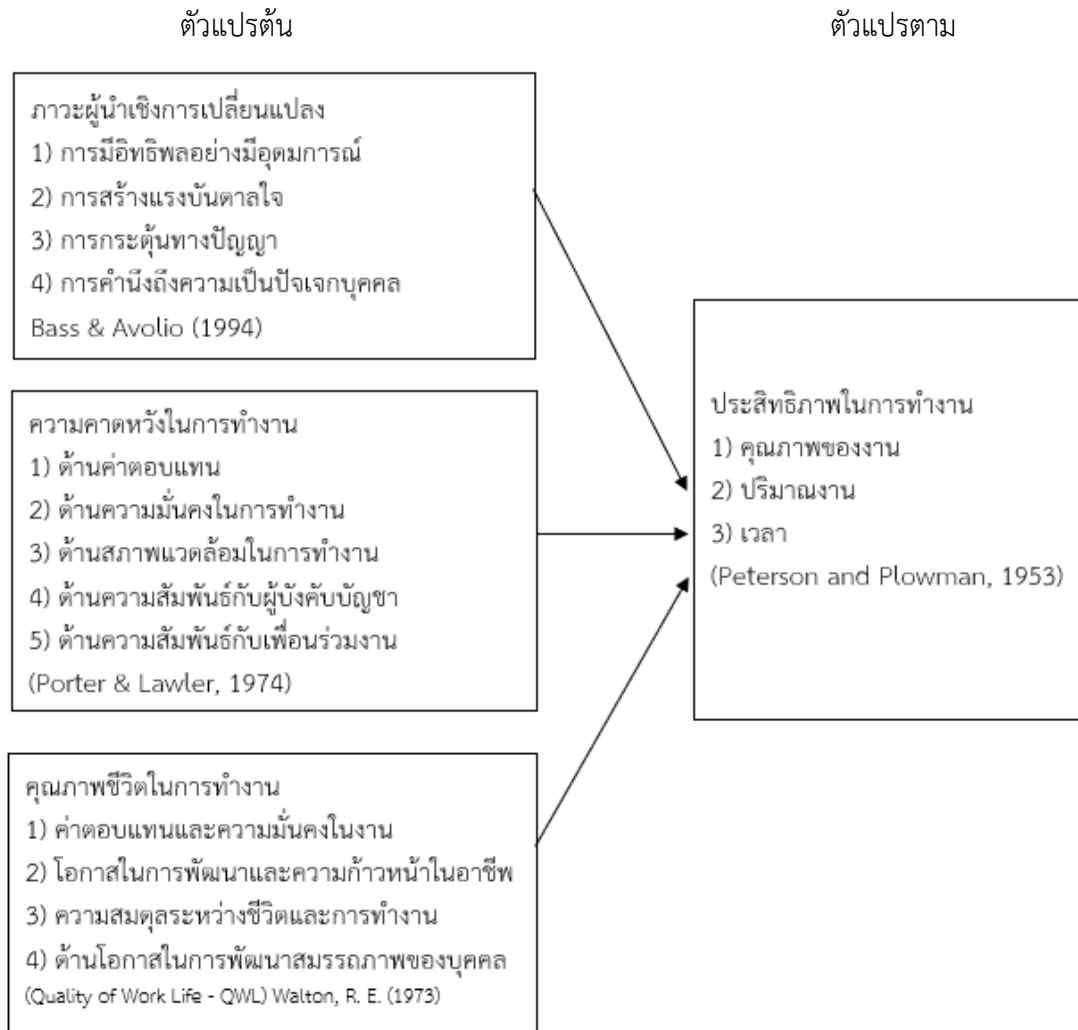
ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง การพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ความคาดหวังประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Porter & Lawler (1974) 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่แบ่งองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดของนักวิชาการอื่น สำหรับใช้กำหนดเป็นตัวแปรต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Walton, R. E. (1973) 1) ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน 2) โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งองค์กรตอบสนองความต้องการของลูกจ้างในการพัฒนา กลไกเพื่อยอมให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในชีวิตการทำงานอย่างเต็มที่

ประสิทธิภาพในการทำงานประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) ได้เสนอองค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ ได้แก่ คุณภาพของงาน ที่ต้องได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้รับบริการ, ปริมาณงาน ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงานขององค์กร รวมถึงการบริหารเวลาให้สมดุลกับกำลังคน และเวลาที่ใช้ในงาน ที่ต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน มีการพัฒนาเทคนิคเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และเสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่จะใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 4,932 คน ประกอบด้วย ลูกจ้างธนาคาร พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานธนาคาร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 400 คน โดยคำนวณมาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ซึ่งกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแจงแบ่งสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน ส่วนที่ 4

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.980

การเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์จำนวน 400 คน ซึ่งมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) เผยแพร่แบบสอบถามผ่านช่องทาง Line Group , Email ไปยังส่วนงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยสถิติค่าแจกแจงความถี่ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 35.2 ($R^2 = 0.352$)

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

ตัวแปร	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.827	0.216		8.468	0.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.191	0.065	0.188	2.915	0.004
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	-0.028	0.089	-0.027	-0.319	0.750
การกระตุ้นทางปัญญา	0.316	0.100	0.366	3.154	0.002
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.082	0.076	0.103	1.076	0.283

$R = 0.594$, $R^2 = 0.352$, Adjusted $R^2 = 0.346$, Std. Error of the Estimate = 0.45631, $F = 53.754$, $p\text{-value} < 0.05$

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังในการทำงานโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ความคาดหวังในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้ร้อยละ 69.6 ($R^2 = 0.696$)

ตารางที่ 2 ความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

ตัวแปร	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.577	0.141		4.098	0.000
ด้านค่าตอบแทน	0.047	0.036	0.066	1.302	0.194
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.197	0.057	0.211	3.453	0.001
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.319	0.044	0.381	7.267	0.000
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.028	0.038	0.035	0.741	0.459
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.272	0.040	0.253	6.782	0.000

R = 0.538, $R^2 = 0.290$, Adjusted $R^2 = 0.283$, Std. Error of the Estimate = 0.29828, F = 40.320, p-value <0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยจำแนกเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้ร้อยละ 70 ($R^2 = 0.700$)

ตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

ตัวแปร	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.053	0.115		9.169	0.000
ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน	0.169	0.037	0.229	4.525	0.000
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.249	0.065	0.281	3.864	0.000
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.044	0.031	0.068	1.407	0.160
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.304	0.063	0.325	4.821	0.000

R = 0.752, $R^2 = 0.566$, Adjusted $R^2 = 0.560$, Std. Error of the Estimate = 0.23352, F = 102.717, p-value <0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับผลการดำเนินงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิริยา อริยกุลไชยศิลป์ (2565) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรม การสื่อสารองค์การและอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอสเอ็มอีกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลร้อยละ 24.2 โดยในด้านของการกระตุ้นปัญญา มีอิทธิพลร้อยละ 24.5 ปัจจัยด้านพฤติกรรม การสื่อสารองค์การมีอิทธิพลร้อยละ 26.7 โดยในด้านของทางการสื่อสารมีอิทธิพลร้อยละ 36.1 และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลร้อยละ 58.8 โดยในด้านของความสำเร็จของงานที่ทำมีอิทธิพลร้อยละ 49.1 และด้านชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลร้อยละ 31.5 ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอสเอ็มอีกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรกริช กุสุมาลย์ (2567) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกรที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิศวกรที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชชุลดา ททรัพย์ภักดี (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในระดับปานกลาง ($R = 0.679$) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 46.1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความคาดหวังในงานที่ตนเองปฏิบัติ เช่น การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความก้าวหน้าในสายงาน ความมั่นคงในหน้าที่ และการได้รับการยอมรับจากองค์กร ย่อมทำให้พวกเขาทุ่มเท แสดงศักยภาพ และส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอิสริย์ พรศิริอนันต์ (2566) ศึกษาความคาดหวังในงานและทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไอที โดยศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังในงาน และทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไอที ผลการศึกษาพบว่า ข้อเรียกร้องในงานส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไอที และการสนับสนุนของหัวหน้างานและคุณค่าในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันใน องค์กรของพนักงานไอทีอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน อำนาจในงาน และการสนับสนุนสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไอที ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิระศักดิ์ อินทรประวัตติ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความคาดหวังของบุคลากรที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ เพราะเป็นสิ่งแรกที่ต้องการเมื่อเข้ามาทำงาน และเมื่อทำงานแล้วด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานจะเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดสอดคล้องกับข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยความคาดหวังของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปริศนา ศรีไกร (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นศึกษาสามปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน ในส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หากพนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งด้านกายภาพ จิตใจ ความสัมพันธ์ในองค์กร และสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว จะช่วยให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจ มีแรงจูงใจ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม (X18) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X11) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X13) ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X16) ด้านสิทธิของพนักงาน (X14) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X15) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X17) และ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X12) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.928 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรุรรา กล้าหาญ (2563) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัวมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยอนุสรณ์ ศรีหารัตน์ (2566) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับ

ความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร และการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการให้รางวัลและการลงโทษ ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนมีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การเกิดประสิทธิภาพการทำงาน ได้ร้อยละ 74 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามประชากรศาสตร์พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการให้รางวัลและการลงโทษแตกต่างกัน อย่างมี ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความ ขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน การให้รางวัลและการลงโทษ ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและ การสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน การให้รางวัลและการลงโทษแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนด้านการยอมรับความขัดแย้ง ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมี ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ควรจัดอบรมและพัฒนาผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้มีทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาผู้ตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนทีมงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า กำหนดแนวทางบริหารจัดการความคาดหวังของพนักงานอย่างเป็นระบบองค์กรควรมีการประเมินและรับฟังความต้องการที่แท้จริงของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน และโอกาสในการแสดงศักยภาพ รวมถึงสร้างระบบตอบแทนและแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความคาดหวังเหล่านั้น เพื่อลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า พัฒนานโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ครอบคลุมและยั่งยืน ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น การมีเวลายืดหยุ่น สวัสดิการด้านสุขภาพกายและใจ โอกาสในการพัฒนาทักษะ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment), ภาวะผู้นำแบบอื่น (เช่น Servant Leadership หรือ Authentic Leadership), หรือแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจช่วยอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ครอบคลุมมากขึ้น

2. เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจากหลายองค์กรหรือหลายประเภทขององค์กร เช่น เปรียบเทียบพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์กับธนาคารพาณิชย์หรือหน่วยงานภาครัฐอื่น เพื่อดูความแตกต่างของผลกระทบจากปัจจัยที่ศึกษา อันจะช่วยให้ข้อค้นพบมีความทั่วไปมากขึ้น (generalizability)

3. ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยอาจใช้แบบสอบถามควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจมุมมอง ความรู้สึก และบริบทของพนักงานได้ลึกซึ้งมากขึ้น และสามารถนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมกว่า

เอกสารอ้างอิง

- กรกริช กุสุมาลย์ และ เพ็ญพิมล เสรีวัฒน์. (2567). อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*. 6(2). 139-152.
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2568). *รายงานประจำปี 2567*. [ออนไลน์]. <https://www.ghbank.co.th/information/report/annual-report/.20> มีนาคม 2568.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปริศนา ศรีไกร. (2564). *อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิริยา อริยกุลไชยศิลป์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสื่อสารองค์กร แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอสไมล์กรุ๊ป*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิชชุดา ทรัพย์ภักดี. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ. (2560). *ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท Play Digital Co., Ltd*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก*. ปรินญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิสริย์ พรศิริอนันต์. (2566). *ความคาดหวังในงานและทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไอที*. ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อนุสรณ์ ศรีหารัตน์, อโณทัย หาระสาร, และปิยกนิษฐ์ โชติวณิช. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และบรรยากาศองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 8 วารสารวิทยาการจัดการและการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (*Journal of Management and Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*), 11(2), 123-137.

Bass & Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Sage Publications.

Porter, L.W., & Parsom, T. (1974). Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Peterson, E. & Plowman, E.G. (1953). *Business organization and management*. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin.

TechTarget. (2024). *Leadership*. www.techtarget.com/searchcio/definition/transformational.

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & sons, inc.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 11-21.