

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด

Quality of Working Life Affecting Job Satisfaction
of Employees of ABC Leasing Co., LTD.

เพ็ญพิชญา รักคำ¹ และ ปิยภรณ์ ชูชีพ²

Penpitchaya Rukkam¹ and Piyaporn Chucheep²

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

²อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

Corresponding Author: Piyaporn.c@rsu.ac.th

Received: August 27, 2025. Revised: November 10, 2025. Accepted: November 23, 2025.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ใช้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด จำนวน 206 คน ได้มาจากการใช้สูตรคำนวณของ (Taro Yamane, 1973) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (73.3 %) มีอายุ 31-40 ปี (74.4 %) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (91.7 %) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ต่อเดือน (61.7 %) และมีจำนวนปีที่ทำงาน 6-10 ปีขึ้นไป (82.5 %) และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน , ความพึงพอใจในการทำงาน, เหมาะสม

Abstract

This study aimed to 1) examine the differences in demographic characteristics that affect job satisfaction of employees at ABC Leasing Co., Ltd., and 2) examine the relationship between quality of working life and job satisfaction of employees at ABC Leasing Co., Ltd. The quantitative research design was used. The sample consisted of 206 employees of ABC Leasing Co., Ltd., determined using Taro Yamane's (1973) formula. Data were collected using questionnaires and analyzed using descriptive statistics (percentages, means, standard deviations) and inferential statistics (F-tests and multiple regression analysis).

The results revealed that: 1) regarding differences in demographic characteristics affecting job satisfaction, the majority of respondents were female (151, 73.3%), aged 31-40 years (147, 74.4%), held bachelor's degrees (189, 91.7%), earned average monthly incomes of 20,001-30,000 baht (127, 61.7%), and had 6-10 years or more of work experience (170, 82.5%); and 2) regarding the relationship between quality of working life and job satisfaction, factors including fair and adequate compensation, career advancement, personal rights at work, teamwork, work environment, and social connection had statistically significant positive relationships with job satisfaction at the .05 significance level.

Keywords: Quality of work life, Job satisfaction, appropriate

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคคลที่จะมีบทบาทในการพัฒนาองค์การจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และสามารถสร้างคุณค่าแก่บุคลากรภายในองค์กรได้ การทำงานถือเป็นกิจกรรมหลักของชีวิตมนุษย์ และแนวโน้มในอนาคตแสดงให้เห็นว่ามนุษย์จะใช้เวลาในชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มวัยแรงงานซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีสัดส่วนมากที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ อันเป็นเหตุผลที่ทำให้ภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญต่อกลุ่มประชากรดังกล่าว ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นต้นทุนทางสังคมที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การ คนส่วนใหญ่จำเป็นต้องทำงานเพื่อการดำรงชีวิตและการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน ทำให้สถานที่ทำงานควรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงสร้างความมั่นคงในมิติของสุขภาพกาย สุขภาวะอารมณ์ สุขภาวะจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก เนื่องจากทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงานการลาออกและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ชลิตา ละม้ายพันธุ์ และแสงจิตต์ ไต้แสง, 2567)

มาตรฐานชีวิตในอาชีพการงานจัดเป็นส่วนประกอบที่มีค่าสูงยิ่ง เนื่องจากบุคลากรมีบทบาทโดยตรง การให้ความใส่ใจและดูแลอย่างทั่วถึง พนักงานจึงเป็นภารกิจที่องค์กรไม่ควรมองข้าม ไม่ว่าจะเป็นการให้ค่าแรงที่เท่าเทียม การสร้างเส้นทางให้เกิดความรุดหน้าในสาขาวิชาชีพ การมอบสวัสดิการที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนการมอบรางวัลหรือการยกย่องเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรทุ่มเทศักยภาพในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละองค์กรอาจมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของงาน หรือกระบวนการการทำงานที่ซับซ้อน ดังนั้น การบริหารและจัดการเรื่อง อุปกรณ์ เทคโนโลยี และทรัพยากรที่องค์กรจัดหา ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กร ดังนั้น จำเป็นต้องยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีขณะปฏิบัติหน้าที่อย่างครอบคลุม โดยนึกถึงงบประมาณที่จัดสรรให้เพิ่ม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในที่สุด ดังคำกล่าวของ ทิพวัลย์ นามศิริ (2566) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทุนที่มีคุณค่าและมีบทบาทโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร การเอาใจใส่และดูแลบุคลากรจึงเป็นสิ่งที้องค์กรควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรค่าตอบแทนที่เหมาะสม การจัดสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในชีวิต การเปิดโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนการมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรเพื่อยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งยังนำไปสู่การทุ่มเทศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากความพึงพอใจของบุคลากรส่งผลต่อการทำงาน แต่ละหน้าที่จึงมีความสำคัญ เนื่องจากความพึงพอใจสามารถสะท้อนออกมาได้

หลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นความชัดเจนของบทบาท ความสมดุลของภาระงาน ขอบเขตความรับผิดชอบที่เหมาะสม ความร่วมมือภายในทีมงาน ไปจนถึงแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมการทำงาน หากบุคลากรขาดความพึงพอใจ ย่อมทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพของงานลดลง ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจ ก็จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพงานและผลงานที่มีมาตรฐานสูงขึ้น ทั้งยังสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและผลลัพธ์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ ทิพวัลย์ นามศิริ (2566) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างระดับความพึงพอใจของพนักงานกับผลลัพธ์ที่สะท้อนออกมาในบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันของบุคลากรภายในองค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด เพื่อสำรวจว่าพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร เพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และผลงานที่มีประสิทธิภาพตลอดจนความก้าวหน้าขององค์กร และเป็นองค์ประกอบหลักสำหรับความสำเร็จขององค์กร สามารถทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรในอนาคต และมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และจำนวนปีที่ทำงานแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตประจำวัน, ด้านการทำงานร่วมกัน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด

นิยามศัพท์

ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน จำนวนปีที่ทำงาน เป็นต้น โดยลักษณะดังกล่าวจะหล่อหลอมและส่งผลต่อความเชื่อ ความคิดและทัศนคติของแต่ละบุคคล ทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะนิสัยและพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐหรือเอกชนที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการที่องค์กรมีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของบุคคลทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถวัดได้ จากองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, การพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากร, ความก้าวหน้าในหน้าที่งาน, สิทธิส่วนบุคคล, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต, ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีความรู้สึกในทางบวกซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานและหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์คือ ภูมิหลังและลักษณะต่างๆของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ศาสนา และเชื้อชาติ เป็นต้น โดยลักษณะดังกล่าวจะส่งผลต่อความเชื่อ ความคิดและทัศนคติของแต่ละบุคคล พิวารวรรณ กิตติสากุล (2565) ได้กล่าวว่า ความหลากหลายทางด้านพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรต่างๆ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) โดยส่วนใหญ่ในบุคคลที่มีอายุเพิ่มขึ้นจะมีจำนวนงานที่น้อยลง แต่จะมากไปด้วยประสบการณ์ทำงานและคุณภาพ ทำให้สามารถสร้างผลประกอบการที่มีจำนวนมากขึ้น

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาไม่พบความแตกต่างในด้านแรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงานและลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่ยังไม่สมรส อีกทั้งพนักงานที่สมรสแล้วยังมีความพึงพอใจในงาน ความรับผิดชอบและเห็นคุณค่า

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า อีกทั้งมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย

5. การศึกษากับการทำงาน (Education) คือ สิ่งที่สนับสนุนความแตกต่างทางแนวคิดมุมมองและรูปแบบการแสดงออกของแต่ละสมาชิกในองค์กร หรือเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ

ศักยภาพของบุคคล เพื่อนำไปสู่การมีความพร้อมด้านวิชาการ ทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและการทำงาน รวมถึงส่งเสริมความคิดเชิงวิเคราะห์ และทักษะการแก้ปัญหา

6. รายได้กับการทำงาน (Earned Income) คือ รายได้ที่ได้มาจากการลงแรงทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เป็นรายได้ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นประจำ ซึ่งอาจเป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน

มูสโตฟา หมัดบินเฮด (2565) ได้มีการกล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญตามหลักการทฤษฎีของ Richard E. Walton ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ

2. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

4. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตประจำวัน (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

6. ด้านการทำงานร่วมกัน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2558) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว คือ ทฤษฎีสองตัวประกอบของเฮิร์ซเชเบอร์ก ทฤษฎีนี้เสนอว่าสิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาและสร้างความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นกับตัวเองจากการทำงานนั้น ๆ และอีกกลุ่มเน้นความสำคัญที่ความเสมอภาคและความราบรื่นในการทำงาน อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องและจะทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงความต้องการในกลุ่มที่หนึ่งได้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนหรือบุคคลอื่นๆ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยมีการควบคุมไม่มาก

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้ขบวนการทำงาน และลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้นๆ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เงินเดือน, ชีวิตส่วนตัว, ฐานะ และความมั่นคง

2.1 เงินเดือน การเลื่อนขั้นในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของคนทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งแล้ว การได้รับรู้เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึงการจัดการและบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

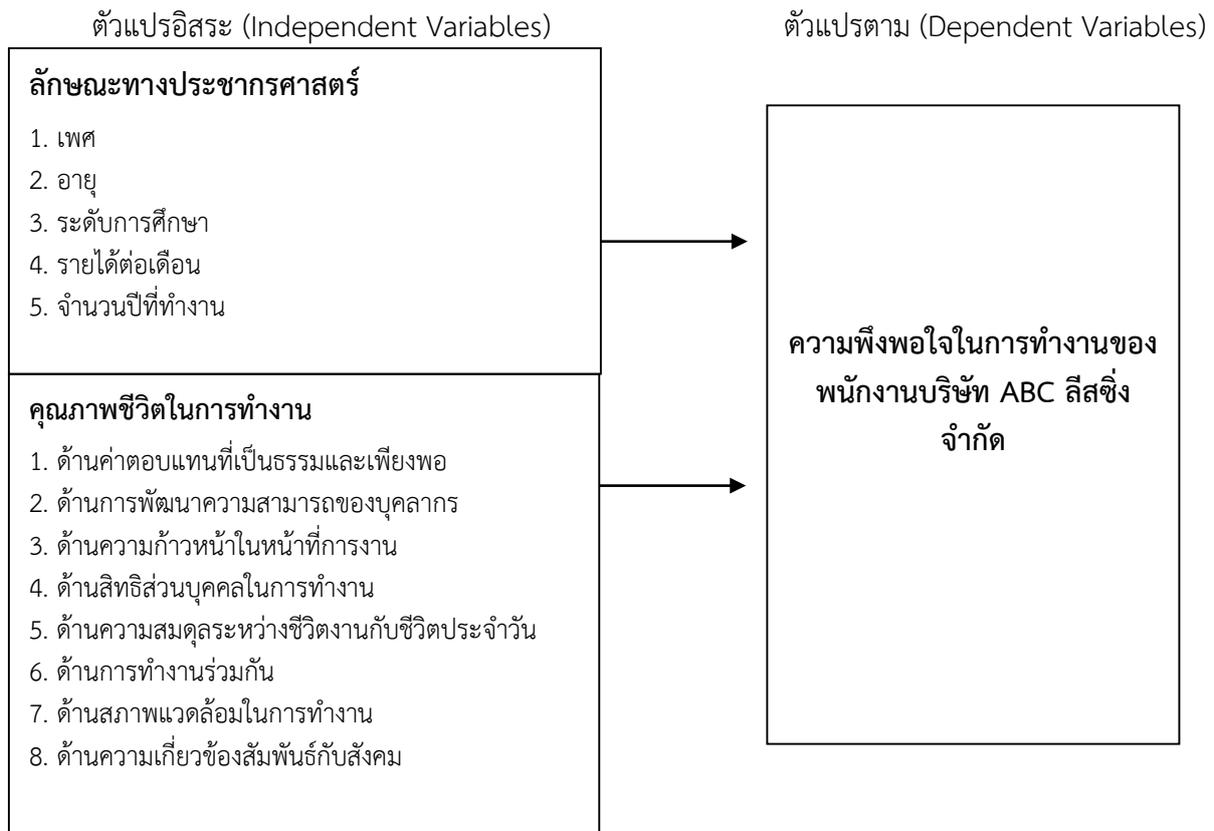
2.6 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงและปลอดภัยในอาชีพการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด และภายใต้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของทฤษฎีของ Richard E. Walton และแนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์เกอร์ แสดงเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด จำนวน 422 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด จำนวน 206 คน จากการใช้การคำนวณจากสูตรของ (Taro Yamane, 1973) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05

เครื่องมือวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน จำนวนปีที่ทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การพิจารณาให้เลือก 5 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยทำการเลือกคำตอบให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจการทำงาน of พนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด แบบสอบถาม ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การ

พิจารณาให้เลือก 5 ระดับ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยทำการเลือกคำตอบให้ ตรงกับความจริงมากที่สุด สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีเกณฑ์การพิจารณาให้เลือก 5 ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีแปลผลข้อมูลคะแนนครั้งนี้ และใช้การอธิบายความหมายของแต่ละช่วงชั้น โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยจากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้น การตีความจะเป็น

4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด โดยให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด จำนวน 206 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล อธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้การตอบแบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีระยะเวลา 5 เดือน (เมษายน - สิงหาคม 2568) โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือการ เลือกเฉพาะพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน ในการวิจัยนี้ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณ ค่าระดับความเที่ยง (อัลฟา) ควรมากกว่า 0.70 จึงจะยอมรับว่าเครื่องมือมี

ความเที่ยงตรง ซึ่งได้ผลการทดสอบของค่าครอนบาร์ค ค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.849 – 0.949 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลได้ เพราะถือว่าค่าสัมประสิทธิ์มีความน่าเชื่อถือ เพราะมีค่าเกิน 0.70

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์แจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ t – test เป็นการทดสอบความเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม และการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม จะใช้ F – test (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากแบบสอบถามและนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 206 ตัวอย่าง โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านลักษณะประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 อายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และจำนวนปีที่ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 ตามลำดับ ดังนั้น ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน จำนวนปีที่ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.73	.488	มาก	8
2. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.75	.462	มาก	5
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.75	.463	มาก	6
4. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.81	.441	มาก	1
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตประจำวัน	3.76	.457	มาก	4
6. ด้านการทำงานร่วมกัน	3.79	.464	มาก	2
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.78	.452	มาก	3
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.73	.478	มาก	7
รวม	3.76	.445		

จากตาราง 1 พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.81 รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ลำดับต่อมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.785 ลำดับต่อมาคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตประจำวัน มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ต่อมาคือ ต่อมาคือด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ต่อมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ต่อมาคือด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของปัจจัยด้านด้านความพึงพอใจในการทำงาน ดังตาราง 2

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2558) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว คือ ทฤษฎีสองตัวประกอบของเฮอริชเบอร์เกอร์ ทฤษฎีนี้เสนอว่าสิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบไปด้วยความสำเร็จในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้อาการการทำงาน และลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้นๆ ประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เงินเดือน, ชีวิตส่วนตัว, ฐานะ และความมั่นคง

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ คุณได้รับจากบริษัท	3.68	.648	มาก	7
2. ท่านพึงพอใจกับโอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนาทักษะใหม่ๆในบริษัท	4.43	.664	มากที่สุด	1
3. ท่านพึงพอใจกับวิธีการสื่อสารในองค์กร	3.46	.818	มาก	10
4. ท่านพึงพอใจกับนโยบายและรูปแบบการ บริหารงานขององค์กร	3.69	.697	มาก	6
5. ท่านพึงพอใจกับการจัดการเครื่องมือที่ใช้ใน การทำงาน	3.63	.599	มาก	9
	4.02	.715	มาก	2

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6. ท่านพึงพอใจเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย	3.91	.795	มาก	3
7. ท่านพึงพอใจเมื่อได้รับคำชมเชยจากการทำงาน	3.66	.770	มาก	8
8. ท่านพึงพอใจเมื่อหัวหน้างานให้ความสนใจในงานของท่าน	3.70	.720	มาก	5
9. ท่านพึงพอใจการงานที่ท่านได้รับ	3.75	.791	มาก	4
10. ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานของท่าน				
รวม	3.79	.432		

จากตาราง 2 พบว่า ความพึงพอใจกับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในบริษัท มีความเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.43 รองลงมาคือ ความพึงพอใจเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ลำดับต่อมาคือ ความพึงพอใจเมื่อได้รับคำชมเชยจากการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ต่อมา ความพึงพอใจกับตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ต่อมา ความพึงพอใจการงานที่ได้รับ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ต่อมา ความพึงพอใจกับนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ต่อมา ความพึงพอใจกับเงินเดือนและผลประโยชน์ที่คุณได้รับจากบริษัท มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ต่อมา ความพึงพอใจเมื่อหัวหน้างานให้ความสนใจในงานที่ท่านทำ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ต่อมา ความพึงพอใจกับการจัดการเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ลำดับสุดท้าย ความพึงพอใจกับวิธีการสื่อสารในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลทดสอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลทดสอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	b	Std Error	β	t	Sig	Tolerance	VIF
(Contant)	.557	.105		5.279	.0001		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ (X1)	-.103	.049	-.116	-2.119	.035*	.237	4.211
2. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (X2)	-.078	.091	-.083	-.855	.394	.076	13.103

คุณภาพชีวิตการทำงาน	b	Std Error	β	t	Sig	Tolerance	VIF
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน (X3)	.372	.095	.398	3.917	.001*	.069	14.425
4. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการ ทำงาน (X4)	-.093	.047	-.095	-1.990	.048*	.316	3.165
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานกับชีวิตประจำวัน (X5)	.061	.102	.065	.605	.546	.062	16.106
6. ด้านการทำงานร่วมกัน (X6)	.210	.090	.226	2.342	.020*	.077	12.938
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (X7)	.246	.078	.257	3.145	.002*	.107	9.333
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม (X8)	.246	.071	.272	3.454	.001*	.116	8.641

R = 0.927 R² = 0.859 Adjusted R² = 0.853 SE_{est} = 0.16584 F = 149.589 Sig. 0.001*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.927 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 85.3 (Adjusted R² = 0.853) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.16584 (SE_{est} = 0.16584) โดยตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ (F = 149.589 Sig.0.001*) และมีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ .062 และ VIF สูงสุด อยู่ที่ 16.106 จึงสรุปได้ว่า ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 5 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด แตกต่างกัน ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด แตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์			
เพศ	F-Test	.279	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	.128	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-Test	.067	ปฏิเสธ
รายได้ต่อเดือน	F-Test	.057	ปฏิเสธ
จำนวนปีที่ทำงาน	F-Test	.853	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน			
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	MRA	.035*	ยอมรับ
2. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	MRA	.394	ปฏิเสธ
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	MRA	.001*	ยอมรับ
4. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	MRA	.048*	ยอมรับ
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตประจำวัน	MRA	.546	ปฏิเสธ
6. ด้านการทำงานร่วมกัน	MRA	.020*	ยอมรับ
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	MRA	.002*	ยอมรับ
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	MRA	.001*	ยอมรับ

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, จำนวนปีที่ทำงาน ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทุกค่า $p > 0.05$ กล่าวคือกลุ่มพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน จำนวนปีที่ทำงาน ประสบการณ์ต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน มีตัวแปรบางตัวที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจ มีผล (significant) คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($p = .035$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($p = .001$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($p = .048$) ด้านการทำงานร่วมกัน ($p = .020$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .002$) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($p = .001$) ส่วนที่ไม่มีผล (not significant) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($p = .394$) 5) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตประจำวัน ($p = .546$)

สำหรับตัวแปรประชากรศาสตร์ ใช้ F-test ตรวจสอบความแตกต่างของความพึงพอใจระหว่างกลุ่มย่อย ค่า p ที่มากกว่า 0.05 ที่จะบอกว่ากลุ่มต่าง ๆ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับตัวแปร

คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้ MRA (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ อยู่ด้วย ค่า $p < 0.05$ หมายความว่า ตัวแปรนั้นมีผลเชิงสถิติต่อระดับความพึงพอใจ

ความหมายเชิงปฏิบัติของผลที่ มีนัยสำคัญ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($p = .035$) แสดงว่าพนักงานที่รับรู้ว่าเป็นธรรมและเพียงพอ มีแนวโน้มจะพึงพอใจกับงานมากกว่า ดังนั้นนโยบายค่าตอบแทน การปรับเงินเดือน โบนัส ระบบตอบแทนที่โปร่งใส จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($p = .001$) โอกาสเลื่อนตำแหน่ง เส้นทางการเติบโตในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ งานที่มีบันไดความก้าวหน้า ชัดเจนมักผูกกับความผูกพันและแรงจูงใจที่สูงขึ้น

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($p = .048$) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล เช่น ความเป็นส่วนตัว เสรีภาพในการใช้ความสามารถ หรือการให้เกียรติพนักงาน มีผลต่อความพึงพอใจ — นโยบายที่เคารพศักดิ์ศรีพนักงานสำคัญ

ด้านการทำงานร่วมกัน ($p = .020$) บรรยากาศการร่วมมือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า มีผลต่อความพึงพอใจ การส่งเสริม teamwork, การประสานงานที่ดี ช่วยเพิ่มความพอใจ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .002$) ทั้งสภาพกายภาพ (ความสะอาด ปลอดภัย ความสะอาด) และสภาพจิตใจ (บรรยากาศการทำงาน) มีผลชัดเจน ปรับปรุงออฟฟิศ ระบบแสงสว่าง ระบายอากาศ หรือมาตรการความปลอดภัย เพิ่มความพึงพอใจได้

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($p = .001$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา ช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันและพึงพอใจ

ความหมายของผลที่ ไม่เป็นนัยสำคัญ

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($p = .394$) ผลทดสอบชี้ว่า การฝึกอบรมหรือโอกาสพัฒนาทักษะในรูปแบบที่ถูกประเมินในงานวิจัยนี้ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนกับความพึงพอใจ (อาจมีเหตุผล เช่น โปรแกรมฝึกอบรมยังไม่ตรงกับความต้องการ, พนักงานมองว่าเป็นภาระ, หรือคุณภาพความถี่ของการฝึกอบรมไม่พอ)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตประจำวัน ($p = .546$) แปลว่า ตัวชี้วัดที่ใช้วัด work-life balance ในการศึกษาครั้งนี้ ไม่ได้อธิบายความแตกต่างของความพึงพอใจได้ อาจเป็นเพราะพนักงานยอมรับสภาพงานปัจจุบัน หรือบริษัทมีระดับสมดุลที่คล้ายกันในทุกกลุ่ม ทำให้ไม่เห็นผลต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน จำนวนปีที่ทำงาน ของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลว่า การที่ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด มีกฎระเบียบข้อบังคับเดียวกันในการทำงานของ ทุกคนจึงมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งทางด้านเพศได้มีการวิจัย

ถึงความแตกต่างเรื่องเพศในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานไว้ โดยมีการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากคนอเมริกัน และพบว่า โดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน เพราะผู้ชายและผู้หญิงต่างมีผลกระทบไม่แตกต่างกันจากตัวแปรต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน หรือกฎข้อบังคับต่างๆที่ได้รับ ซึ่งผู้หญิงที่ได้ค่าตอบแทนสูง และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานดี จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงเหมือนกับผู้ชายที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทำนองเดียวกัน (ซินวัฒน์ เกียรติสันติกุล, 2555)

จากผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีของ Richard E. Walton และทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของ Herzberg มีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน,ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน, ด้านการทำงานร่วมกัน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ในการศึกษาครั้งนี้อาจจะเนื่องจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องมาจากได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ มีการปรับอัตราเงินเดือน มีสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ นิธิพงศ์ กิตติกรพงศ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. เชื้อนวิชรลภกรณ ส่งผลต่อความพึงพอใจงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผลการวิจัยกล่าวว่าพนักงานทุกคน ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งในส่วนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยเงินเดือนที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสม การปรับอัตราเงินเดือนมีความเหมาะสม

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ในการศึกษาครั้งนี้อาจจะเนื่องจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนโยบายใน การกำกับดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ รัชพล กิตติคุณชนก และชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า บริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากองค์กรมีการดูแลและให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานอย่างเหมาะสม โดยมีนโยบายที่เคารพความเป็นส่วนตัวและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้พนักงานเกิดความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรควรรักษามาตรการดังกล่าวไว้ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธีรพร สีนพัฒน์พงศ์ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อความพึงพอใจงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า บริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากองค์กรมีนโยบายและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรควรดำรงไว้ซึ่งแนวทางนี้และพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่วัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิธิพงศ์ กীরติกรพงศ์ (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. เชื้อนวนชิราลงกรณ ส่งผลต่อความพึงพอใจงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ในการศึกษาครั้งนี้ เล็งเห็นว่า บริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนโยบายในดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่การทำงานเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศได้ดี คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปริญญา ภัฏจนาทิพย์ (2565) ได้ทำการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC ลีสซิ่ง จำกัด ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย พบว่า ผู้ทำแบบสอบถามมีความพึงพอใจ และไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก และหน่วยงานเป็นที่ยอมรับในสังคมภายนอกด้วยการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น องค์กรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม และงานที่รับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ (มุสต่อฟา หมดบินเฮต 2565) ได้ทำการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อความพึงพอใจงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตรวจสอบความเป็นธรรม และความโปร่งใสของค่าตอบแทนเปรียบเทียบกับตลาด (benchmarking) และพิจารณาระบบโบนัสที่ชัดเจน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้าง Career Path ชัดเจน มี KPIs/Competency Framework เพื่อให้พนักงานเห็นโอกาสเติบโต

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน นโยบายเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัว การจัดการเวลา การเคารพความคิดเห็นส่วนบุคคลให้พนักงานมีช่องทางร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย

ด้านการทำงานร่วมกัน จัดกิจกรรม team-building ปรับกระบวนการสื่อสารระหว่างทีม ลด silos และส่งเสริมวัฒนธรรม collaboration

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงทุนในสภาพกายภาพ (แสง, เฟอร์นิเจอร์, ความสะอาด) และสภาพจิตใจ บรรยากาศเป็นมิตรต่อการทำงาน

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กระตุ้นกิจกรรมกลุ่ม สนับสนุน mentoring/peer support เพื่อสร้างความเกี่ยวข้องและผูกพันตรวจสอบการฝึกอบรมและ work-life balance

ส่วนตัวแปรอีก 2 ด้านคือไม่แสดงผลชัดเจน องค์กรควรทำการสำรวจเชิงลึกเพิ่มเติม (qualitative) เพื่อดูสาเหตุ และควรทำแบบสำรวจเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์พนักงานและปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้ตอบโจทย์จริงได้แก่

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจและสามารถพัฒนาการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตประจำวัน บริษัทควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ไม่ควรปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว โดยไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันในการทำหน้าที่ของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) เพื่อเข้าใจมุมมองและประสบการณ์ของบุคลากรในการทำงานจริง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมในองค์กร และ เพื่อหาเหตุผลว่าทำไมบางปัจจัย (เช่น การพัฒนา ทักษะ หรือ work-life balance) จึงไม่แสดงผล

2. ศึกษาวิจัยที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน เพื่อศึกษาว่าแต่ละหน่วยงานมีความคิดเห็นกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร

3. ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น พนักงานในหน่วยงานราชการ เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ในบริษัทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2559). *ความพึงพอใจในงาน*. <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/job-satisfaction/>
- ชลิตา ละม้ายพันธุ์ และแสงจิตต์ ไต้แสง. (2567). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(3), 26-40.
- ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี. (ค้นคว้าอิสระ) คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพวัลย์ นามศิริ. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญพร สิ้นพัฒนาพงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงจังหวัดกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิธิพงศ์ กীরติกรพงศ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ.เขื่อนวชิราลงกรณ์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิราวรรณ กิตติสากล. (2565). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำข้าวและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ในกรุงเทพและปริมณฑล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปริญ กัญจนาทิพย์. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 9(7), 355-371.
- มูสตอฟา หมัดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัชพล กิตติคุณชนก และชาญเดช เจริญวิริยะกุล. (2567). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2*. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 10(2), 177-191.
- Walton & Richard E. (1974). "Improving The Quality of Work Life." *Harvard Business Review*, Vol.52 (May-June), p.12.