

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

Factors Affecting Quality of Work Life and Employee Performance in Private
Companies in Bangkok and Metropolitan Areas

สินีนาง ขมภูบุตร¹ และ พรลภัส สุวรรณรัตน์²

Sineenat Chompubud and Pornlapas Suwannarat

Receive May 3, 2025; Retrieved, August 27, 2025; Accepted September 27, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ระบุว่าปัจจุบันสภาพแวดล้อมการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การรักษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเฉพาะในภาคเอกชนที่มีการแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องจัดการด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และระบบการทำงานอย่างเหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การออกแบบงานใหม่ ความมั่นคงในงาน ความพอใจในงาน และผลตอบแทนและรางวัล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{adjusted } R^2 = 0.595$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{adjusted } R^2 = 0.410$) ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน, พนักงานบริษัทเอกชน

¹ นิสิต ²รองศาสตราจารย์, ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Student, Associate Professor, Department of Management, Faculty of Business Administration,
Kasetsart University

Email: pomlapas.su@ku.th



Abstract

This Research article Show In today's rapidly changing work environment, maintaining employees' quality of work life (QWL) is a crucial factor that influences their engagement, job satisfaction, and performance. This is especially true in the highly competitive private sector, where organizations must appropriately manage the work environment, organizational culture, and work systems. This study aimed to examine the relationships between various organizational and job-related factors and employees' quality of work life, and to further investigate the effect of QWL on employee performance in private companies in Bangkok and metropolitan areas. A quantitative research design was employed, with data collected from a sample of 400 employees through questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics, including t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The findings indicate that all seven factors—work environment, organizational climate, organizational culture, job redesign, job security, job satisfaction, and compensation and rewards are positively and significantly associated with QWL (adjusted $R^2 = 0.595$). Moreover, QWL was found to have a positive and statistically significant effect on employee performance (adjusted $R^2 = 0.410$). These results provide practical guidance for organizations to develop initiatives that promote QWL and sustainably enhance employee performance.

Keywords: Quality of Work Life, Employee Performance, Private Companies

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และโลกของการทำงานอย่างชัดเจน (Paoon, A. (2019) องค์การทั้งหลายจึงต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ภายใต้ความไม่แน่นอนนี้ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจเอกชนซึ่งต้องเผชิญกับแรงกดดันด้านต้นทุน แรงงาน และการรักษาความสามารถในการแข่งขัน (Kaewdang, S. (2022). ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งนอกจากจะต้องมีทักษะที่เหมาะสมกับงานแล้ว ยังต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Suwan, S. (2017). การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การให้ความมั่นคงในงาน และผลตอบแทนที่เป็นธรรมจะช่วยลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น (Butjinda, J. (2018). คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นแนวคิดสำคัญใน



งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ นอกจากนี้ จากรายงานของกรมสุขภาพจิต ปี 2566 พบว่า กลุ่มวัยทำงานในประเทศไทยมีระดับความเครียดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของธุรกิจ การจราจร และความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูง ส่งผลให้พนักงานต้องเผชิญกับความเครียดจากงานและสภาพแวดล้อมมากกว่าพื้นที่อื่น จากแนวโน้มดังกล่าว องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น การออกแบบงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและมีส่วนร่วม และการพัฒนาแนวทางจิตใจทั้งทางวัตถุและจิตใจ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและผลการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน (Rianpricha, C., et al. (2022).

งานวิจัยนี้จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป (Kaewngam, C., & Boonyoo, T. (2021).

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้งนี้ไม่ทราบจำนวนที่แท้จริง
2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน



ประกอบด้วย การออกแบบงานใหม่ ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลตอบแทนและรางวัล ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังในสภาพแวดล้อม (Sirgy, M. J., et al. 2001) หรือความพึงพอใจในค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Mirvis, P. H., & Lawler, E. E. 1984) ซึ่งความต้องการของพนักงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นหน้าที่ขององค์กรที่ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยการพัฒนากลไกให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน (Robbins, S.P. 1989) โดย Easton, S., & Van Laar, D. (2012) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนี้

1. ความเป็นอยู่ที่ดีทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อชีวิตโดยรวม เช่น ความพึงพอใจ ความสุข และสุขภาพจิต
2. สมดุลระหว่างชีวิตและงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าการสนับสนุนให้สามารถจัดการชีวิตส่วนตัวและงานได้อย่างสมดุล
3. ความพึงพอใจในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในงาน และความรู้สึกมีคุณค่าในสิ่งที่ทำ
4. การควบคุมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีอำนาจในการควบคุมการทำงานของตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน
5. สภาพะวะในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพการทำงาน เช่น ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
6. ความเครียดในงาน หมายถึง ระดับความกดดันหรือความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดการสนับสนุน หรือความขัดแย้งในที่ทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สามารถจำแนกได้หลายประเภท อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกพิจารณาปัจจัยมาศึกษา 2 ประเภท คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยได้รวบรวมปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ รอบตัวพนักงานที่ส่งผลต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบทางกายภาพ เช่น แสง สี อุณหภูมิ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ



นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น กระบวนการทำงานหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Massoudi & Hamdi, 2017)

2. บรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่ทำให้องค์กรหนึ่งมีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ และส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นด้วย (Gilmer, V. H. (1971).

3. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดทิศทางของกิจกรรมและพฤติกรรมทั้งหมดภายในองค์กร นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงมาตรฐาน ค่านิยม และสมมติฐานที่เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและดำเนินการขององค์กร (Schein, E. H. (1992).

4. การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนบทบาทและความรับผิดชอบในงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวช่วยให้งานสอดคล้องกับความคาดหวังและศักยภาพของพนักงานมากขึ้น (Laker, B., et al. 2024)

5. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการทำงาน โดยพนักงานได้รับการสนับสนุนและคุ้มครองจากองค์กร พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (Liewwatthanakit, R. (2008).

6. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกที่พนักงานมีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ (Suchartpong, P. (2019).

7. ผลตอบแทนและรางวัล (Compensation and Reward) หมายถึง สิ่งจูงใจที่มอบให้พนักงานตามผลการปฏิบัติงานหรือผลงานของพวกเขา ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของตัวเงิน เช่น โบนัส หรือรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยกย่องและโอกาสในการพัฒนา (Lipuku, P. et al. 2022)

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่บุคคลทำซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยผลการปฏิบัติงานนั้นจะสะท้อนถึงการกระทำที่สามารถสังเกตเห็นได้และวัดระดับได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ การปฏิบัติงานมักเป็นสิ่งที่ซับซ้อน และมีลักษณะหลายมิติ ซึ่งไม่สามารถกำหนดได้ด้วยผลลัพธ์เดียว เช่น การที่ผู้จัดการสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของทีมได้ถือเป็นผลการปฏิบัติงานเช่นกัน (Campbell, J.P. 1990) โดยองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ความสามารถทางเทคนิค หมายถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งความเข้าใจในเนื้อหา ทักษะในการดำเนินงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน



2. ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งรวมถึงปริมาณและคุณภาพของงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และควมมีประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน

3. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการเรียนรู้สิ่งใหม่ การปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการทำงานภายใต้ความกดดัน

4. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งรวมถึงทักษะการสื่อสาร การประสานงาน ความเป็นผู้นำ และการทำงานร่วมกับทีม

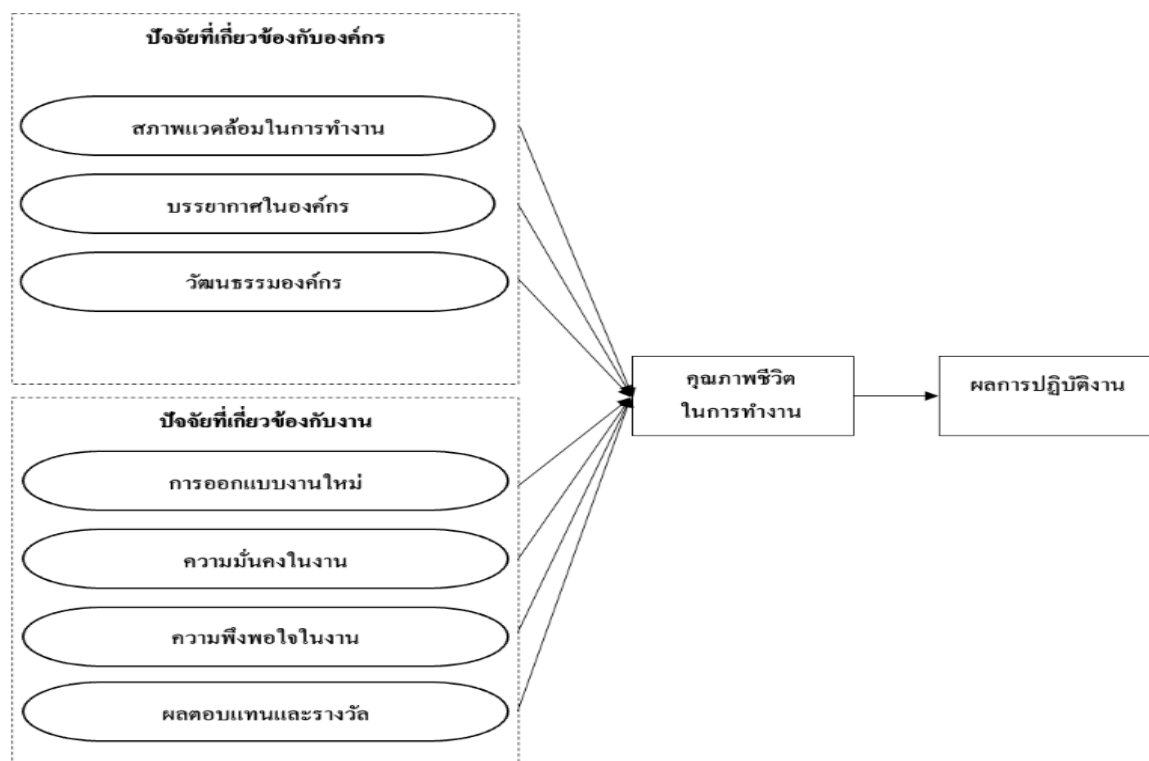
5. พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Jindal, G. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ 1) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ สุขภาวะและความปลอดภัย, ความมั่นคงในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ผลรางวัลและการยอมรับ และความเครียดในงาน 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสในอาชีพการงาน นอกจากนี้ Gazi, M. A. I., et al. (2024) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม ในประเทศกำลังพัฒนา พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร ความสัมพันธ์และความร่วมมือ ผลตอบแทนและรางวัล ความเพียงพอของทรัพยากร ความเป็นอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมและพัฒนา และสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน



จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ หลังจากแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทำจากกลุ่มตัวอย่างขนาดย่อย 30 ชุด มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ซึ่งค่าที่ยอมรับได้อยู่ที่ 0.3 ตามทฤษฎีของ Ebel & Frisbie (1986) ซึ่งจากผลการทดสอบทุกหัวข้อมีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ และยังได้มีการหาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค ซึ่งค่าที่ยอมรับได้อยู่ที่ 0.07 ตามทฤษฎีของ Cronbach, L.J. (1990) ซึ่งจากผลการทดสอบทุกหัวข้อมีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และทำการประมวลผล



ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยสามารถสร้างสมการได้ดังนี้

สมการที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

$$QWL = \beta_0 + \beta_1 WE + \beta_2 OC1 + \beta_3 OC2 + \beta_4 JR + \beta_5 JS1 + \beta_6 JS2 + \beta_7 RC + \epsilon_i$$

WE สภาพแวดล้อมในการทำงาน

OC1 บรรยากาศในองค์กร

OC2 วัฒนธรรมองค์กร

JR การออกแบบงานใหม่

JS1 ความมั่นคงในงาน

JS2 ความพึงพอใจในงาน

RC ผลตอบแทนและรางวัล

สมการที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน (JP)

$$JP = \beta_0 + \beta_1 QWL + \epsilon_i$$

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 อายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-15 ปี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.06	0.491	มาก
บรรยากาศในองค์กร	4.05	0.501	มาก
วัฒนธรรมองค์กร	3.99	0.384	มาก
การออกแบบงานใหม่	4.08	0.447	มาก
ความมั่นคงในงาน	4.05	0.507	มาก
ความพึงพอใจในงาน	3.94	0.514	มาก
ผลตอบแทนและรางวัล	3.90	0.496	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.01	0.369	มาก
ผลการปฏิบัติงาน	4.03	0.326	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านการออกแบบงานใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศในองค์กรซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลตอบแทนและรางวัล ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในทุกด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตามในงานวิจัยนี้ ก็ได้รับการประเมินจากกลุ่มตัวอย่างในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 4.03 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับที่ดี

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณและการตรวจสอบ Multicollinearity ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	B	SE	Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
			Coefficient Beta				
(ค่าคงที่)	0.514	0.154		3.335	0.001		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.076	0.027	0.101	2.836	0.005	0.804	1.243
บรรยากาศในองค์กร	0.066	0.029	0.089	2.258	0.025	0.653	1.532
วัฒนธรรมองค์กร	0.169	0.051	0.176	3.286	0.001	0.354	2.825
การออกแบบงานใหม่	0.140	0.031	0.170	4.571	0.000	0.739	1.354
ความมั่นคงในงาน	0.131	0.031	0.180	4.169	0.000	0.544	1.838
ความพึงพอใจในงาน	0.186	0.029	0.259	6.365	0.000	0.614	1.628
ผลตอบแทนและรางวัล	0.106	0.029	0.143	3.727	0.000	0.690	1.450
Adjusted R ² = 0.595							

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 5 แสดงว่าไม่พบปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระ จึงสามารถวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การออกแบบงานใหม่ ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลตอบแทนและรางวัล มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบทันทีเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวสามารถอธิบาย



ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 59.5 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.595$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอยู่ในช่วง 0.089 – 0.259 แสดงถึงอิทธิพลของแต่ละตัวแปรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้น ได้ดังนี้

$$QWL = 0.514 + 0.076WE + 0.066OC1 + 0.169OC2 + 0.140JR + 0.131JS1 + 0.186JS2 + 0.106RC$$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	B	SE	Standardized		Sig.	Tolerance	VIF
			Coefficient	t			
			Beta				
(ค่าคงที่)	1.760	0.137		12.857	0.000		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.567	0.034	0.641	16.668	0.000	1.000	1.000
Adjusted $R^2 = 0.410$							

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41.0 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.410$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอยู่เท่ากับ 0.641 แสดงถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

โดยสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้น ได้ดังนี้

$$JP = 1.760 + 0.567QWL$$

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้านในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การออกแบบงานใหม่ ความมั่นคงในงาน ความพอใจในงาน และผลตอบแทนและรางวัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความพึงพอใจต่องานมีอิทธิพลสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.259 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.180



วัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.176 และการออกแบบงานใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.170 ในขณะที่บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลน้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเพียง 0.089 เท่านั้น ในส่วนของการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน

อภิปรายผล

ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสะท้อนได้ว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่องานของตนเอง จะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีผลต่อการมีส่วนร่วมในงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Locke, E.A., 1976) ผลที่ได้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Judge, T. A., et al. (2001) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจต่องานมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลผลิตทางธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านการลดความเครียดและการสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน และงานวิจัยของ Gazi, M. A. I., et al. (2024) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม ในประเทศกำลังพัฒนา

ความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลรองลงมา ซึ่งอธิบายได้ว่า ความมั่นคงในงานช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการกลัวสูญเสียงาน ซึ่งสามารถส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gazi, M. A. I., et al. (2024) ที่ระบุว่า ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม ในประเทศกำลังพัฒนา

ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยสะท้อนว่าวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความเป็นเอกภาพและการยอมรับในองค์กรมีผลต่อการปรับตัวของพนักงานและการพัฒนาในเชิงบวก วัฒนธรรมที่ดีสามารถส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งมีผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Schein, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gazi, M. A. I., et al. (2024) ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม ในประเทศกำลังพัฒนา

การออกแบบงานใหม่ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยช่วยสร้างแรงจูงใจ ความท้าทาย และโอกาสในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1976) ซึ่งเสนอว่าการที่องค์กรมีการปรับเปลี่ยนหรือออกแบบงานใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน มีผลกระทบในทางบวกต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพราะการออกแบบงานใหม่สามารถเพิ่มความท้าทายและโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพนักงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน

ผลตอบแทนและรางวัล โดยเฉพาะเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน การที่พนักงานมีรายได้ที่เพียงพอและมีผลตอบแทนที่เป็นธรรมจะทำให้พวกเขารู้สึก



มั่นคงในด้านการเงิน ซึ่งช่วยลดความเครียดที่เกิดจากปัญหาทางการเงินและส่งเสริมความสุขในชีวิตส่วนตัว และการทำงาน ผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ก่อนหน้านี้ เช่น งานวิจัยของ Gazi, M. A. I., et al. (2024) และ Jindal. (2014)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยค่อนข้างน้อย (0.101) เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถหมายถึงหลายด้าน เช่น สภาพแสง ความสะดวกสบายทางกายภาพ ระดับเสียง อุณหภูมิ หรือแม้กระทั่งอุปกรณ์ที่ใช้ในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีผลกระทบในระยะสั้นมากกว่าผลกระทบระยะยาวเมื่อเทียบกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจหรือความมั่นคงในงานที่มีผลต่อทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานในระยะยาว (Miller, R. L., & Swann, W. B. 2002) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานอาจไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วหรือให้ผลกระทบทันที เช่น ความพึงพอใจในการทำงานหรือความมั่นคงในงานที่มีผลกระทบในเชิงจิตใจและอารมณ์ของพนักงานในระยะยาวมากกว่า

บรรยากาศในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ต่ำที่สุด (0.089) อาจอธิบายได้จากหลายปัจจัย ซึ่งทำให้ผลกระทบโดยตรงจากบรรยากาศในองค์กรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่เด่นชัดเท่ากับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและความพึงพอใจในงาน เช่น บรรยากาศในองค์กร เป็นปัจจัยที่ค่อนข้างนามธรรมและยากต่อการวัดหรือระบุผลกระทบได้อย่างชัดเจนในทุกสถานการณ์ เนื่องจากการสะท้อนของการรับรู้ร่วมกันในองค์กรเกี่ยวกับค่านิยม วัฒนธรรม หรือความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ซึ่งอาจไม่สามารถวัดหรือมองเห็นได้อย่างเด่นชัดเท่ากับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่องานหรือความมั่นคงในงาน พนักงานอาจรับรู้ถึงบรรยากาศในองค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกัน หรือปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศนั้น ๆ ได้โดยที่ไม่รู้สึกว่ามันส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Schneider, B. 1990)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายได้จากหลายมุมมองทางทฤษฎีและการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น พวกเขามักจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานที่พึงพอใจกับงานและสภาพแวดล้อมในองค์กรมักจะมีคามมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีขึ้นและมีแรงจูงใจในการปรับปรุงผลงาน (Judge, T. A., et al. (2001) ดังนั้น เมื่อพนักงานมีความสุขและรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร พวกเขามักจะมีการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือและมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. มุ่งเน้นการเพิ่มความพึงพอใจในงาน เนื่องจาก ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการ



ทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่ทำทนายแต่สามารถบรรลุได้, การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม, และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร โดยการให้โอกาสในการเติบโตในอาชีพสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจให้กับพนักงาน

2. สร้างความมั่นคงในงานเพื่อเพิ่มความทุ่มเท ผู้บริหารควรส่งเสริมความมั่นคงในงานผ่านการจัดการที่โปร่งใส และการมอบสวัสดิการที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เช่น การจัดทำสัญญาจ้างที่ชัดเจน การให้สวัสดิการที่ดี และการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ช่วยลดความวิตกกังวลจากสถานะการทำงาน

3. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นมิตรและเปิดกว้าง ผู้บริหารควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน โดยส่งเสริมค่านิยมและการปฏิบัติที่เปิดกว้างและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การมีการสนทนาและการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภักดีต่อองค์กร

4. พัฒนาการออกแบบงานใหม่เพื่อความท้าทายและการเติบโต ผู้บริหารควรมองหาวิธีในการออกแบบงานที่เพิ่มพูนความสามารถและทักษะของพนักงาน เช่น การให้โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ หรือการปรับโครงสร้างงานที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาส่วนบุคคลและสร้างความสนุกในการทำงาน

5. การให้ผลตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม ผู้บริหารควรออกแบบระบบการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและโปร่งใส รวมถึงการให้รางวัลที่เหมาะสมกับผลงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

6. จัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรพิจารณาการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เช่น การจัดการพื้นที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบ การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่

7. ปรับปรุงบรรยากาศในองค์กรเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรมุ่งสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเป็นมิตร เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การออกแบบงานใหม่ ความมั่นคงในงาน ความพอใจในงาน และผลตอบแทนและรางวัล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการส่งเสริมปัจจัยที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน



และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรในระยะยาว ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานหรือออกแบบมาตรการส่งเสริมสวัสดิการในภาคเอกชนให้มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- จินดารัตน์ บุตรจินดา. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงาน ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 10(1), 289-294.
- ชมภูษ เหรียญปรีชา, ภัทริรา แต้มพิมาย, และกฤษณะ ทับถม. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลพระนคร*, 2(1), 71-89.
- ชุติกานุจน์ แก้วงาม & ธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อุตสาหกรรมแปรรูป และจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ, *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(2), 99-112
- ภูติศ สุขชาติพงศ์. (2562). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิงวิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ. (2551). ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิสร เปาอินทร์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: HarperCollins.



- Easton, S., & Van Laar, D. (2012). User manual of the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A measure of quality of working life (1st ed.). University of Portsmouth.
- Ebel, R. L., & Frisbie, D. A. (1986). Essentials of educational measurement (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gazi, M. A. I., et al. (2024). Factors affecting the quality of work life for industrial labour force: Empirical evidence from a developing country. *BMC Psychology*, 12(1), Article 589.
- Gilmer, V. H. (1971). Industrial and organizational psychology. New York: McGraw-Hill.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Jindal, G. (2014). Factors affecting quality of work life. *Academicia: An International Multidisciplinary Research Journal*, 4(2), 216-221.
- Judge, T. A., et al. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Laker, B., et al. (2024). Job crafting: Management on the cutting edge. The MIT Press.
- Lipuku, F., et al. (2022). Reward and compensation management initiatives on employee performance: An evidence of organization development initiatives. *East African Journal of Business and Economics*, 5(1), 72-79.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Massoudi, A., & Hamdi, S. (2017). The consequence of work environment on employees productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(1), 35-42.
- Miller, R. L., & Swann, W. B. (2002). Workplace social interactions and psychological well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 21(2), 134-152.
- Mirvis, P. H., & Lawler, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(3), 197-212.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (p. 207). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.



- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schneider, B. (1990). Organizational climate: Science or sorcery? In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 3-19). Jossey-Bass.
- Sirgy, M. J., et al. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.

Translated Thai References

- Butjinda, J. (2018). Factors influencing employee stress: A case study of the Office of the Permanent Secretary for Natural Resources and Environment. *Pathumthani University Academic Journal*, 10(1), 289–294.(In Thai)
- Kaewdang, S. (2022). *Quality of work life affecting role performance through organizational commitment of employees at Krungthai Bank Public Company Limited, Western Region Office* (Master's thesis). Silpakorn University. .(In Thai)
- Kaewngam, C., & Boonyoo, T. (2021). Causal factors affecting the performance of employees in the steel processing and distribution industry in Samut Prakan Province, *Burapha Business College Journal*, 16(2), 99-112. (In Thai)
- Liewwatthanakit, R. (2008). *Job security of administrative and operational staff at Silpakorn University* (Master's thesis). Thammasat University. (In Thai)
- Paoin, A. (2019). Factors influencing happiness at work among employees of the Bank of Thailand (Master's thesis). Thammasat University. .(In Thai)
- Rianpricha, C., et al. (2022). Factors affecting quality of work life among employees of Megatrans and Service Co., Ltd. *Journal of Liberal Arts Rajamangala University of Technology Phra Nakhon*, 2(1), 71–89. (In Thai)
- Suchartpong, P. (2019). *A study of job satisfaction among employees of a fire engineering equipment distribution company in Thailand* (Master's thesis). College of Management, Mahidol University. (In Thai)
- Suwan, S. (2017). *Factors affecting work performance efficiency among employees of Bangkok Bank Public Company Limited in Mueang District, Chiang Mai Province* (Master of Business Administration). Maejo University.

