คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย ในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ*

GENERATION Y'S QUALITY OF WORKING LIFE AFFECTING JOB SATISFACTION IN INTERNATIONAL LEADING LOGISTICS BUSINESS

พชรณัฏฐ์ พลังชนะชัย, ชัยยุทธ ชิโนกุล
Phacharanat Palangchanachai, Chaiyuth Chinokul
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
National Institute of Development Administration
Corresponding Author E-mail: phacharanat.palangchanachai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความคิดเห็นต่อความหลงใหลในการทำงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน ของคนเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม มีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเกิดในปี พ.ศ. 2524 – 2539 (อายุ 24 - 40 ปี) จำนวน 150 คน ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

ผลการศึกษาพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ ประจำสำนักงานใหญ่ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยความหลงใหลในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานสูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมาได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 4. เพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ย มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความหลงใหลในการทำงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความหลงใหลในการทำงาน; เจนเนอเรชั่นวาย

*Received August 7, 2023; Revised September 9; Accepted September 15, 2023

Abstract

This research aimed to study the perceptions of quality of life at work and levels of job satisfaction factors that Affected work engagement among Generation Y employees in international leading logistics businesses, conducted by the survey method. A sample group of 150 Generation Y employees, aged 24-40, working in the Greater Bangkok area, was selected for data collection. Data were analyzed by descriptive and inferential statistics.

Findings were as follows: 1. The overall quality of life at work among the sample group of employees working in logistics-related organizations at their headquarters was at a moderate level. 2. Factors affecting job satisfaction among the sample group were also at a moderate level. 3. The most influential factors on work engagement were found to be social integration and collaboration at work, followed by work-life balance. 4. Gender, education level, and average income affected job satisfaction and work engagement at statistically significant level.

Keywords: Quality of Life in The Workplace; Employee Work Passion; Generation Y

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีดิจิทัลและรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ มีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Digital Disruption) อีกทั้งยังมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญต่อธุรกิจโลจิสติกส์ การค้าขายสินค้ามีการปรับเปลี่ยนจากรูปแบบออฟไลน์มาเป็นรูปแบบออนไลน์ ทำให้ธุรกิจการค้าปลีกออนไลน์หรือ E-Commerce เกิดการขยายตัวมากขึ้น โดยในปี 2563 มีการขยายตัวถึงร้อยละ 80 (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2563) อีกทั้งธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งพัสดุ มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 35 (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์, 2563) จะเห็นได้ว่าธุรกิจโลจิสติกส์มีทิศทางในการเจริญเติบโตเป็นไปทางเดียวกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ โดยข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี 2563 มีการกล่าวถึงธุรกิจโลจิสติกส์ว่ามีมูลค่าสัดส่วนร้อยละ 14.1 ต่อ GDP ซึ่งคิดเป็นอันดับ 4 ของภาคธุรกิจบริการที่สร้างมูลค่าสูงสุด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

ในสถานการณ์ที่ธุรกิจมีการแข่งขันอย่างเข้มข้น พนักงานทุกคนจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจเดินหน้าต่อไปได้หรือในทางกลับกันก็สามารถทำให้หยุดอยู่กับที่ได้ ดังนั้นการลงทุนในมนุษย์จึงมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานขององค์การ (Awan & Safraz, 2013) จะพบว่า งานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ตอบสนองเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ จึงควรจะตระหนักถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และควรมีการส่งเสริมพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จควบคู่ไปด้วย โดย The Ken Blanchard Companies พบว่าการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้นเพียงแค่ทำให้งานสำเร็จลุล่วงนั้นไม่เพียงพอสำหรับองค์การ องค์การจำเป็นจะต้องสร้างพนักงานให้เป็นรูปแบบพนักงานที่หลงไหลในการทำงาน (Passionate Employee) ที่ไม่ได้เพียงแค่ทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังต้องครอบคลุมถึงความรักในงานที่ทำและความตั้งใจในการทำงาน (เทคซอล ทีม, 2564)

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ทำให้บุคคลพึงพอใจในการทำงาน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย ซึ่งจะได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคเท่ากันในสังคม (Delamotte & Takezawa, 1984) พจนีย์ ฐูอสุวรรณ (2549) ได้กล่าวว่าองค์การที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำจะก่อให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและผลผลิตในงานให้แก่องค์การได้ ในทางเดียวกันหากองค์การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและรักษาแรงจูงใจให้ยังคงอยู่เป็นปกติตามแนวคิดทฤษฎี Two-Factor ของเฮอร์เบิร์ต (วิทยา แสงมณี, 2555) ในปัจจัยที่ไม่เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factor) ซึ่งสามารถเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นและความต้องการของมาสโลว์ (ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, 2564) ในขั้นความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ ซึ่งบุคคลต้องการและคาดหวังว่าจะต้องได้รับ เช่น ค่าจ้างที่เหมาะสม นโยบายการบริหารงานของบริษัทที่เป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะอาด มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นที่ยอมรับและเหมาะสม และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974)

ดังนั้น ตลาดแรงงานจึงจะมีคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มากที่สุด โดยถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่เข้ามาทดแทนทรัพยากรบุคลากรอาวุโสอย่างกลุ่มคนเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) ที่ต้องเกษียณอายุไป ทั้งนี้สำหรับกลุ่มคนในเจนเนอเรชั่นวายถือว่ามีมุมมองกระบวนการทำงาน เจตคติ และพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างไปจากคนเจนเนอเรชั่นอื่นตามสภาพสังคมและค่านิยมของช่วงเวลานั้น ๆ และมีการศึกษาคุณภาพ

ชีวิตของคนเจนเนอเรชั่นวาย แต่ยังไม่มีการศึกษาในบริบทของธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษากลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่เป็นแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจระดับมหภาค และมุ่งเน้นไปยังองค์การที่ประกอบธุรกิจโลจิสติกส์ซึ่งมีการขยายตัวของธุรกิจอย่างมาก มีความต้องการแรงงาน และมีการแข่งขันที่เข้มข้น ซึ่งหากองค์การสามารถพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็จะสามารถส่งผลให้เกิดความหลงใหลในการทำงานที่เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกรักในงานที่ทำและมีความตั้งใจมากกว่าที่จะแค่ทำให้งานสำเร็จลุล่วง หากพนักงานมีความหลงใหลในการทำงานก็จะสามารถสร้างการได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ และขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความหลงใหลในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเกิดในปี พ.ศ. 2524 – 2539 ขององค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ จำนวน 3 แห่งในประเทศไทย ประจำสำนักงานใหญ่ พื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ทั้งหมดที่คัดเลือกมา มีประชากรเป็นคนเจนเนอเรชั่นวาย (อายุ 24-40 ปี) จำนวน 229 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ระดับความคลาดเคลื่อน 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% ผลลัพธ์ที่ได้จากการเก็บข้อมูลพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานใน

องค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ จำนวน 3 แห่ง ในประเทศไทย ประจำสำนักงานใหญ่ พื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อคำถาม แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปรับและพัฒนามาจากแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ จำนวน 30 ข้อคำถาม และ แบบสอบถามคุณความความหลงใหลในการทำงาน ซึ่งปรับและพัฒนาจากแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อคำถาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารองค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ จำนวน 3 แห่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเกิดในปี พ.ศ. 2524 – 2539 ขององค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ จำนวน 3 แห่ง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการขนส่งระดับประเทศและระหว่างประเทศ ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการใช้ Google Form ให้กลุ่มตัวอย่างตอบกลับมา และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาดำเนินการตรวจสอบข้อมูล (Checking) เป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม การลงรหัส (Coding) และจะนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์แบบมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรด้วยสถิติ T-test วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานในองค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่าง

ประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52) เกิดในปี พ.ศ.2534-2539 (ร้อยละ 65.3) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 47.3) สำเร็จการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี (ร้อยละ 78) ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 54) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 44) แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ

สัญลักษณ์	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
A	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	2.85	1.034	ปานกลาง
B	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน	3.46	1.045	มาก
C	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.31	1.046	ปานกลาง
D	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.35	0.942	ปานกลาง
E	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.50	1.019	มาก
F	ด้านความมีความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ	3.75	0.923	มาก
G	ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.05	1.256	ปานกลาง
H	ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.18	1.243	ปานกลาง
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม (X_t)		**3.31**	**0.955**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานในองค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในประเทศไทยประจำสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน (B) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น (E) และด้านความมีความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ (F) มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (A) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (C) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (D) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (G) และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (H) มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด อย่างไรก็ตามสำหรับลำดับคะแนนเฉลี่ย พบว่า ด้านความมีความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ (F) มีคะแนนเฉลี่ยสูง

ที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น (E) ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (A) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความหลงใหลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานในองค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยความหลงใหลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานในองค์การที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ

ปัจจัยความหลงใหลในการทำงาน		คะแนนเฉลี่ย		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
Y_1	ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ	2.94	1.007	ปานกลาง
Y_2	ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	2.92	1.032	ปานกลาง
Y_3	ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.98	0.734	มาก
Y_4	ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ	3.77	0.843	มาก
Y_5	ด้านการระลึกถึงองค์การในเชิงบวก	3.39	0.989	ปานกลาง
	ปัจจัยความหลงใหลในการทำงาน (Y_t)	3.40	0.759	ปานกลาง

พบว่า จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน พบว่า ปัจจัยความหลงใหลในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยความหลงใหลในการทำงานในอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านการกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง โดยคะแนนด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Y_3) เป็นหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ (Y_4) ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y_2) เป็นหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2 ดังนี้

การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความหลงใหลในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (a) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น (e) และ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (g) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ตัวแปร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน (b) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (c) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (d) ด้านความมีความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ (f) และ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์

ต่อสังคม (h) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น และตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความหลงใหลในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งตัวแปรที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานสูงที่สุด คือ ตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความหลงใหลในการทำงานด้วยสมการถดถอยเชิงเส้น

ตัวแปรตาม : คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยความหลงใหลในการทำงาน

สรุปแบบจำลอง

R^2 = 0.8188 F-Stat = 93.76 Prob>F = 0.00**

ค่าประมาณสัมประสิทธิ์และการทดสอบสมมติฐานที่ได้จากแบบจำลอง

ตัวแปรอิสระ	Coef.	Robust Std. Err.	t	P>t
a	0.17**	0.04	3.96	0.00
b	0.03	0.06	0.45	0.65
c	-0.08	0.06	-1.26	0.21
d	0.07	0.06	1.14	0.26
e	0.30**	0.07	4.38	0.00
f	0.06	0.08	0.75	0.46
g	0.15**	0.04	3.74	0.00
h	0.03	0.08	0.38	0.70
ค่าคงที่	1.02**	0.22	4.75	0.00

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยด้านความมีความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพามิต พื้นที่ชลบุรี 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านประชาธิปไตยในองค์การ

พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจากคุณภาพชีวิตทั้งหมด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน ต่อมาเป็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกิจ เอ็งเจริญ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการในการทำงานร่วมกับผู้อื่นว่าอยู่ในระดับมากขึ้นไป

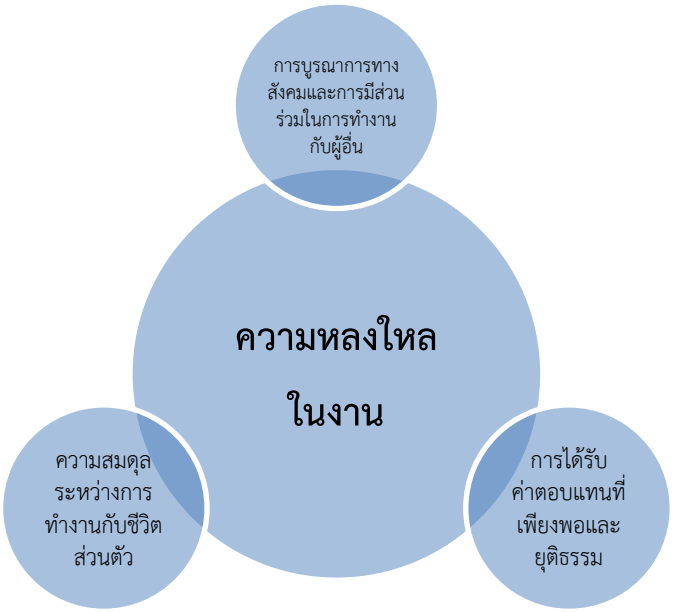
2. การศึกษาระดับความหลงใหลในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ พบว่า ปัจจัยความหลงใหลในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยความหลงใหลในการทำงานในอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เป็นหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ เป็นหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำคะแนนมาแปลผล พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านการระลึกถึงองค์การในเชิงบวก มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Zigarmi et al (2009) เรื่อง Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion พบว่า ที่เกี่ยวกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน ทั้งประเด็นการได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work) บรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) เพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันธ์ต่อองค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานหลักประกันคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ พบว่า เกี่ยวกับการทำงานที่ระดับสูงที่สุด และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร นิกรศิริ (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา: องค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของบุคลากร ปัจจัยคุณภาพในการทำงานบุคลากรผู้มี

ศักยภาพสูงอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การในภาพรวม

3. การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ จากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานที่คาดไว้ จากแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) ได้อธิบาย การที่พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐาน พนักงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมกับการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมจึงมีผลต่อความหลงใหลในการทำงานและมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก 2. ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานที่คาดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสินี ขันแก้วหล้า (2553) โดยจากแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) อธิบายว่าการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและส่วนหนึ่งกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นกันเอง ไม่มีการแบ่งแยกและอคติ ดังนั้น การที่พนักงานมีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มากขึ้นย่อมส่งผลให้พนักงานมีความหลงใหลในองค์การและการทำงานมากขึ้นเช่นกัน การบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานในทิศทางบวก และ 3. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานที่คาดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร นิกรศิริ (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา: องค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง พบว่า เนื่องจาก ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลกันใน

ระหว่างการทำงานและการใช้เวลาว่าง เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับครอบครัวและสังคมไม่ให้มีผลกระทบ (Huse and Cummings, 1985) ดังนั้น ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้นย่อมส่งผลให้พนักงานมีความหลงใหลในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน ความสมดุลระหว่างการทำงานจึงมีความสัมพันธ์เป็นบวกต่อความหลงใหลในการทำงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความหลงใหลในการทำงาน

จากการการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ พบองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ซึ่งเป็นความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคลต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนที่เกี่ยวข้องจากการปฏิบัติงาน โดยเป็นการตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นการทำงานในองค์การอย่างมีความสุข รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมกับการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความหลงใหลในการทำงาน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม คือการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้โดยผู้ปฏิบัติงาน โดยรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความหลงใหลในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ เพื่อร่วมองค์กรให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ ภาวะที่พนักงานมีความรู้สึกสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต มีความสมดุลกันในระหว่างการทำงานและการใช้เวลาว่าง เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับครอบครัวและสังคมไม่ให้มีผลกระทบ ซึ่งส่งผลต่อความหลงใหล้ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรกระตุ้นให้พนักงานเกิดความหลงใหลในการทำงานในการวางแผน วางกลยุทธ์หรือวางนโยบายธุรกิจ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการมุ่งเน้นการพิจารณาเรื่อง ค่าตอบแทน เวลาทำงาน และการมีส่วนร่วมในองค์การ ภายใต้เงื่อนไขของความเหมาะสมและความเสมอภาค เนื่องจากทั้ง 3 ช่วยส่งเสริมความรักและพลังขับเคลื่อนขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่น มีการพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีประสิทธิผลในการทำงานที่ดี มีการพิจารณาภาระงานและระยะเวลาที่ต้องใช้ในการทำงานของพนักงานแต่ละคน มีงบประมาณสำหรับกิจกรรมช่วงปีใหม่ขององค์การ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรมีการส่งเสริมการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีการบูรณาการทางสังคมและการมีส่วนร่วม และส่งเสริมการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยบางปัจจัยมีความเป็นนามธรรมสูงกว่ารูปธรรม การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานจึงอาจจะต้องใช้จิตวิทยาใน

การออกแบบการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแม่นยำยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมขวัญ เมฆสุข. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. *วารสารธุรกิจปริทัศน์,* 9(1), 33 – 50.

เทคซอล ทีม. (2564). *SEAC ยกระดับ Business – People – Culture ในองค์กร ชวนผู้นำเรียนรู้ NEW Perspective กับ 3 สถาบันชั้นนำระดับโลก.* สืบค้น 7 กรกฎาคม 2566, จาก https://techsauce.co/pr-news/seac-new-perspective-about-business-people-culture

นิภาพร นิกรศิริ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา: องค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 7(2), 4 - 19.

ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์. (2564). *ความสุขและความผูกพันในการทำงานของพริตตี้ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พจนีย์ ฐูอสุวรรณ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การการรับรู้ความสามารถของตนเองความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันธ์ต่อองค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานหลักประกันคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาสินี ขันแก้วหล้า. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมสุขภาพ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิทยา แสงมณี. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจระดับชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพามิต พื้นที่ชลบุรี 2* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2563). *ค้าปลีกและร้านอาหาร สู้โควิด-19 เร่งปรับตัวสู่ออนไลน์ ชดเชยรายได้หลักที่หายไป*. สืบค้น 7 กรกฎาคม 2566. จาก https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/kecon/business/Pages/z3093.aspx

ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์. (2563). *TRANSPORT & LOGISTICS 2020: อีไอซีวิเคราะห์ธุรกิจขนส่งพัสดุในปี 2020 มีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่อง ท่ามกลางการแข่งขันที่เข้มข้นจากแรงกดดันด้านราคา.* สืบค้น 7 กรกฎาคม 2566. จาก https://www.scbeic.com/th/detail/product/6563

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *ยุทธศาสตร์ชาติ*. สืบค้น 7 กรกฎาคม 2566. จาก http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/03/PPT-NS-September-2563.pdf

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *รายงานโลจิสติกส์ของประเทศไทยประจำปี 2563*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุกิจ เฮ็งเจริญ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).* (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Awan, M.A. & Sarfraz, N. (2013). The Impact of human capital on Company performance and the mediating effect of employee's satisfaction. *Journal of Business and Management, 8*(2), 76 - 82.

Delamotte, Y. & Takezawa, I. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labor Office.

Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1985). *Organizational Development and Change.* Minnesota: West.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607 - 610.

Walton, R.E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review 52,* 15(5), 12 -16.

Zigarmi, D. et.al. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review,* 8(3), 300 – 326.