การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, COWORKERS SUPPORT, AND THE WORK ENVIRONMENT ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF PRIVATE SECTOR OPERATIONAL EMPLOYEES IN BANGKOK

ปภพ พุฒิมานรดีกุล[1], สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ[2]
Papob Puttimanoradeekul[1], Suthinan Pomsuwan[2]

(Received: December 11, 2025 ; Revised: January 30, 2026 ; Accepted: February 23, 2026)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน 2) เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน และ 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน เก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ด้วยแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.861 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลร้อยละ 36.9 และ 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลร้อยละ 30.3 และ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลร้อยละ 35.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย สามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อเสริมสร้าง พัฒนา และปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน

[1] อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
Instructor, Graduate School, Bangkok University e-mail: papob.p@bu.ac.th
[2] อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
Instructor, Graduate School, Bangkok University e-mail: suthinan.p@bu.ac.th

Abstract

This research aimed to: 1) examine the effects of transformational leadership on the quality of work life among operational-level employees in the private sector; 2) examine the effects of coworker support on the quality of work life among operational-level employees in the private sector; and 3) examine the effects of the work environment on the quality of work life among operational-level employees in the private sector. Data were collected from 400 operational-level employees in Bangkok using a questionnaire. Content validity was assessed by experts, and the reliability value was .861. Descriptive and inferential statistics, including multiple regression analysis, were employed. The results revealed that: 1) transformational leadership explained 36.9% of the variance in the quality of work life among operational-level employees in the private sector in Bangkok. 2) coworker support explained 30.3% of the variance in the quality of work life among operational-level employees in the private sector in Bangkok; and 3) the work environment explained 35.7% of the variance in the quality of work life among operational-level employees in the private sector in Bangkok. All findings were statistically significant at the 0.05 level. The results can be used as guidelines to enhance, develop, and improve the quality of work life of operational-level employees in the private sector.

Keywords: Transformational Leadership, Coworker Support, Work Environment, Quality of Work Life

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงของพนักงาน เนื่องจากพนักงานเป็นทรัพยากรที่ผันแปรมากที่สุดในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีที่สุด จำเป็นต้องได้รับความพึงพอใจ และเพื่อให้บรรลุความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถนำมาใช้เพื่อบรรลุประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้ ทั้งนี้ Yan, Mansor, Choo, & Abdullah (2021) พบว่าการขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน ความวิตกกังวล และภาวะหมดไฟในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงและก่อให้เกิดต้นทุนที่สำคัญสำหรับองค์กร นอกจากนี้ Boccoli, Gastaldi, & Corso (2023) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้เข้าใจพนักงานในองค์กรและกระตุ้นพนักงานในการทำงานในองค์กร สามารถเข้าใจความพึงพอใจในงานของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน มาตรการด้านความปลอดภัยและสุขภาพ รวมถึงสภาพการทำงานในองค์กร การขับเคลื่อนพนักงานโดยการตอบสนองความต้องการทางสังคมและจิตใจ รวมถึงความต้องการทางเศรษฐกิจ องค์กรต้องมุ่งเน้นไปที่การออกแบบงานและการจัดองค์กรเพื่อสนองความต้องการของพนักงานรุ่นใหม่ รวมถึง Fancha, Hadiwijaya, & Muttaqijn (2024) พบว่าพนักงานในปัจจุบันตระหนักถึงคุณค่าของความสัมพันธ์และมุ่งมั่นที่จะสร้างสมดุล

ระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะส่งเสริมและสนับสนุนความพยายามของพนักงานในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการให้ความสำคัญกับระบบการแก้ไขข้อร้องเรียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน และ Fapohunda (2014) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีหลายมิติ ซึ่งได้รับความสนใจมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยสำคัญอื่น ๆ อีกมากมายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งรวมถึงปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับงานวิจัยนี้ จะมุ่งเน้นของประเด็นของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อกล่าวถึงประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กล่าวถึง เช่น การศึกษาของ Moradi & Shabazi (2016) พบว่าภาวะผู้นำที่เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรโดยสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานรวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นเดียวกัน รวมถึง Deveshwar & Aneja (2014) กล่าวว่าแนวคิดแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในเกือบทุกภาคส่วน เช่น การดูแลสุขภาพ เกษตรกรรม ยานยนต์ การศึกษา บริษัทเอกชนและภาครัฐ แนวคิดนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรธุรกิจ เนื่องจากความต้องการการเปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์ทางธุรกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพการทำงานของธุรกิจเชิงกลยุทธ์ จำเป็นต้องมีรูปแบบภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับกลยุทธ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และ Moradi & Shabazi (2016) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การโน้มน้าวใจในอุดมคติ แรงจูงใจเชิงสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นรายบุคคล องค์ประกอบเหล่านี้ทำให้ผู้นำทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง กระตุ้นผู้ตามด้วยวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ และให้การโค้ชชิ่งและการสนับสนุนแก่สมาชิกในทีมแต่ละคน สอดคล้องกับ Lasrado & Kassem (2021) พบว่าถึงความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) อิทธิพลในอุดมคติ (Idealized Influence) ผู้นำที่เปี่ยมด้วยพลังการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่างอันทรงคุณค่าสำหรับพนักงาน รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม และได้รับความเคารพจากทีมงาน สมาชิกในทีมจะมีความภาคภูมิใจในตัวผู้นำและไว้วางใจผู้นำอย่างเต็มเปี่ยม รวมถึงการมุ่งมั่นที่จะเลียนแบบและยึดถือค่านิยมของผู้นำ 2) แรงบันดาลใจและแรงจูงใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมก้าวข้ามความคาดหวัง แบ่งปันวิสัยทัศน์นี้ด้วยความรู้สึกมีอำนาจ ขณะเดียวกันก็กระตือรือร้นและมองโลกในแง่ดี สร้างพลังให้กับทุกคนในทีม สมาชิกในทีมที่ทำงานให้กับผู้นำประเภทนี้ รู้สึกว่างานมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ที่สำคัญ และมีความมั่นใจในตัวผู้นำ เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น และมีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น 3) การกระตุ้นทางปัญญา

(Intellectual Stimulation) ผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างในการสื่อสาร เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และรับฟังมุมมองที่แตกต่าง สามารถพิจารณาสมมติฐานของตนเอง คิดค้นวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์หลากหลาย และเปิดรับความเสี่ยง และส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ แต่ละคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และสามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วง และ 4) การพิจารณาเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะเป็นผู้ฟังที่ดีมีทักษะและความเห็นอกเห็นใจ เชี่ยวชาญในการทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกว่าตนเองได้รับการรับฟัง มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและสนับสนุนทุกคนในทีม รูปแบบการจัดการได้รับการปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและความต้องการเฉพาะ และผู้นำเข้าใจดีว่าสิ่งที่ได้ผลในการสร้างแรงบันดาลใจให้คนคนหนึ่งอาจไม่ใช่ทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับอีกคนหนึ่ง สามารถมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของแต่ละคนในทีม และแนะนำแผนการฝึกอบรมและการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง ทีมที่มีผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหนึ่งในกลุ่มคนที่ประสบความสำเร็จและมีแรงจูงใจสูงสุด ซึ่งทำงานอย่างหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึงงานวิจัยนี้ใช้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นแนวทางการศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร

ประเด็นของการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานนั้น จะเป็นการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การช่วยเหลือตามภารกิจและการให้ข้อมูล ไปจนถึงการให้กำลังใจทางอารมณ์ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและลดความเครียดได้ วิธีหลักในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดกว้าง การรับฟังอย่างตั้งใจ การเสนอความช่วยเหลือในงาน และการส่งเสริมวัฒนธรรมทีมเชิงบวกผ่านการทำงานร่วมกันและการชื่นชม Kmieciak (2022) กล่าวว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานนั้นมีความสำคัญต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงาน การเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำได้โดยการให้ความจริงใจและให้เกียรติ เช่น ทักทายอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเหลือและทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ และ สื่อสารกันอย่างเปิดอกและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้งอย่างใจเย็นและใช้เหตุผลด้วยเช่นเดียวกัน Kalleberg, Nesheim, & Olsen (2009) พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคมมักปรากฏในรูปแบบของความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนร่วมงานที่ให้การสนับสนุนจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าสามารถรับมือกับสถานการณ์ได้ ทั้งนี้ การสนับสนุนทางสังคมมีสองประเภท ประเภทที่ 1 การสนับสนุนทางเครื่องมือและการสนับสนุนทางอารมณ์ ได้แก่ การสนับสนุนที่เพื่อนร่วมงานมอบให้โดยการให้ทรัพยากรและความช่วยเหลือในทางปฏิบัติในรูปแบบของการกระทำ ประเภทที่ 2 การสนับสนุนทางอารมณ์ที่เพื่อนร่วมงานมอบให้ คือการที่เพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยพนักงานคนอื่น ๆ พร้อมที่จะแบ่งปันความรู้สึกภายในผ่านการรับฟัง ให้กำลังใจ และแสดงความเห็นอกเห็นใจ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง และหากการสนับสนุนลดลงจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นอกจากนี้ Yadav & Sharma (2023) พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในแต่ละวันอาจจะกลายเป็นแนวทางที่สำคัญที่ถูกนำมาใช้ในการสร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว โดยอาจจะได้รับการแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือ ได้แนวทางจากการ

แก้ไขปัญหาจากงานนำมาประยุกต์ใช้กับครอบครัว เป็นต้น ซึ่งในประเด็นของรูปแบบของการสนับสนุนทางอารมณ์ที่เพื่อนร่วมงานมอบให้ได้รับการกล่าวถึงในงานวิจัยหลายชิ้น เช่น การค้นพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการสนับสนุนทางอารมณ์จากเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน พนักงานจะรู้สึกมั่นใจว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือในการจัดการอารมณ์ พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบที่เป็นเครื่องมือจะสามารถรักษาพลังงานเชิงบวก ความภักดี และความผูกพันกับองค์กรที่พนักงานทำงานอยู่ โดยทั่วไปแล้ว นักวิจัยจะให้ความสนใจกับการศึกษาบทบาทของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อทัศนคติในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้ และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสามารถมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ที่มีความหมายสำหรับพนักงาน ในขณะที่ความสัมพันธ์เชิงลบกับผู้อื่นสามารถทำให้ชีวิตการทำงานเป็นลบได้

ประเด็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น โดยปกติสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่ Lestary & Harmon (2017) พบจากการศึกษาจะเป็นเรื่องของสภาพทางกายภาพและจิตใจที่พนักงานปฏิบัติงาน ครอบคลุมถึงสภาพทางกายภาพ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ครอบคลุมทั้งองค์ประกอบทางกายภาพและอารมณ์ของสถานที่ทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งรวมถึงบรรยากาศโดยรวมและพลวัตทางสังคมในการทำงาน ปัจจัยทางกายภาพประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น อุณหภูมิ การจัดโต๊ะทำงาน คุณภาพอากาศ แสงสว่าง และระดับเสียง ในทางกลับกัน ปัจจัยที่ไม่ใช่ทางกายภาพมุ่งเน้นที่การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและการสนับสนุนระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมการทำงานมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มผลผลิตในการทำงาน Adha, Qomaria, & Hafidzi (2019) พบว่าบทบาทของสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลได้ คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงคุณภาพที่พบเจอในชีวิตประจำวัน ซึ่งรวมถึงด้านสังคม อารมณ์ และร่างกาย โดยธรรมชาติแล้วคุณภาพชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกันไป สภาพแวดล้อมที่ทำงานทางกายภาพจะแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการออกแบบสำนักงานที่ยืดหยุ่นและมีคุณลักษณะตามหลักสรีรศาสตร์ แต่ไม่ได้ศึกษาว่าลักษณะทางกายภาพเหล่านี้ผสานรวมกับพลวัตของสถานที่ทำงานโดยรวมอย่างไร เพื่อให้เข้าใจความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานอย่างบูรณาการมากขึ้น Elsbach & Pratt (2007) พบว่าแสงไฟแบบปรับได้ช่วยลดความเหนื่อยล้าทางจิตใจและเพิ่มสมาธิ และระดับพลังงานและสมาธิจะสูงขึ้นในพื้นที่ทำงานที่มีแสงไฟที่ออกแบบมาอย่างดีและมีความยืดหยุ่น แม้ว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ของการปรับปรุงทางกายภาพเฉพาะด้าน แต่มีผลเชิงประยุกต์เป็นนวัตกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์กับบริบททางสังคมและองค์กรของพนักงานในแง่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เป็นอย่างดี นอกเหนือจากการเติมเต็มช่องว่างสำคัญโดยการศึกษาว่าปัจจัยทางกายภาพและลักษณะเฉพาะขององค์กรส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมอย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Lee (2017) พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเชิงบวกและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วม การส่งเสริม

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และเพิ่มความสามัคคีในทีม ตัวอย่างเช่น การลงทุนในพื้นที่ที่เอื้อประโยชน์ในทำงานและพักผ่อนร่วมกัน เพราะพื้นที่พักผ่อนสามารถเพิ่มขวัญกำลังใจและความพึงพอใจได้อย่างมาก อย่างไรก็ตาม ผลกระทบระยะยาวของการสนับสนุนทางสังคมต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานยังคงต้องมีการศึกษาอย่างกว้างขวางในความจำเป็นของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยทางกายภาพและองค์กร โดยการ บูรณาการมิติเหล่านี้ เพื่อก่อให้เกิดมุมมองที่ครอบคลุมมากขึ้นเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี

งานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อเสริมสร้าง พัฒนา และปรับปรุง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่สะท้อนถึงประเด็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้มีแนวทางที่ชัดเจนมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ กลุ่มผู้มีงานทำในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 5,757,697 คน (National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society, 2025)

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มประชากรที่อาศัยเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขตผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสุ่มของ Yamane จากประชากร จำนวน 5,349,004 คน และความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 5% จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 400 คน และได้แบ่งเขตกรุงเทพมหานคร ออกเป็น 50 เขตปกครอง (Cluster Sampling) และจับสลากขึ้นมา 5 เขต ได้แก่ เขตบางรัก เขตสาธร เขตพญาไท เขตบางเขน และเขตปทุมวัน เขตละ 80 คน (Quota Sampling) รวมเป็น 400 คน ในย่านธุรกิจสำคัญที่มีประชากรที่อยู่ในเกณฑ์ของการเป็นตัวอย่างตามคุณสมบัติตามที่กำหนด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

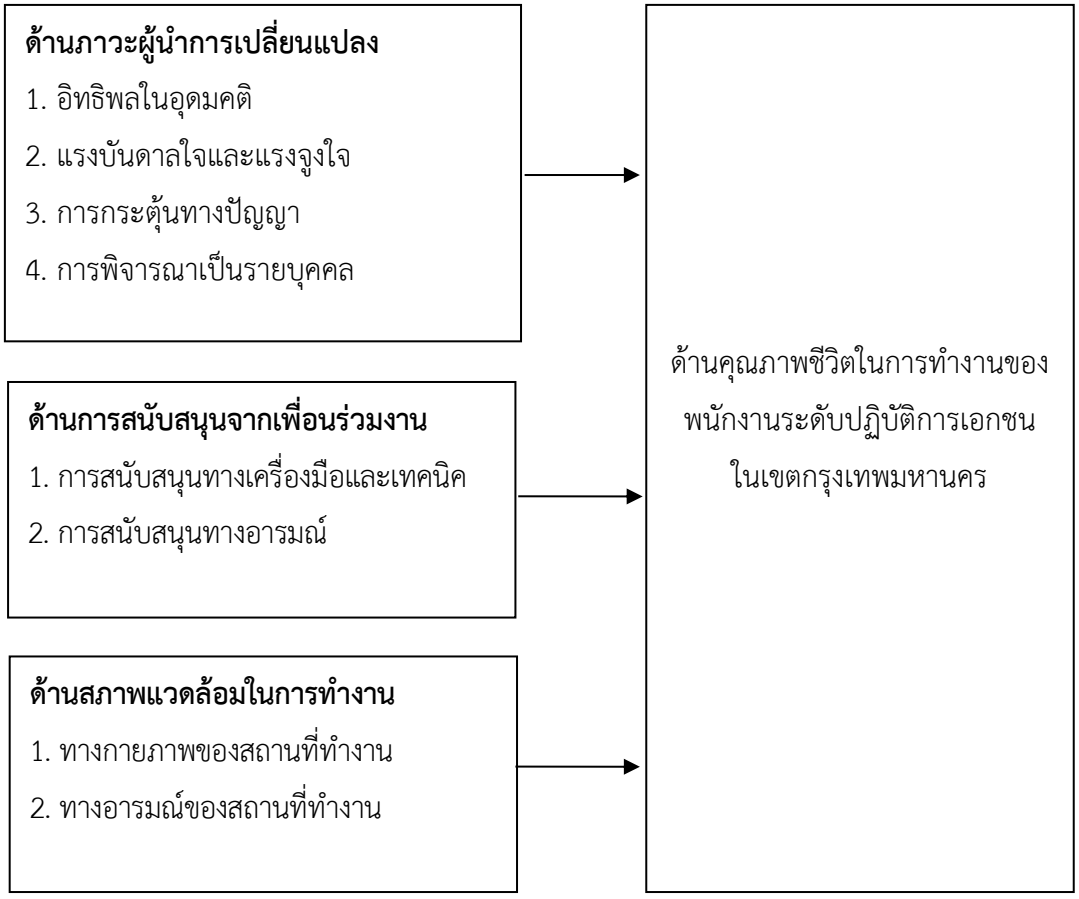
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านอิทธิพลในอุดมคติ ด้านแรงบันดาลใจแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการพิจารณาเป็นรายบุคคล

2. ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนทางเครื่องมือและเทคนิค และด้านการสนับสนุนทางอารมณ์

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และด้านทางอารมณ์ของสถานที่ทำงาน

4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามมี 5 ส่วน ข้อมูลด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ข้อมูลด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ แบบสอบถามดังกล่าวข้างต้นได้จัดทำขึ้นมาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ โดยทบทวนมาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา และได้มีการตรวจสอบความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์หาความถูกต้องของเนื้อหาได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 และวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีความรู้ความเข้าใจในหัวข้อวิจัยและทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาร์ค ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.861 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือความถี่และร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน คือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบเป็นเวลา 2 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568-31 สิงหาคม 2568 ทั้งนี้การเก็บรวมรวมแบบสอบถาม ได้แจกแบบสอบถามในย่านธุรกิจสำคัญที่มีประชากรที่อยู่ในเกณฑ์ของการเป็นตัวอย่างตามคุณสมบัติตามที่กำหนด ได้ข้อมูลจำนวนครบทั้งหมด 400 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วย ความถี่และร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษานี้จะอธิบายด้วยข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลสถิติเชิงอนุมานโดย ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53 มีรายได้ต่อเดือน 30,001–35,000 บาท จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 และ มีสภาพโสด จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.25 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ค่า t	Sig (P-value)
1. ด้านอิทธิพลในอุดมคติ	0.121	2.286*	0.023
2. ด้านแรงบันดาลใจ	0.105	2.081*	0.030
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.197	3.722*	0.001
4. ด้านการพิจารณาเป็นรายบุคคล	0.189	1.876*	0.005

R^2 = .369, F-value = 31.145, n = 400, P-value = .05*

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีอิทธิพลร้อยละ 36.9 ตามรายด้าน ดังนี้ ด้านด้านอิทธิพลใน

อุดมคติ มีค่า β เท่ากับ 0.121 ด้านแรงบันดาลใจมีค่า β เท่ากับ 0.105 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่า β เท่ากับ 0.197 และ ด้านการพิจารณาเป็นรายบุคคล มีค่า β เท่ากับ 0.189 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.634–0.697 และ ค่า VIF มีค่าระหว่าง 3.457–3.981 แสดงว่า ตัวแปรอิสระย่อยทั้ง 4 ตัว อยู่ในเกณฑ์ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

สมมติฐานข้อที่ 2: การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านการสนับสนุนทางเครื่องมือและเทคนิค	0.231	4.533*	0.000
2. ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์	.0367	7.023*	0.000

R^2 = 0.303, F-value = 11.321, n = 400, P-value = 0.05*

จากตารางที่ 2 พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมมีอิทธิพลร้อยละ 30.3 ตามรายด้าน ดังนี้ ด้านการสนับสนุนทางเครื่องมือและเทคนิค มีค่า β เท่ากับ 0.231 และด้านการสนับสนุนทางอารมณ์มีค่า β เท่ากับ 0.367 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.732–0.768 และ ค่า VIF มีค่าระหว่าง 4.234–4.431 แสดงว่า ตัวแปรอิสระย่อยทั้ง 2 ตัว อยู่ในเกณฑ์ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

สมมติฐานข้อที่ 3: สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	0.367	5.311*	0.000
2. ด้านทางอารมณ์ของสถานที่ทำงาน	0.343	4.917*	0.000

R^2 = 0.357, F-value = 44.231, n = 400, P-value = 0.05*

จากตารางที่ 3 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมมีอิทธิพลร้อยละ 35.7 ตามรายด้าน ดังนี้ ด้านทางกายภาพ

ของสถานที่ทำงาน มีค่า β เท่ากับ 0.367 และด้านทางอารมณ์ของสถานที่ทำงาน มีค่า β เท่ากับ 0.343 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.756–0.771 และ ค่า VIF มีค่าระหว่าง 4.231–4.423 แสดงว่า ตัวแปรอิสระย่อยทั้ง 2 ตัว อยู่ในเกณฑ์ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านอิทธิพลในอุดมคติ ด้านแรงบันดาลใจแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการพิจารณาเป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ทุกปัจจัยมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Moradi & Shabazi (2016) พบว่าภาวะผู้นำที่เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรโดยมีการทบทวนวรรณกรรมเห็นเชิงประจักษ์ เช่น Deveshwar & Aneja (2014) กล่าวว่าแนวคิดแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับบริษัทเอกชนและภาครัฐ โดยต้องมีรูปแบบภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ รวมถึง Moradi & Shabazi (2016) และ Lasrado & Kassem (2021) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การโน้มน้าวใจในอุดมคติ แรงจูงใจเชิงสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นรายบุคคล องค์ประกอบเหล่านี้ทำให้ผู้นำทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง กระตุ้นผู้ตามด้วยวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ และให้การโค้ชชิ่งและการสนับสนุนแก่สมาชิกในทีมแต่ละคน และผู้นำเข้าใจดีว่าสิ่งที่ได้ผลในการสร้างแรงบันดาลใจให้คนคนหนึ่งอาจไม่ใช่ทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับอีกคนหนึ่ง สามารถมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของแต่ละคนในทีม และแนะนำแผนการฝึกอบรมและการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการบันทึกไว้อย่างกว้างขวางสามารถสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาสุขภาวะในที่ทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความคาดหวังและความต้องการของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อเฟื้อในสถานที่ทำงาน โดยการส่งเสริมบรรยากาศแห่งความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพการทำงานที่สูง และมีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน สามารถพัฒนาบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงานได้เป็นอย่างดี

2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนทางเครื่องมือและเทคนิคและด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า ทุกปัจจัยมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าด้านการสนับสนุนทางอารมณ์มีอิทธิพลมากที่สุด

สอดคล้องกับการศึกษาของ Kmieciak (2022) อธิบายว่าการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานนั้น มีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การช่วยเหลือตามภารกิจและการให้ข้อมูล ไปจนถึงการให้กำลังใจทางอารมณ์ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและลดความเครียดได้ มีความสำคัญต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานนั้น หากมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานด้วยกันจะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและมีประสิทธิภาพมาก รวมถึงบทบาทของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วนสำคัญในการทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มความผูกพันในการทำงาน เอาชนะความเหนื่อยล้า ลดความเครียดในการทำงาน พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมถึง Kalleberg, Nesheim, & Olsen (2009) กล่าวว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานจะรู้สึกว่าความเป็นอยู่ที่ดีของตนได้รับการดูแล ทำให้โอกาสที่พนักงานจะลาออกจากองค์กรมีน้อยลง มีผลต่อสุขภาพกายที่ดี มีความมุ่งมั่นทางอารมณ์และความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านทางการสนับสนุนทางเครื่องมือและการสนับสนุนทางอารมณ์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Yadav & Sharma (2023) ที่กล่าวว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว พนักงานจะรู้สึกมั่นใจว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือในการจัดการอารมณ์ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นการแสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ ว่ามีลักษณะและทิศทางเป็นอย่างไร รวมถึงการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และด้านทางอารมณ์ของสถานที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทุกปัจจัยมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าด้านทางกายภาพของสถานที่ทำงานมีอิทธิพลมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Lestary & Harmon (2017) กล่าวว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นเรื่องของสภาพทางกายภาพและจิตใจที่พนักงานปฏิบัติงาน ครอบคลุมถึงสภาพทางกายภาพ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ครอบคลุมทั้งองค์ประกอบทางกายภาพและอารมณ์ของสถานที่ทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นพื้นที่สำหรับพนักงาน ซึ่งองค์กรสร้างเงื่อนไขที่ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างหัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในองค์กร การสร้างบรรยากาศแบบครอบครัวที่เอื้อต่อการสื่อสารที่ดี การควบคุมตนเอง และการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทถือเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Adha, Qomariah, & Hafidzi (2019) ที่ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างปฏิกิริยาต่องาน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบายสำหรับพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจมากขึ้น โดยธรรมชาติแล้วคุณภาพชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกันไป ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่แต่ละคนมีวิธีใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นของตนเอง รวมถึงพื้นที่ทำงานทางกายภาพ

เป็นรากฐานสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงาน การแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการออกแบบสำนักงานที่ยืดหยุ่นและมีคุณลักษณะตามหลักสรีรศาสตร์ เป็นความเข้าใจความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานอย่างบูรณาการ และ Elsbach & Pratt (2007) Lee (2017) มีความคิดเห็นสอดคล้องเช่นเดียวกันที่เป็นเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเชิงบวกและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และเพิ่มความสามัคคีในทีม ตัวอย่างเช่น การลงทุนในพื้นที่ทำงานร่วมกันและพื้นที่พักผ่อนสามารถเพิ่มขวัญกำลังใจและความพึงพอใจได้อย่างมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวปฏิบัติทั้งในส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร เพื่อให้ก่อให้เกิดการเชื่อมการแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

2. การนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประเด็นการกลับมาทำงานที่ออฟฟิศเต็มรูปแบบภายหลังยุค Hybrid Work โดยพิจารณาควบคู่กับภาวะเศรษฐกิจ รวมถึงภาระงานและสภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. ควรจัดทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายเชิงเหตุผลว่าเหตุใด ตัวแปรแต่ละด้านจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดหรือทฤษฎี/องค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. ควรศึกษาภายใต้บริบทของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นประเด็นสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารอ้างอิง

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Culture on Employee Performance of the Social Service of Jember Regency. *Journal of Science and Technology Research, 4*(1), 47.

Boccoli, G., Gastaldi, L., & Corso, M. (2023). The Evolution of Employee Engagement: Towards a Social and Contextual Construct for Balancing Individual Performance and Wellbeing Dynamically. *International Journal of Management Reviews, 25*(1), 75–98.

Deveshwar, A., & Aneja, I. (2014). A Study of Transnational and Transformational Leadership Styles and Factors Affecting the Leadership Style. *International Journal of Business, Economics and Management, 1*(8), 176-185.

Elsbach, K. D., & Pratt, M. G. (2007). The Physical Environment in Organizations. *Academy of Management Annals, 1*(1), 181-224.

Fancha, R. F., Hadiwijaya, D., & Muttaqijn, M. I. (2024). The Effect of Quality of Work Life, Work Motivation and Employee Engagement on Employee Performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science, 3*(4), 362–372.

Fapohunda, T. M. (2014). An Exploration of the Effects of Work-life Balance on Productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies, 2*(2), 71-89.

Kalleberg, A. L., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2009). Is Participation Good or Bad for Workers? *Acta Sociologica, 52*(2), 99–116.

Kmieciak, R. (2022). Co-worker Support, Voluntary Turnover Intention and Knowledge Withholding among IT Specialists: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment. *Baltic Journal of Management, 17*(3), 375–391.

Lasrado, F., & Kassem, R. (2021). Let's Get Everyone Involved! the Effects of Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Excellence. *International Journal of Quality and Reliability Management, 38*(1), 169–194.

Lee, H. J. (2017). How Emotional Intelligence Relates to Job Satisfaction and Burnout in Public Service Jobs. *International Review of Administrative Sciences, 84*(4), 1–17.

Lestary, L., & Harmon, H. (2017). The Influence of the Work Environment on Employee Performance. *Journal of Business and Investment Research, 3*(2), 2460-8211.

Moradi, K. M., & Shabazi, H. (2016). An Analysis of the Transformational Leadership Theory. *Journal of Fundamental Application Science, 8*(3S), 452-461.

National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society. (2025). *Statistical Yearbook Thailand 2025*. Retrieved May 1, 2025, from https://www.nso.go.th/public/e-book/Statistical-Yearbook/SYB-2025_webPage/Page_SYB_TH.html

Yadav, V., & Sharma, H. (2023). Family-friendly Policies, Supervisor Support and Job Satisfaction: Mediating Effect of Work-family Conflict. *Vilakshan - XIMB Journal of Management, 20*(1), 98–113.

Yan, Z., Mansor, Z. D., Choo, W. C., & Abdullah, A. R. (2021). How to Reduce Employees' Turnover Intention from the Psychological Perspective: A Mediated Moderation Model. *Psychology Research and Behavior Management, 14,* 185–197.