

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION CULTURE ASSOCIATED  
FACTORS WITH QUALITY OF WORK LIFE OF OFFICE WORKER IN BANGKOK  
METROPOLITAN AREAS

วรัญรัตน์ ดุลยพันธ์<sup>1</sup>

ภูธิป มีถาวรกุล<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1-10 ปี มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 – 35,000 บาท (2) พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก (3) พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (5) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup>อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ABSTRACT

The purpose of this research is to study transformational leadership and the organizational culture associated factors with quality of work life among office workers in the Bangkok metropolitan areas. The sample groups used in this study included 400 office workers in Bangkok using a questionnaire as the tool for data collection. The statistics used in the descriptive data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested with an independent sample t-test, One-Way Analysis of Variance and the Pearson Correlation. The study found the following: (1) the majority of employees were female, aged 21-30 years, single, held a Bachelor's degree, 1-10 years of work experience, and earned an average monthly income between 25,001 – 35,000 Baht; (2) most employees had a transformational leadership organization culture and quality of work life at a high level; (3) employee of a different gender and status had different quality of work life with a significance of 0.05; (4) transformational leadership has positively correlated with quality of work life with a statistical significance of 0.01 at the highest level; and (5) organizational culture positively correlated with quality of work life with a statistical significance of 0.01 at the highest level.

**Keyword:** Transformational leadership, Organization culture, Quality of work life

## บทนำ

ปัจจุบันการทำงานในแต่ละที่ แต่ละองค์กรย่อมมีปัญหาในเรื่องต่าง ๆ มากมาย เช่น บุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากประสบการณ์การทำงานในอดีตมาสู่ที่ทำงานใหม่ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานที่ไม่ดี ทำให้บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความตึงเครียด ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี ซึ่งเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมานั้น ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ จัดการ และดูแล รวมไปถึงควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากผู้นำแล้ว ก็ยังรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย เพราะว่าผู้นำและบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อาจกล่าวได้ว่าทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์กัน จากความสำคัญของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมการบริหารองค์กรที่ดีแล้ว ยังส่งผลไปถึงเรื่องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอีกด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตของการทำงาน มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะการทำงานต้องใช้คนเป็นหลัก ดังนั้นคนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญมาก ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เพราะฉะนั้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงาน สามารถเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น เพื่อนร่วมงานที่ดีหรือหัวหน้างานที่มีความเมตตา หากพนักงานในองค์กรของเราเกิดความรู้สึกที่ดีในสิ่งต่าง ๆ ในที่ทำงานแล้วนั้น ก็จะสามารถส่งผลดีต่องานและองค์กรด้วย คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงเกิดข้อสงสัยว่า ผู้นำหรือวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละองค์กร มีวิธีการทำงานอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรจะทำอย่างไรเพื่อให้พนักงานในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย ผู้วิจัยจึงมี

ความต้องการจะศึกษาเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีบริษัทเอกชนอยู่เป็นจำนวนมากและมีความหลากหลายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีที่จะนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางเสนอปรับปรุงแก้ไขในการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรและเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีความมีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมและปลุกฝังให้พนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

### ทบทวนวรรณกรรม

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์** จากการศึกษาผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล (2562) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมานั้นล้วนมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครทั้งสิ้น

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** จากการศึกษาผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Bass และ Avolio (1993) คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพนักงาน โดยการทำให้พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง รวมถึงการพัฒนาความสามารถของพนักงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้พนักงานมองการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจของพนักงานไปสู่ประโยชน์ขององค์กร หรือสังคม ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร** จากการศึกษาผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Robbins (1994) คือ ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อเจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่ คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร

**แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน** จากการศึกษาผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Richard E. Walton (1974) คือ สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกายจิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตซึ่งมีผลให้งานที่ปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต

ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนซึ่งทำงานอยู่ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนชัดเจน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างจากการ ใช้สูตรการคำนวณของ W.G. Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 %

### การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 21 - 60 ปี โดยจะใช้วิธีการสุ่มแบบเบื้องต้นแบบสอบถามว่า เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-60 ปี และทำงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจะใช้วิธีการสุ่มเบื้องต้นว่าเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 21-60 ปี และทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ หากตอบว่าใช่ จึงให้เริ่มทำ แบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 ชุด โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยเลือกกลุ่มพนักงานจากเขตต่าง ๆ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอ้างอิงจากเขตที่มีอัตราการจ้างงานสูงที่สุดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (Job Thai, 2565) จำนวนทั้งสิ้น 5 เขต ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตบางรัก เขตพญาไท เขตวัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) แบบกระจายจำนวนเท่ากันทุกเขต โดยเลือกเก็บตัวอย่างในเขตที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 แบ่งเป็นท่าละ ๆ ละ 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยจะเลือกเก็บเฉพาะพนักงานบริษัทที่ทำงานอยู่ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อศึกษาถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน โดยคำถามจะเป็นแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 แบบ ซึ่งมีจำนวนคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร 10 แบบ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 40 ข้อ

จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า สูตรของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) หากค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่า

ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 เมื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นแล้ว นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการค้นคว้าเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัย

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยการติดต่อกลุ่มตัวอย่างไปทางช่องทางออนไลน์ เช่น Line, Messenger, E-mail เป็นต้น เพื่อขอความยินยอมในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อได้รับการยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยการส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ให้ผู้ตอบทางช่องทางเดิมคือ Line, Messenger, E-mail เป็นต้น

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา เลือกใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)
  - 3.1 สถิติ Independent t-test
  - 3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) ใช้ค่า F-Ratio
  - 3.3 ค่าสถิติทดสอบของเลวีเน (Levene Test for Equality of variances)
  - 3.4 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ดังนี้ เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 และเพศชายจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5

ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1-10 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 ระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างมีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 – 35,000 บาทจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น 10 ด้าน โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุนการจัดการ

และด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านการกำหนดทิศทางและด้านเอกลักษณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านแบบของการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านระบบการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 8 ด้าน โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

## สรุปผลและอภิปรายผล

### สรุปผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศและสถานภาพการสมรสมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 63.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้านเอกลักษณ์ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับร้อยละ 68.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ สูง ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

**เพศ** พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรพล เงินมูล (2564)

**อายุ** พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) และงานวิจัยของ วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล (2562)

**สถานภาพสมรส** พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากความรับผิดชอบและแรงกดดันภายนอกงานที่แตกต่างสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) และวรเชษฐ์ กาญจนวิศาล (2562)

**ระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562)

**ระยะเวลาในการทำงาน** พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562)

**ระดับเงินเดือน** พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ (2564)

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณดา แสนบุญ และคณะ (2565) และงานวิจัยของ สินาถ อานามนารถ และคณะ (2566)

**ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ เขมาภูวนานนท์ และคณะ (2562) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่ดีที่มีการสื่อสารที่ชัดเจนและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมีมูลค่ามากขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการทำงานอีกด้วย

**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณดา แสนบุญ และคณะ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สินาถ อานามนารถ และคณะ (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ยุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตจันทบุรี ทราย โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ เขมาวุฒานนท์ และคณะ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษานักวิชาการพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตสาทร โดยพบว่า ภาวะผู้นำ ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งกล่าวได้ว่าการกระตุ้นทางปัญญาเป็นหนึ่งในด้านสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้นำในการทำทนายและกระตุ้นให้ลูกน้องคิดอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ การกระตุ้นให้พนักงานได้คิดอย่างเปิดกว้างและค้นหาริธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาสามารถส่งผลให้พวกเขาารู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นและเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

**ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนาด อานามนารถ และคณะ (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตจันทบุรี ทราย โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุมด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านแบบของการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งบ่งบอกว่าคุณลักษณะเชิงบวกในด้านวัฒนธรรมเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิราณี เมฆลอย (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ กาญจนพรณี พันธุ์เทศ และ ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ (2562) โดยพบว่า วัฒนธรรมขององค์กรด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน



**ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาลิตา พรหมมาตร์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาในโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนความปลอดภัย (ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความอดทนต่อความเสี่ยง) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากความอดทนต่อความเสี่ยงในวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าพนักงานรู้สึกอย่างไรต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและวิธีที่พวกเขาประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง การมีวัฒนธรรมที่อดทนต่อความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสมอาจช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง การมีวัฒนธรรมที่อดทนต่อความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสมอาจช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง การมีวัฒนธรรมที่อดทนต่อความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสมอาจช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง การมีวัฒนธรรมที่อดทนต่อความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสมอาจช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง

**ด้านการกำหนดทิศทาง** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) ที่ศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด (สำนักงานใหญ่) การวิจัยนี้พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีโครงสร้างและกฎระเบียบชัดเจน (ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทาง) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 60.4 ซึ่งการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจในเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กร ซึ่งสามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจในบทบาทและมีความมั่นคงในงาน การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางยังช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจและปฏิบัติตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงานได้

**ด้านการร่วมมือ** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราณี เมฆลอย (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ด้านการสนับสนุนการจัดการ** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ กาญจนาวรรณ พันธุ์เทศ และ ประพันธ์ ชัยกิจจูราใจ (2562) โดยพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่งานวิจัยของกาญจนาวรรณและประพันธ์ อาจศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างออกไป นอกจากนี้ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ก็อาจแตกต่างกัน เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลต่อผลการศึกษาที่ออกมาแตกต่างกันได้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนการจัดการมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริบทของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อไป

**ด้านการควบคุม** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ กาญจนารพณ์ พันธุ์เทศ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2562) โดยพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร ด้านการควบคุม ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

**ด้านเอกลักษณ์** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนารพณ์ พันธุ์เทศ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร ด้านเอกลักษณ์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงานรู้สึกมีเอกลักษณ์ร่วมกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และมีความผูกพันกับองค์กร จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านเอกลักษณ์ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่สุด

**ด้านระบบการให้รางวัล** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยการให้รางวัลไม่เพียงแต่เกี่ยวกับผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการยอมรับ การประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม และโอกาสในการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

**ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัว (ความอดทนต่อความขัดแย้ง) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไปรษณีย์ไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมอดทนต่อความขัดแย้งสามารถส่งเสริมความมั่นคงและส่งผลบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้ โดยการมีระบบที่รองรับการจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการตอบสนองต่อความท้าทายในงานได้ดีขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขาดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

**ด้านแบบของการสื่อสาร** พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูงและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนารพณ์ พันธุ์เทศ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2562) โดยพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร ด้านแบบของการสื่อสาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านแบบของการสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก แม้ว่าด้านการสนับสนุนการจัดการจะไม่มีผลก็ตาม ดังนั้น ภาวะผู้นำและการสื่อสารที่ดีในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

## ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชายและหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจำเป็นต้องดำเนินการที่จะต้องดำเนินนโยบายที่มีความละเอียดอ่อนทางเพศ ซึ่งอาจรวมถึงการเตรียมการในการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น การจัดการกับความท้าทายเฉพาะเรื่องเพศในที่ทำงาน และการรับประกันโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับการเติบโตและการพัฒนา มาตรการเหล่านี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการเฉพาะและความท้าทายที่เพศต่างๆ ต้องเผชิญ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปตามสถานภาพการสมรส บริษัทจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน ในทุกสถานภาพให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่บริษัทจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานทุกคนทุกสถานภาพให้เป็นด้วยความเท่าเทียมกัน การใช้ระบบสนับสนุนที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของสถานภาพการสมรสที่ต่างกันจึงเป็นประโยชน์ ตัวอย่างเช่น การให้การสนับสนุนการดูแลเด็กสำหรับพนักงานที่แต่งงานแล้ว การสร้างเครือข่ายและกลุ่มทางสังคมสำหรับพนักงานโสด หรือมีสวัสดิการเฉพาะให้กับแต่ละสถานภาพในองค์กร เนื่องจากคนในแต่ละสถานภาพมีเหตุผลและความจำเป็นในชีวิตที่ไม่เหมือนกัน หากบริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้เพิ่มมากขึ้นและมีการตระหนักถึงความต้องการที่หลากหลายของพนักงานในช่วงชีวิตที่ต่างกัน ก็จะสามารถทำให้สามารถปรับปรุงสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานได้

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะด้านประชากรศาสตร์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น แม้ว่าระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน ไม่ได้แสดงความแตกต่างในคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาโปรแกรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถส่วนบุคคลที่สามารถช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานทุกระดับการศึกษาและทุกระยะเวลาการทำงาน

4. จากผลการวิจัยที่ได้ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้นำมีการสร้างแรงบันดาลใจ, กระตุ้นทางปัญญา, และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างเข้มข้น เพื่อช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงวิธีการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การให้การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมและการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการพัฒนาอาชีพของพนักงาน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานได้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารควรได้รับการอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มความเต็มใจในการทุ่มเทและปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างเต็มความสามารถ แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเองและความแน่วแน่ในอุดมการณ์ รวมถึงการมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

6. ความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมความคิดริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับความเสี่ยง การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ความร่วมมือ การสนับสนุนด้านการจัดการ เอกลักษณ์องค์กรที่มีเอกลักษณ์ ระบบการให้

รางวัลที่มีประสิทธิภาพ ความอดทนต่อความขัดแย้ง และการสื่อสารแบบเปิด ความคิดริเริ่มเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในด้านเหล่านี้สามารถนำไปสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่เติมเต็มและมีประสิทธิผลมากขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ภูทิป มีถาวรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกฤติกิจกาญจน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คมกริช นันทะโรจพงษ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์และให้คำชี้แนะ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำ สารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ตลอดจนให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาทิพย์ อัสสะบารุณรัตน์ และ ดร.นิติพันธุ์ ศรีบุญเรืองฤทธิ์ รองผู้อำนวยการ และรักษาการแทนผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร สำนักงานการทะเบียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งทั้งสองท่านนี้เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย อีกทั้งยังคอยช่วยให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่ดีอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกับผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้คำแนะนำในการทำเอกสารต่าง ๆ และช่วยประสานงานในการสอบสารนิพนธ์ ทำให้การทำเล่มสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความราบรื่นและสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณครอบครัว พี่ ๆ น้องๆ และเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้งผู้ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการตอบแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง คุณประโยชน์และความดีอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กฤษณก ดวงชาทม. (2557) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร.
- กาญจนาพรณ์ พันธุ์เทศ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วารสารสหวิทยาการ, 30(1), 53-65.
- เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2566). วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9(2), 34-42.
- จารีลักษณ์ หินชุย, กฤษกันทร สุวรรณพันธุ์, วีระชาติ ยุทธชาติ และปฐมชาติ ดวงกันยา. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ

- คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น หลังการเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 13(2), p641-647.
- จิตสุดา มงคลวัฒน์. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ในพุทธระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี.((สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ดวงพร ธนังธีรพงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
- ดิน ปรัชญานฤทธิ. (2550). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การศึกษาระดับข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร หน่วยที่ 4. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,นนทบุรี.
- ธีรพล เงินมูล. (2564). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 4(3), 96-110.
- นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
- บุญลดา คุณาเวชกิจ, จุฬามาศ อ้วนแก้ว และ บุญญาพร แก้วยม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 3(2), 26-39.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ผกามาศ เจียกสูงเนิน (2565) วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์
- พรพิณ ประกายสันติสุข. (2550). ลักษณะส่วนบุคคลค่านิยมทรัพยากรการท่องเที่ยวและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศ สาธารณรัฐประชาชนจีนของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2559). เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร. ม.ป.ท. Retrieved
- อัคราวดี ชูถนอม (2565) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 9
- รุจิกร ตูลาธาร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล. (2562). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์.(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุจน์.
- ศิริภาณี เมฆลอย. (2566). วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐ และเอกชน, 5(1), 143-157.
- ศิริพงษ์ เสาภายใน. (2551). “ทุนมนุษย์และบทบาทในการพัฒนาองค์กร,”วารสารรามคำแหง. ปีที่ 25 ฉบับที่ 4.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณະ. (2552). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้า ทางทะเล. (ปริญญาณิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)).บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2559). MANAGEMENT: from the Executive’s Viewpoint การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด.
- สินาด อานามนารถ, อีริงกูร วรบำรุงกุล และอรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษายุคความปรกตึถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตจันทบุรี ีตราด. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10(9), 96-108.
- สิริพัชร งามไตรโร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์กรณีศึกษาเทศบาลนคร หาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- สุพรรณดา แสนบุญ, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล ทุ่งหว่า และ ลักขมี ทุ่งหว่า. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 วารสารการพัฒนาระียนรู้สมัยใหม่, 7(9), 357-375.
- อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
- อารีรัตน์ สีขาว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ธนาครทสิกรไทย (มหาชน)
- อุบลรัตน์ เขมวูฒานนท์, ทองฟู ศิริวงศ์ และ สมพล ทุ่งหว่า. (2562). ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตสาทร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.