

## **FACTORS ASSOCIATED WITH THE LEVEL OF QUALITY OF WORK LIFE AMONG JUDICIAL PERSONNEL IN PHETCHABUN PROVINCE**

Kawisara THOSAWAS<sup>1\*</sup> and Pattama GOMENTCHOMRAS<sup>1</sup>

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; kawisara.tho@spumail.net

(Corresponding Author)

### **ARTICLE HISTORY**

**Received:** 9 June 2025

**Revised:** 23 June 2025

**Published:** 7 July 2025

### **ABSTRACT**

This research aims to study the factors associated with the quality of work life among judicial personnel in Phetchabun Province. The objectives were threefold: 1) to examine the level of quality of work life among judicial personnel, 2) to compare the quality of work life across personal factors such as gender, age, income, education, and years of service, and 3) to explore the relationship between job satisfaction and quality of work life. This study employed a quantitative research methodology using a structured questionnaire distributed to a sample of 115 participants. The collected data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics, including t-tests, F-tests, and Pearson correlation coefficient at a significance level of 0.05. The results revealed that the overall quality of work life among judicial personnel was at a high level across all eight dimensions: fair compensation, safe work environment, career advancement, job security, social integration, alignment with laws and the constitution, work-life balance, and societal contribution. Personal factors such as gender, age, income, education level, and years of service were not significantly associated with differences in quality of work life. Furthermore, job satisfaction in four dimensions: supervision, coworkers, work environment, and organizational culture was significantly related to the quality of work life. These findings suggest the importance of enhancing job satisfaction and work-related support to improve overall work life quality and organizational effectiveness.

**Keywords:** Quality of Work Life, Judicial Personnel, Job Satisfaction

**CITATION INFORMATION:** Thosawas, K., & Gomentchomras, P. (2025). Factors Associated with the Level of Quality of Work Life among Judicial Personnel in Phetchabun Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 62

## ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาย ยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์

กวิสรา โทสวัสดิ์\* และ ปัทมา โกเมนท์จรัส<sup>1</sup>

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; kawisara.tho@spumail.net (ผู้ประพันธ์  
บรรณกิจ)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบ t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงานในด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรสายยุติธรรม, ความพึงพอใจในการทำงาน

**ข้อมูลการอ้างอิง:** กวิสรา โทสวัสดิ์ และ ปัทมา โกเมนท์จรัส. (2568). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 62

## บทนำ

ความต้องการพื้นฐานสูงสุดของมนุษย์คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการงานซึ่งมีได้เป็นเพียงหนทางในการแสวงหารายได้เท่านั้น หากแต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้งความพึงพอใจในงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Sirgy et al., 2001) ในบริบทของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้จากงานวิจัยของ วรณวิภา (2560) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในระบบราชการอย่างยั่งยืน จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพิ่มความผูกพันกับองค์กร และส่งผลดีต่อการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

## การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) มาจากความหมายคำว่า คุณภาพชีวิต (Quality of life) และการทำงาน (Working) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม หรือมิใช่จ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมี ความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลจากการทำงานที่จะมีผลต่อผู้ทำงาน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนได้ส่วนเสียในการทำงาน รวมไปถึงแนวทางต่างๆ ในการทำงาน และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน (Delamotte & Shin-ichi, 1984)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรไปเรื่อยๆ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย เงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร (Walton, 1974)

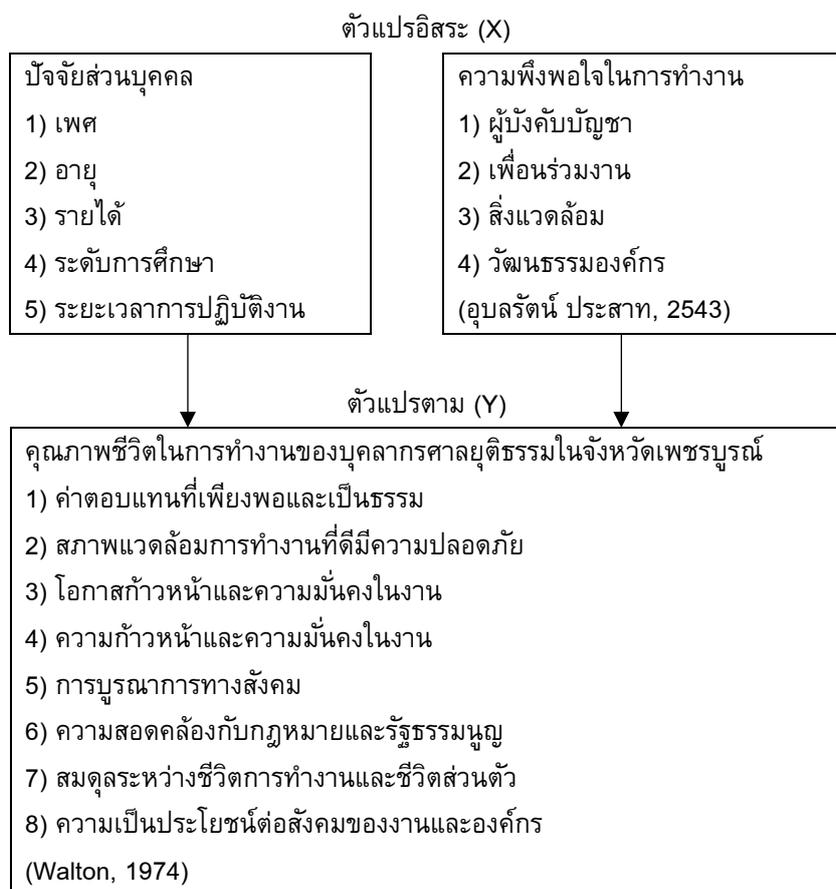
ปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบของแต่ละบุคคล มี 2 ประการ คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยที่ไม่มีมีความพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยยอนามัย ซึ่งมีปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโต (Herzberg et al., 1959) เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้วต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐาน หรือต่ำสุดก่อน จึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับต่อไป ซึ่งแบ่งเป็นลำดับขั้น 5 ด้าน 1) ด้านร่างกาย 2) ความปลอดภัย 3) สังคม 4) เกียรติยศ 5) เต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Maslow, 1970)

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน และระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, 1998) แรงจูงใจมีอยู่ 3 ประการ 1) ความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผล 2) ความต้องการความผูกพัน 3) ความต้องการมีอำนาจ (McClelland, 1961)

### สมมติฐานการวิจัย

- 1) บุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์มีความสัมพันธ์กัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 153 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970, pp.580-581) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน ใช้เวลาประมาณ 25-30 วัน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.989 การวิเคราะห์สถิติ สถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) คุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทดสอบด้วยสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way

ANOVA) โดย t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นจำนวนจริง ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 115 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 70.40 มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60

ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กร พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.65$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.77$ ) เพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.72$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = 0.78$ ) ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 0.69$ ) รองลงมาคือ โอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.76$ ) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.67$ ) ความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $SD = 0.71$ ) การบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.79$ ) สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.67$ ) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $SD = 0.60$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.52$ ) ตามลำดับ และ 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = .889$ ) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ( $r = .827$ ) ผู้บังคับบัญชา ( $r = .812$ ) วัฒนธรรมองค์กร ( $r = .772$ ) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ สิ่งแวดล้อม ( $r = .732$ )

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	-0.801	.156
อายุ	F-test	0.371	.774
รายได้	F-test	2.493	.047
การศึกษา	F-test	1.692	.189
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	F-test	0.518	.671

\*  $p < .05$

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ศาลยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับ ความสัมพันธ์	อันดับ
	r	p		
ผู้บังคับบัญชา	.812**	0.000	ระดับสูง	2
เพื่อนร่วมงาน	.827**	0.000	ระดับสูง	1
สิ่งแวดล้อม	.732**	0.000	ระดับสูง	4
วัฒนธรรมองค์กร	.772**	0.000	ระดับสูง	3
รวม	.889**	0.000	ระดับสูง	

\* p &lt; .01

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถอภิปรายผล ดังนี้

- 1) ด้านผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม เป็นกลาง เปิดรับความคิดเห็น สร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี ไพลดำ และ ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ (2566) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจ ในผู้บังคับบัญชา ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี. ผลการวิจัยพบว่า การให้กำลังใจความสำเร็จ และไม่ตรีสัมพันธ์ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะด้านโอกาสก้าวหน้า ความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม และสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 2) ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการร่วมมือ ช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เปิดรับความคิดเห็น สามารถสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานผ่อนคลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทอร แซ่คู และ ทองฟู ศิริวงศ์ (2567) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและรูปแบบการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจร้านอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานและรูปแบบการสื่อสารสองทางในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แต่ปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่งส่งผลไม่แตกต่างกัน
- 3) ด้านสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีองค์ประกอบที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ พื้นที่ทำงานสะอาด ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียดและความเหนื่อยล้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิณา กุลศิริ (2566) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเฉพาะด้านสังคม ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งจูงใจในที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการทำงานและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีค่านิยม และบรรทัดฐานที่สมาชิกยึดถือร่วมกันอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะ

วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ทัศนคติชัดเจน และการมีเป้าหมายในการทำงาน ได้แก่ การสร้างความผูกพัน ความสามารถในการปรับตัว การร่วมมือกัน การยึดมั่นคุณธรรม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวมอย่างเป็นรูปธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งระบบค่าตอบแทนยังยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม ช่วยลดแรงจูงใจในการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิตรา ชูเม่นไวย (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตโดยรวม

2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากสถานที่ทำงานมี แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทดี มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายครบถ้วน พร้อมมาตรการสุขอนามัยและระบบประเมินความเสี่ยง ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี ศรีปลาด (2564) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แม้ปัจจัยด้านเพศ การศึกษา และรายได้จะไม่ส่งผลแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตในสายอาชีพตามความสามารถและผลงาน และการประเมินที่ยุติธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ ช่วยสร้างความมั่นคงและลดความวิตกกังวล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา กันทะสอน (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการตามนโยบายบริหารและพัฒนา ททรัพยากรบุคคล: กรณีศึกษา เทศบาลเมืองบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความชัดเจนในลักษณะงาน ความพึงพอใจ และการประเมินที่เป็นธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตในสายอาชีพตามผลงานและศักยภาพ การได้รับงานที่ท้าทาย และมีระบบประเมินที่เป็นธรรม บุคลากรรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ด้วยสภาพภาพการจ้างงาน รายได้ และสวัสดิการ เช่น บำเหน็จ บำนาญ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีเป้าหมายชัดเจน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานของ พระครูโกศลธรรมานุสิฐ และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความมั่นคงในงาน ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5) ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากองค์กรส่งเสริมความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ และศาสนา ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความยุติธรรม และการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ยังส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตมา พรหมทอง (2565) ศึกษาเรื่อง การบูรณาการทางสังคมของผู้สูงอายุชาวญี่ปุ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการทางหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่

ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการทางสังคมที่มีส่วนร่วมและมีคุณค่าต่อผู้อื่น เป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

6) ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเป็นธรรม เคารพในสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย การไม่เลือกปฏิบัติ และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนการเติบโตทางอาชีพอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติศักดิ์ กongsuwan (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชนกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยสามารถอธิบายผลกระทบได้ถึงร้อยละ 72.0

7) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากสามารถบริหารเวลาและพลังงานระหว่างหน้าที่การงานกับกิจกรรมส่วนตัว และการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม ลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และป้องกันภาวะหมดไฟ (burnout) รวมถึงส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลนา นาชัยรัตน์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีระดับ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานและประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง โดยไม่พบความแตกต่างตามช่วงวัย และยืนยันว่าความสมดุลชีวิตกับงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน

8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร มีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากบทบาทของศาลยุติธรรมมีส่วนสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ นอกจากนี้ หน่วยงานยังมีบทบาทในการเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย การวิจัย และพัฒนาเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมระเบียบและความน่าเชื่อถือของกระบวนการยุติธรรมในสายตาประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ คงทอง (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก และประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิต ส่งผลให้บุคลากรภาคภูมิใจในงานที่ทำ และทำงานด้วยความตั้งใจและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น การศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญ เหตุผลสำคัญคือ บุคลากรในระบบศาลยุติธรรม ปฏิบัติงานภายใต้ระบบราชการที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสในการก้าวหน้าอย่างเสมอภาค ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในหน้าที่โดยไม่รู้สึกแตกต่างจากปัจจัยภายนอก สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนิกร โชติชัยสถิตย์ และ สุนิสา จุยม่วงศรี (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุกับปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวในจังหวัดเพชรบูรณ์. ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ขณะที่บางปัจจัย เช่น รายได้และการศึกษา มีผลในบางด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอาจไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิต หากระบบและบริบทองค์กรมีความเสมอภาค โปร่งใส

การศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุสำคัญคือบุคลากรในศาลยุติธรรมได้รับความมั่นคง สวัสดิการ หน้าที่รับผิดชอบชัดเจน และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสพัฒนา และความสอดคล้องของงานกับค่านิยมส่วนบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ พรพิศรา ธรรมชาติ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ทั้งนี้ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยตรง แต่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญในบางกรณี

### ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม และส่งเสริมบรรยากาศที่ดี เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดความเครียดในการทำงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ พิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน
- 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ สร้างระบบการให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ เปิดช่องทางให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น ควรศึกษาบุคลากรในระดับตำแหน่งต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งสายบริหาร สายปฏิบัติการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนขึ้น เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตระหว่างศาลระดับจังหวัด ศาลอุทธรณ์ และศาลชั้นต้น (ถ้ามีในพื้นที่) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเชิงบริบท
- 2) ศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความสมดุลชีวิตการทำงาน วิเคราะห์บทบาทของเทคโนโลยีในการเพิ่ม/ลดภาระงาน และผลต่อคุณภาพชีวิต
- 3) เปรียบเทียบระหว่างจังหวัดหรือเขตพื้นที่ ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างศาลในจังหวัดเพชรบูรณ์กับจังหวัดอื่นในภาคเหนือหรือภาคกลาง เพื่อดูความแตกต่างทางภูมิศาสตร์/บริบทขององค์กร

### เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่ง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา พรหมทอง. (2565). การบูรณาการทางสังคมข้ามวัฒนธรรมของผู้สูงอายุชาวญี่ปุ่นผ่านกระยะยาว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณัฐชา กันทะสอน. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล: กรณีศึกษา เทศบาลเมืองบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระครูโกศลธรรมานุสิฐ และคณะ. (2566). คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- รัชนิกร โชติชัยสถิต และ สุนิสา จุยม่วงศรี. (2564). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุกับปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวในจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพัฒนา, 13(2), 75-92.

- ลลนา นาชัยรัตน์. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศศิณา กุลศิริ. (2566). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการจัดการระบบน้ำ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ. (2560). คุณภาพชีวิตของประชาชนกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลพบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(3), 218-232.
- สมิตรา ชูเม่นไวย. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารราชพฤกษ์, 19(2), 151-162.
- สุรัสวดี ไพลดำ และ ถิรรัตน์ พิมพารณ. (2566). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 5(3), 125-140.
- อัญมณี ศรีปลาด. (2564). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อินทอร แซ่คู และ ทองฟู ศิริวงศ์. (2567). ความพึงพอใจในงานและรูปแบบการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจร้านอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 14(2), 173-186.
- Delamotte, Y., & Shin-ichi, T. (1984). *Dimensions of quality of working life problems*. Geneva: International Labour Organization.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Walton, R. E. (1974). *Improving quality of work life*. Harvard Business Review.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis*. Tokyo: John Weatherhill.

**Data Availability Statement:** The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

**Conflicts of Interest:** The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

**Publisher's Note:** All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



**Copyright:** © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).