

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย)
จำกัด

FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF CREDIT ANALYST STAFF
OF TOYOTA LEASING (THAILAND) COMPANY LIMITED

วสินี หล้าแดง¹ (Vasinee Ladang)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 60 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐานหรือสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ t-test Independent), One-way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD

ผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านสิทธิตามธรรมเนียมในองค์กร รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และน้อยที่สุดที่บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงาน คือ ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน,พนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ,บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

ABSTRACT

A research study on the Quality of Working Life of Credit Analysis staff of Toyota Leasing (Thailand) Co., Ltd. intended for 1. To study the quality of working life of credit analysis staff of Toyota Leasing (Thailand) Co., Ltd. 2. To compare the quality of working life of credit analysis staff of Toyota Leasing (Thailand) Co., Ltd. according to personal characteristics.

The population used in this study were credit analysis staff of Toyota Leasing (Thailand) Co., Ltd. total 60 people, Statistics used in the analysis were percentage, mean, standard deviation. and hypothesis test statistics or statistics used in independent t-test), one-way ANOVA and pairwise comparison using LSD.

The quality of working life of credit analyst staff of Toyota Leasing (Thailand) Co., Ltd. was generally at a high level. When considering each aspect, it was found that the first priority was the aspect of promoting a good quality of working life for employees in terms of their rights under the constitution in the organization. Followed by a safe and health-promoting environment. and the least that the company Toyota Leasing (Thailand) Co., Ltd. promotes a good working life for employees, which is the overall rhythm of life.

The comparative analysis of the quality of work life found that the credit analyst staff of Toyota Leasing (Thailand) Co., Ltd. with different sex, age, marital status and monthly income. quality of work life were not different in every aspect. Employees with different levels of education The quality of work life was significantly different at the .05 level. Specialized in providing appropriate and fair compensation

Key Word : Quality of Working Life, Credit Analysis staff, Toyota Leasing (Thailand) Co., Ltd.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทุกธุรกิจแข่งขันกันอย่างรุนแรง ประกอบกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายนอกธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ธุรกิจต้องพยายามจัดหาทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับการประกอบการให้เหมาะสม หากพิจารณาถึงทรัพยากรด้านต่างๆ ของธุรกิจแล้วนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จและสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งได้ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นหนึ่งในปัจจัยด้านทรัพยากรที่สำคัญในความสำเร็จขององค์กร คน หรือพนักงานในองค์กร มีความสำคัญในการสร้างประสิทธิผล และประสิทธิภาพให้แก่องค์กร โดยจะดูได้จาก

องค์การที่ประสบความสำเร็จ จะให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มาก องค์การเหล่านี้ มุ่งมั่นในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการพูดถึงทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่วัดไม่ได้ (Intangible Asset) และเป็นทรัพยากรที่แต่ละองค์การจะมีขีดความสามารถที่แข่งขันกันได้ยาก จากความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคลากรหรือสมาชิกขององค์การธุรกิจ ทำให้ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือกให้ได้มาซึ่งคนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พัฒนาศักยภาพ และต้องหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรทุกคนขององค์การทำงานอย่างเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์การธุรกิจสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานก็คือ ทำให้บุคลากรรู้สึกและรับรู้ได้ว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิต คือความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านต่างๆ คือ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน การปกป้องสิทธิของพนักงาน สมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ดังนั้นหากองค์การใดธุรกิจใดได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรขององค์การ ย่อมทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมตามที่องค์การพึงปรารถนา เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันกับองค์การ มีความสมัครสมานสามัคคีกันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และทุ่มเทปฏิบัติงานกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะหรือผลสัมฤทธิ์ความสามารถในการประกอบการขององค์การ

ปัจจุบันมีแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากมายหนึ่งในแนวคิดเหล่านั้นคือการคำนึง ถึงความต้องการของพนักงาน ซึ่งตามแนวคิดวิทยานิพนธ์ของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงได้กล่าวไว้ เช่นแนวคิดของนักจิตวิทยา Maslow กล่าวถึงความต้องการทางพื้นฐานของมนุษย์ จนถึงความต้องการขั้นสูงสุด (Maslow's need hierarchy) หรือ ทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษาของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นต้น และจากความต้องการเหล่านี้ ทำให้เราทราบว่าคนที่คนจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ไม่ใช่มีเพียงแต่ความรู้ ความสามารถเท่านั้น แต่มีอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน คือความเต็มใจ ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์การ การที่พนักงานจะเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้น มีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น พนักงานต้องรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขกับการทำงาน พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสังคมการทำงาน และโดยเฉพาะคือมีแรงจูงใจที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นพลังขับเคลื่อนให้คนแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย เช่น พนักงานมีเป้าหมาย และ ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย ที่องค์การกำหนดเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ เกิด

ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน อัตราลาออก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อไปยังประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร และเกิดความสมดุลระหว่างความสำเร็จในชีวิตการทำงานของพนักงาน และเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” และถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องสร้าง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ให้แก่พนักงานในองค์กร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ผลักดัน และสนับสนุนนโยบายที่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยกำหนดให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการสร้าง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” สำเร็จตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เฟอร์เรลและคณะ (Ferrel & other, 1995 อ้างอิงในชาญชัย อาจิ้นสมาจาร 2538) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่าเป็นการรับรู้ภาวะความสบาย ที่ไม่คงที่ของบุคคล จากประสบการณ์ชีวิต 4 ด้าน คือ ความผาสุก ด้านร่างกาย และอาการทางกาย (physical well-being and symptom) ความผาสุก ทางด้านจิตใจ (psychological well-being) ความผาสุกด้านสังคม (social well-being) และความผาสุกในด้านจิตวิญญาณ (spiritual well-being) มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและจากการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาทั้งในด้านวัตถุและจิตใจทำให้มนุษย์ จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปเหล่านั้น เพื่อความอยู่รอดของตนเองเป็นสำคัญ “พนักงาน คนงานหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยพื้นฐานและเป็นองค์ประกอบในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญจำเป็นและมีค่าของหน่วยงานทุกระดับ “กำลังคน” เป็นทรัพยากรทางการบริหารเหมือนกับ เงิน วัตถุดิบ แต่มีความแตกต่างที่สำคัญ ๆ ก็คือคนนั้นเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้โดยลักษณะที่ความสามารถเท่ากันแบบคนต่อคน หากมนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่จะตามมา คือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อองค์กรทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ไม่ได้มาตรฐานต้นทุนการผลิตสูง นายจ้างประสบปัญหาการขาดทุน ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศและ ในที่สุดผลกระทบก็ตกแก่คนในสังคมส่วนรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีใช้แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีใช้เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่ การทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองการทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน และการทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความสุขสนุกกับ

งานไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มุ่งการแข่งขันและควมมีประสิทธิภาพอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานมีความเครียดในการทำงาน ตลอดจนการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมทำให้มีการรับสมัครพนักงาน การจ้างงานเพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานใหม่เข้ามาต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในการทำงาน พนักงานทุกคนจึงต้องมีความกระตือรือร้น ความรวดเร็ว ความถูกต้องแน่นอนในการทำงานทุก ๆ วัน นอกจากนั้นเวลาในการทำงานของพนักงานจะมีสภาพผสมผสานกัน

ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่ดีสำหรับพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญควรก่อให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะหฺสินเชือ บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะหฺสินเชือบริษัทโตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะหฺสินเชือบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ขอบเขตของการวิจัย

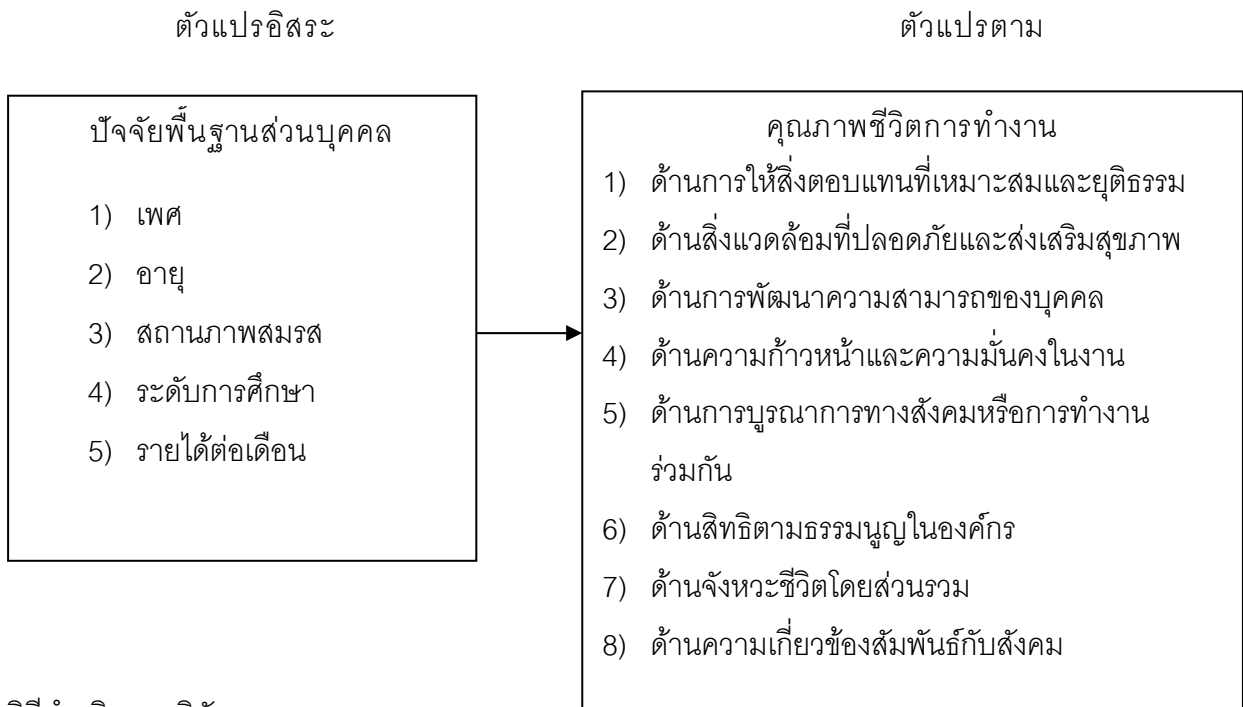
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานวิเคราะหฺสินเชือบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 60 คน (บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย),2565) เป็นชาย 25 คน หญิง 35 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานวิเคราะหฺสินเชือบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 56 คน แบ่งตามสัดส่วนได้ ชาย จำนวน 24 คน หญิง 32 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยใช้แนวคิด และทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ตามทัศนะของ Huse and Cummings (1985) ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์สินเชื่อบริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด มีกรอบแนวคิดดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 2 ตอน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อความ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้

ตอนที่ 2 ข้อคำถาม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา ก่อนนำไปทดลองใช้ (pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้โดยนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (pretest) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ก่อนที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดสอบความเชื่อมั่นแบบ Cronbach ที่เรียกว่าการหาค่า (Alpha Coefficient) ได้ค่า .84 และเมื่อผ่านการทดสอบแล้วนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling)

2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท ไตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

3. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท ไตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

4. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท ไตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคลเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD เมื่อมีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท ไตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท ไตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.02	0.408	มาก	3
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.20	0.332	มากที่สุด	2
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.92	0.349	มาก	7
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.94	0.403	มาก	5

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.95	0.322	มาก	4
6. ด้านสิทธิตามธรรมนูญในองค์กร	4.30	0.372	มากที่สุด	1
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	3.85	0.383	มาก	8
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.93	0.420	มาก	6
ภาพรวม	4.01	0.201	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, S.D.= 0.201) เมื่อพิจารณา รายด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านสิทธิตามธรรมนูญในองค์กรมากกว่าด้านอื่น ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.372) รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=4.20$, S.D.= 0.332) และน้อยที่สุดที่บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานคือด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ($\bar{x}=3.85$, S.D.= 0.383)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.10	0.390	3.96	0.417	1.308	0.196
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.15	0.375	4.24	0.294	-1.077	0.286
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.99	0.336	3.86	0.354	1.382	0.173
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.03	0.406	3.88	0.396	1.388	0.171
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.98	0.353	3.92	0.300	0.739	0.463
6. ด้านสิทธิตามธรรมนูญในองค์กร	4.38	0.385	4.25	0.359	1.250	0.217

7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	3.90	0.361	3.81	0.402	0.802	0.426
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.94	0.406	3.93	0.436	0.146	0.885
ภาพรวม	4.06	0.207	3.98	0.192	1.435	0.157

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์หีสินของบริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์หีสินของบริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์หีสินของบริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า บริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านสิทธิตามธรรมเนียมในองค์กรมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องท่านมีสิทธิ์ปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน บริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้ รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยเฉพาะเรื่ององค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน บริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้ และน้อยที่สุดที่บริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานคือด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม โดยเฉพาะเรื่องการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน บริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้ สอดคล้องกับงานวิจัย สมบูรณ์ บัวศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้าน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทาง สังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความ เป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล และ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร

จากการวิจัยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่อง ท่านได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนของบริษัท ฯ อื่นในประเภทธุรกิจเดียวกัน บริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กรของท่าน ส่วนประเด็นคำถามเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตโดยไม่เดือดร้อนบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่ององค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงานบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่ององค์กรของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย ส่วนประเด็นคำถามเรื่องบริเวณพื้นที่การทำงานที่เป็นจุดอันตรายจะมีป้ายเตือนให้ทราบบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่บริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องในการปฏิบัติงาน ท่านมีส่วนช่วย ทั้งในการวางแผนและการลงมือปฏิบัติงานนั้น ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในส่วนงานของท่านบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น สำหรับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่านบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงาน ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นให้ท่าน ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความมั่นใจว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงสูงบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.32$, S.D.= 0.606) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่ององค์กร

ของท่านมีการประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ส่วน ประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้บริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น สำหรับด้านสิทธิตามธรรมนูญ ในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามเรื่องท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน บริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้ มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการ ทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีอิสระในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในองค์กรบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ส่วนด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงานครบครัน สังคม และเวลาส่วนตัวบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แก่พนักงานในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีเวลาพักผ่อนอย่าง เพียงพอ ส่วนประเด็นคำถามเรื่องการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันบริษัท ไท โยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานในด้านนี้น้อยกว่า ประเด็นอื่น และสำหรับด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ประเด็นคำถามเรื่ององค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อ สังคมบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานใน ด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่ององค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้าน พัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม ส่วนประเด็นคำถามเรื่ององค์กรของท่านมีการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม ต่อต้านยาเสพติดบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่ พนักงานในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น

ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะหฺสินเชื่อบริษัทไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะหฺสินเชื่อบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานวิเคราะหฺสินเชื่อบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน วิเคราะหฺสินเชื่อบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้บริหารของบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการกำหนด เงินเดือนของพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมโดยไม่เดือดร้อน มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันและมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหารของบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการกำหนดให้มี สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก ผู้ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน รวมถึงการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้การ ทำงาน สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย มีป้ายเตือนให้ทราบบริเวณที่ทำงานจุดใดที่ไม่ปลอดภัย

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารของบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่อง การให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน การวางแผนและการลงมือปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาพัฒนาความรู้และประสบการณ์ เช่น การอบรม สัมมนา หรือไปศึกษาดูงาน สามารถควบคุม กำกับดูแลงานด้วยตนเองตลอดจนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากับหัวหน้างานได้

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารของบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบสูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้รับการเลื่อนตำแหน่งก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ส่งผลให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของตนเอง

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ผู้บริหารของบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีการประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม โดยมีการคำนึงถึงทักษะ ความสามารถในการทำงานมากกว่าการคำนึงถึงพวกพ้องหรือเรื่องส่วนตัวรวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ให้ความเคารพในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

6. ด้านสิทธิตามธรรมเนียมในองค์กร ผู้บริหารของบริษัท ไทโยต้าลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัดต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการกำหนด การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในองค์กรที่ได้รับ ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน การมีสิทธิในการปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ผู้บริหารของบริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการกำหนดการทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำ ความพึงพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว รวมถึงการมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ

8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้บริหารของบริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการกำหนด การให้ความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวมไม่เอาัดเอาเปรียบข้อเสียต่อลูกค้า รวมถึงการส่งเสริมงานวิจัยต่าง ๆ ด้านสังคมและการให้ความสำคัญต่อเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะหีสินเชื่อ บริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทที่ทำธุรกิจแบบเดียวกัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานวิเคราะหีสินเชื่อบริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการกับบริษัท

3. ควรมีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิเคราะหีสินเชื่อบริษัท ไทโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีการทำงานอย่างมีความสุข ไม่ลาออกจากงานและส่งเสริมให้พนักงานมีการทำงานเป็นทีมซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง

เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย อาจินสมาจาร.(2538).**นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนการสอน**.กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.
พรินติ้ง เฮาส์.

ทิพวรรณ ศิริคุณ.(2542).**คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท
บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมบูรณ์ บัวศรี (2565).**คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดสระบุรี**.วารสารมหาจุฬานครทรรศน์ ฉบับที่ 9 No.7 (กรกฎาคม)

State v. Ferrell & other.(1995). A model for realism of confidence judgments: Implications for
underconfidence in sensory discrimination.from .[https://www.springer.com/journal
/13414](https://www.springer.com/journal/13414)

Thomas G. Cummings, Edgar F. Huse .(1985). Organization Development and Change. New
york : West Publishing Company