



คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด

QUALITY OF WORKING LIFE THAT AFFECTS WORK EFFICIENCY  
OF KIATIKONGPOB'S EMPLOYEES

นาย อธิธิพร อัจฉริยวงศ์

รหัสนักศึกษา 6314122034

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด จำนวน 219 คน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) ใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของสองตัวแปร (Pearson's Correlation Coefficient), สถิติ t-test, One way ANOVA และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) เพศ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย และการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.000 (4) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด คือ การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.601 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.261 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.224 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.211 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.180 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.149 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล



### Abstract

*The purpose of this study is to compare the quality of life that affects the performance of employees according to the personal factors of employees of Kiat Kongphob Co., Ltd. and to study the quality of work that affects the performance of Kiat Kongphob Co., Ltd. Questionnaire as a data collection tool. 219 employees of Kiat Kongphob Co., Ltd. analyzed the data to explain the results of the study, including frequency distribution, average percentage. The standard deviation tests the correlation by analyzing the SPSS (Statistical Package for Social Science) statistical test using Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.*

*The hypothesis is that (1) gender, income per month, position of employees of Kiat Kongphob Co., Ltd. does not differ in the performance of Kiat Kongphob Co., Ltd. employees, while the age, educational, status, working life of Kiat Kongphob Co., Ltd. does differ. The difference is significant at 0.05 (2) the quality of work and the efficiency of the employees of Kiat Kongphob Co., Ltd. There is a statistically significant correlation at the level of 0.01 (3) good and safe environment and the protection of personal rights or statistically significantly consistent at the level of 0.00 (4) The quality of work does not affect the efficiency of the Company's employees. Kiat Kongphob Co., Ltd. is the development of skills and ability at a significance level of 0.601, work-life balance at a significance level of 0.261, socially beneficial work at a significance level of 0.224, compensation was adequate and fair, at a significance level of 0.211, progress and stability at a significance level of 0.180, interpersonal relationships at a significance level of 0.149, respectively.*

**Keywords:** *Operational efficiency, Quality of life at work, Personal factors*



## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความปกติใหม่ (New Normal) หรือรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่หลังจากที่มีสิ่งรุนแรงมากระทบ จนคนในสังคมต้องเปลี่ยนวิถีของการดำรงชีวิต กลายเป็นคำที่คนเริ่มพูดถึงกันว่าหลังจากการสิ้นสุดของโรคระบาด COVID-19 แล้ว ชีวิตของผู้คนในสังคมจะเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะรูปแบบของการใช้ชีวิตประจำวัน การอยู่รวมกันในสังคม ไปถึงการประกอบธุรกิจการงาน การเว้นระยะห่างจากสังคมที่มีเพิ่มขึ้น สิ่งที่จะเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนทำงานจากเดิมเมื่อเข้าสู่ช่วงความปกติใหม่ คือการทำงานหยุดอยู่บ้าน (Work from Home) เป็นหลักในช่วงที่เกิดการระบาดของไวรัสของหลายหน่วยงานทุกภาคส่วน

ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ โดยถือว่า “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดภายในองค์กร เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรตั้งไว้

ฉะนั้น การมีสุขภาพและบรรยากาศองค์กรที่ดีจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีใน “New Normal” ส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องานและทำให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร (อรัญญา ไชยสร, 2554)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด การศึกษาบรรยากาศองค์กร เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New normal ของกลุ่มคนวัยทำงาน และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดทางการวิจัยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด

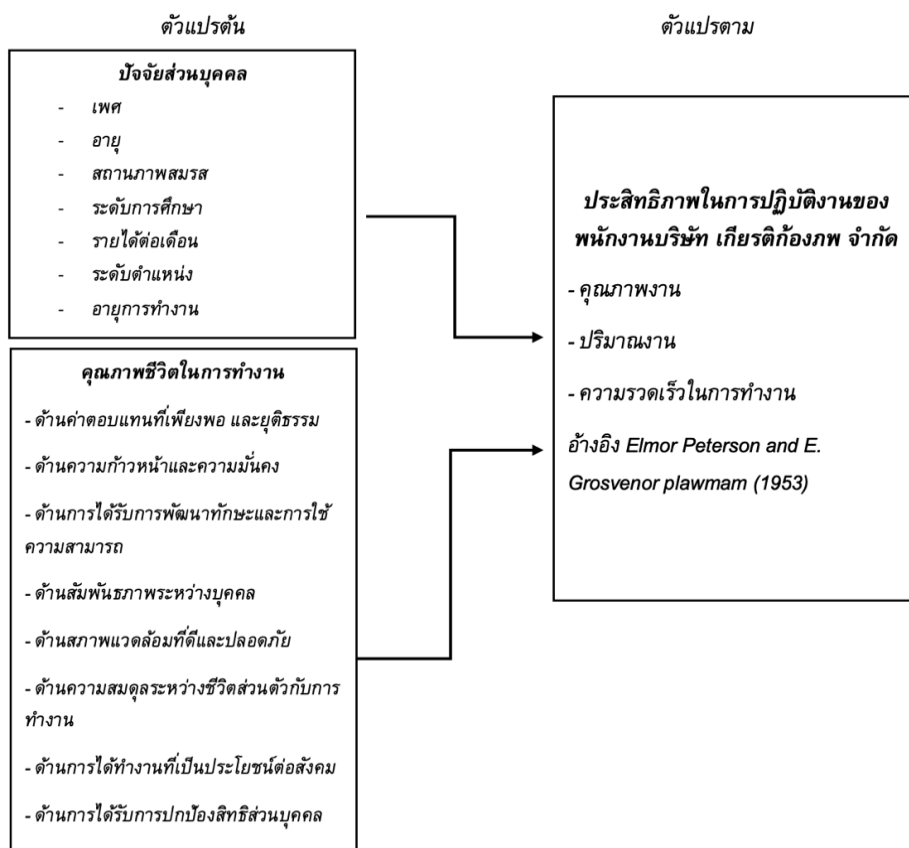
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด



### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประเภทการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการอธิบายด้วยข้อมูลเชิงตัวเลขและทางสถิติช่วย แล้ววิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล, คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด



2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พนักงาน บริษัท เกียรติกองภพ จำกัด จำนวน 480 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane (ทาโร ยามาเน่) โดยวิธีอย่างง่าย (Convince Sampling) จำนวน 219 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2565

### นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ผ่านประสบการณ์ในสถานที่ทำงานและการรับรู้ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองของบุคคล

โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดรูปแบบโครงสร้างสายงาน และอำนาจบังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการดำเนินงานหรือโครงการใด ๆ รวมถึง ความพึงพอใจที่เกิดแก่ผู้รับบริการ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าและปริมาณ การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เกียรติกองภพ จำกัด

2. เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของพนักงานบริษัท เกียรติกองภพ จำกัด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดทางการวิจัยต่อไป

### แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

De (1979) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมเป็นอิสระจากการแสวงหาผลกำไร, ความไม่ยุติธรรม, ความไม่เท่าเทียม, การกดขี่ และการกำหนดขอบเขตการเติบโตของคนซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่มากเกินไป



Walton (1973) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล

### 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Cascio (2003) ได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 8 ด้าน ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
7. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ผ่านประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน และการรับรู้ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองของบุคคล ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Cascio (2003) มาเป็นตัวแปรสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ เพราะว่ามีองค์ประกอบที่มีความชัดเจน ครอบคลุมทุกมิติ และทันต่อสถานการณ์ยุค New Normal ในปัจจุบัน

### 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ คงเทียง (ม.ป.ป., 61) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้กับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกิจกรรมหรือโครงการ

เอลมอร์ปีเตอร์สัน และอี กลอสวินอร์ ฟลอแมน (Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawmam, 1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Method) ในการผลิต

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ หากการดำเนินงานองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่มียieldกำไร ประสบแต่ความขาดทุน ก็ยากที่องค์กรจะตั้งอยู่ได้ ผู้วิจัยจึง



ได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawmam (1953) มาเป็นตัวแปรสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย องค์การ (Goals) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิต (Output) ที่ต้องการ จึงมีความสัมพันธ์กันทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ไชขวัญ อรัญเวทย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) เพศและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และอายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2) เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และอายุ รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จิราภรณ์ แสนดี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรของบุคลากรทางวิชาการ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย สร้างทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมหาวิทยาลัย การพัฒนาและส่งเสริมคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่มขวัญกำลังใจและความรักในการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในที่ทำงานพิจารณาได้จาก 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โอกาสในการเติบโตและความมั่นคง โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ การบูรณาการทางสังคมในองค์กร รัฐธรรมนูญ ในองค์กรการทำงาน การทำงานและอายุขัยโดยรวม และความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าหากผู้นำองค์กรดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม

ณรงค์ ใจเที่ยง และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงาน ยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าวังทองมีแรงจูงใจและความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานยุค New normal ในระดับดีมาก และอยากให้มีการจัดกิจกรรมลักษณะแบบนี้ในปีต่อไป

กาญจนสุดา เฟิงภู (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่มี



ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภท ตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และ 3) ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คือ ความรับผิดชอบในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลสูงที่สุดและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก

งานวิจัยต่างประเทศ

Shika Dilip Kumar (2022) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของสตรีในชนบทที่อำเภอฮานัมคอนดา รัฐเตลังคานา การศึกษาอยู่ภายใต้วิธีการเชิงคุณภาพและแบบพรรณนา จักรวาลได้รับเลือกเป็น Mandal/taluk ในผู้หญิงจาก 12 หมู่บ้านที่แตกต่างกัน Mandal/taluk ประกอบด้วย 12 หมู่บ้าน จากหมู่บ้านเหล่านั้น มีการใช้เทคนิคตัวอย่างที่สอดคล้องกันเพื่อเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของฉันทน์ มีผู้หญิงประมาณ 315 คนได้รับการคัดเลือกสำหรับการศึกษา โดยเลือกใช้แบบสอบถามมาตรฐานสำหรับการศึกษา คุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับว่าพวกเขาใช้เวลาอย่างสนุกสนานในแต่ละวันไปกับทรัพยากรและความพึงพอใจในชีวิต สตรีที่ใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี การนอนหลับ เพื่อน เงิน ความพอใจ เพศ ความสามารถในการทำงาน ผลงานในการทำงาน ความพอใจในชีวิตของตัวเอง เงินที่เพียงพอสำหรับการดูแลสุขภาพ และรายการต่อไป QoI ที่ผู้หญิงใช้จ่ายน้อยมีส่วนทำให้ 21 (6.7%) , QoI ปานกลางที่ผู้หญิงในชนบทใช้จ่ายคือ 285 (90.5%) , ชีวิต QoI สูงที่ผู้หญิงในชนบทใช้คือ 9 (2.9)

Paula McFadden, Jana Ross, John Moriarty, John Mallett, Heike Schroder, Jermaine Ravalier, Jill Manthorpe, Denise Currie, Jaclyn Harron and Patricia Gillen (2021) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของการเผชิญปัญหาในความ เป็นอยู่ที่ดีและคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์ในสหราชอาณาจักรในช่วง COVID-19 โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้รับการประกาศให้เป็นโรคระบาดใหญ่ทั่วโลกในต้นปี 2020 เนื่องจากการแพร่กระจายอย่างรวดเร็วของไวรัสและการรักษาที่มีประสิทธิภาพมีจำกัด ระบบสุขภาพและการดูแลทางสังคมทั่วโลกจึงล้มเหลวอย่างรวดเร็ว สถานการณ์ที่ตึงเครียดดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงานทางสังคม การศึกษาในปัจจุบันได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหาและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล ผดุงครรภ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพพันธมิตร เจ้าหน้าที่ดูแลสังคม และนักสังคมสงเคราะห์ที่ทำงานด้านสุขภาพและการดูแลสังคมในสหราชอาณาจักรในช่วงคลื่นแรกของ COVID-19 ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ที่ไม่ระบุชื่อ (N= 3425) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การเผชิญปัญหาและลักษณะทางประชากรศาสตร์กับสวัสดิภาพของพนักงานและคุณภาพชีวิตในการ





ทำงาน ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์การเผชิญปัญหาเชิงบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเผชิญปัญหาเชิงรุกและการขอความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น กลยุทธ์การเผชิญปัญหาเชิงลบ เช่น การหลีกเลี่ยง เป็นปัจจัยเสี่ยงสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แย่ลงและคุณภาพชีวิตการทำงานแย่ลง ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนองค์กรและการจัดการในช่วงเวลาที่มีความตึงเครียด ซึ่งอาจรวมถึงการศึกษาทางจิตและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเผชิญปัญหาเชิงรุก และอาจอยู่ในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ออกแบบมาเพื่อให้พนักงานมีทักษะในการเผชิญปัญหาที่ดีขึ้น

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีระดับความคิดเห็นให้เลือก 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีระดับความคิดเห็นให้เลือก 5 ระดับ

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อดูความสอดคล้องของแบบสอบถามกับเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้จะต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.5 หลังจากนำเสนอผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม อยู่ในช่วง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 จึงนำแบบสอบถามฉบับนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ที่มากกว่า 0.70 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.954 ซึ่งมากกว่า 0.70 จึงถือว่าเพียงพอต่อการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล



## สถิติที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ได้แก่ ค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่ ค่าสถิติการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent T-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และ ใช้สถิติ F-test (one way analysis of variance : ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเงินเดือน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด

ทดสอบโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีตัวแปรต้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด

## สรุปผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 มีอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 มีสถานภาพ สมรส มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติงาน มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 และมีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้ต่อเดือน และ ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานสรุปได้ดังนี้  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93



ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88  
ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ตัวแปรต้นคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านอธิบาย ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ได้เท่ากับร้อยละ 63.7 (ADJUSTED R<sup>2</sup> = .637) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F = 48.913$ ,  $P = .000$ ) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย และ การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ค่าsig = 0.000

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และคุณธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคง การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านคุณภาพงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นมากที่สุดในข้อท่านให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณ ในอาชีพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ด้านปริมาณงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นมากที่สุดในข้อท่านมีการวางแผนงาน ก่อนลงมือปฏิบัติทำให้สามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ด้านความรวดเร็วในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นมากที่สุดในข้อสามารถส่งงานได้ทัน ตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

### การอภิปรายผลของการศึกษาสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่ง



สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยวิญญู อรัญญเวทย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และอายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2) เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และอายุ รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.1 คุณภาพในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา นันทะจันทร์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ผลการศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44, 3.43, 3.54 และ 3.48 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.798, 0.740, 0.720 และ 0.762 ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.134, 0.281 และ 0.526 ตามลำดับ และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่าเท่ากับ 0.656 3) แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.826 และ 0.789 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวเชื่อมโยงแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย และการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ แสนดี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรของบุคลากรทางวิชาการ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาและส่งเสริมคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่มขวัญกำลังใจและความรักในการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในที่ทำงานพิจารณาได้จาก 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โอกาสในการเติบโตและความมั่นคง โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ การบูรณา



การทางสังคมในองค์กร รัฐธรรมนูญ ในองค์กรการทำงาน การทำงานและอายุขัยโดยรวม และความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและความปลอดภัยส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน เราจึงต้องสร้างความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยรวมถึงบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงานอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ และด้านความปลอดภัยควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ safety ที่ได้คุณภาพและผ่านมาตรฐาน ให้แก่พนักงานที่ทำงานหน้าไซต์งานก่อสร้าง รวมถึงการมีประกันอุบัติเหตุต่างๆที่อาจเกิดจากการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากบริษัท ทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. กรณีของข้อมูลส่วนบุคคลเป็นเรื่องที่มีความอ่อนไหวมากต่อตัวพนักงานแต่ละคน เช่น ข้อมูลทางการแพทย์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อทางศาสนา ประวัติอาชญากรรม ทั้งนี้บริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครอง PDPA (Personal Data Protection Act) ทาง HR ของบริษัท มีความเข้มงวดที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับ เพื่อสร้างความเป็นส่วนตัวให้กับพนักงานทุกคน

3. เนื่องจากคุณภาพในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ นั้นเห็นได้ชัดว่าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ดังนั้น ทางบริษัทควรจัดสร้าง และตั้งเป้าหมายให้กับพนักงานในเรื่องของ Achievement Goals ที่เป็นทั้ง ค่าตอบแทน เงินรางวัล การได้เลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึง การได้รับการส่งไปพัฒนาทักษะ ในด้านเฉพาะต่างๆ หรือ แม้แต่การเรียนเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจให้แก่พนักงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยการจัดสรรค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็น โบนัส การลาโดยยังได้รับค่าจ้าง หรือในทางอ้อม เช่น ค่าประกันสุขภาพและชีวิต ค่ารักษาพยาบาล รวมไปถึง เงินเพื่อการศึกษา เป็นต้น ค่าตอบแทนที่จะเกิดขึ้นจริงสำหรับพนักงานที่ทำงานได้ถึงเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ อีกปัจจัยสำคัญของบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด คือความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าและมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด จึงสอดคล้องกับด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ เพื่อพนักงานที่ต้องการเพิ่มทักษะและความสามารถให้แก่ตนเอง บริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ควรเห็นถึงความสำคัญว่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทักษะในการทำงานนั้นจำเป็นแก่องค์กร ดังนั้นทางบริษัท เกียรติก้องภพ ควรจัดโครงการเพื่อส่งเสริมศักยภาพให้แก่บุคลากร เช่น การอบรมสัมมนาพัฒนาทักษะ การให้เข้าร่วมการสัมมนาในงานในต่างประเทศ รวมถึงการให้ทุนการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ เมื่อพนักงานในองค์กรเห็นถึงเป้าหมายที่ชัดเจนจึงจะทำให้ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน



### ข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด จึงควรอาศัยการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) และการทำการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus Group)
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกียรติก้องภพ จำกัด ในอนาคต

### บรรณานุกรม

- กาญจนสุดา เฟื่องภู. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีที่ 5 (1) (ก.พ.– พ.ค. 2562)
- ไขขวัญ อรัญเวทย์. (2565). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ปีที่ 11 (3) (2564).
- จิราภรณ์ แสนดี (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรของบุคลากรทางวิชาการ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ ใจเที่ยง และคณะ. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. วารสารจันทร์เกษมสาร ปีที่ 26 (2) ก.ค.–ธ.ค. 2563
- Casio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of work life, Profit.* Boston: McGraw-Hill.
- De Bono, E. (1979). *Opportunities: A Handbook for Business Opportunity Search.* London:
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?.* Sloan Management Review, 4 (7), 20-23.