



คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
QUALITY OF LIFE AND JOB SECURITY AFFECTING JOB PERFORMANCE
DURING THE COVID-19 PANDEMIC OF EMPLOYEES
IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ, รักเกียรติ โรจน์กัญญาพร, พงศกร เอี่ยมสะอาด

Theerasak Supprasert, Rakkiat Rojkunyaporn, Phongsakorn Amsa-ard

คันสนันท์ สงวนสัตย์, ศิริมาพร เจริญในวงศ์เผ่า, พรเทพ แก้วเชื้อ, จันทนา แสนสุข

Kanassanunt Sa-nguansat, Sirimaporn Charoenaiwongpao, Pornthep Kaewchur, Jantana Sansook

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

E-mail: Theerasak.s@rmutsb.ac.th

Received June 6, 2023; Revised August 5, 2023; Accepted August 29, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้ทำงานเอกชนในนิคมอุตสาหกรรม ผู้ทำงานเอกชนในเขตประกอบการอุตสาหกรรม และผู้ทำงานนอกนิคมอุตสาหกรรมและเขตประกอบการอุตสาหกรรม จำนวน 400 ชุด ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยงานวิจัยนี้ได้ผ่านการยกเว้นพิจารณาจริยธรรม โครงการวิจัยเลขที่ IRB-RUS-2565-045 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.171$, $\beta = 0.167$, $\beta = 0.420$, $\beta = 0.190$ ตามลำดับ) และ 2) ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($\beta = 0.209$, $\beta = 0.465$, $\beta = 0.211$ ตามลำดับ) ดังนั้นหากผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมี



ความมั่นคงในการทำงานสูงย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดีให้กับองค์กร รวมทั้งเป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไปได้อีกด้วย

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ความมั่นคงในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, โควิด 19

Abstract

The research article aimed 1) To study the critical factors of quality of life at work affecting job performance during the COVID-19 pandemic of employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya. 2) To study the critical factors of job security affecting job performance during the COVID-19 pandemic era of Phra Nakhon Si Ayutthaya employees. The study is quantitative research, and the data was collected from Phra Nakhon Si Ayutthaya employees. The sample used in the study included private workers in industrial estates, workers in industrial zones, and those outside industrial estates and industrial zones, totaling 400 employees, selected by using the probabilistic sampling method and stratified sampling by research project ethics exemption IRB-RUS-2565-045. The research instrument used to collect data was a questionnaire. Data analysis statistics included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient analysis, and multiple regression analysis statistics.

The research results showed the following. 1) The quality of life factors at work consisted of physical, mental, social, and environmental relationship issues affecting employed persons' performance ($\beta = 0.171$, $\beta = 0.167$, $\beta = 0.420$, $\beta = 0.190$, respectively). 2) Job security factors consisted of Remuneration, Career Advancement, and Welfare issues, affecting employed persons' performance ($\beta = 0.209$, $\beta = 0.465$, $\beta = 0.211$, respectively). Therefore, if the organization's management gives attention to the development of personnel to have a good quality of life and high job security, it will bring benefits to create a good image and reputation for the organization. Besides, have the knowledge and ability to work with the organization.

Keywords: Quality of Life, Job Security, Operational Efficiency, COVID-19



บทนำ

คุณภาพชีวิตหรือความอยู่ดีมีสุข นั้นเป็นตัวบ่งบอกถึงสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความพึงพอใจในแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป คุณภาพชีวิตที่ดีมักจะส่งผลให้ชีวิตมีความมั่นคงมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุคสมัยที่ผู้คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหลัก เพราะการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่การงานนั้น สามารถเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตได้ เพราะถ้าหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี บุคลากรมีความสัมพันธ์ภายในที่ทำงานดี ยิ่งทำให้การทำงานมีความสุข ส่งผลให้ผลงานที่ทำออกมามีคุณภาพ สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างคุณค่าและเพิ่มความมั่นคงในการทำงานให้แก่ตนเองอีกด้วย (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในไตรมาส 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2565) ผู้มีงานทำ จำนวน 520,292 คน จะทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด 235,176 คน (ร้อยละ 49.10) รองลงมาได้แก่อุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ฯ 79,044 คน (ร้อยละ 16.5) โรงแรม และภัตตาคาร 32,723 คน (ร้อยละ 6.8) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม 26,038 คน (ร้อยละ 5.4) และการบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ 25,720 คน (ร้อยละ 5.3) ข้อมูลการจดทะเบียนโรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการทั้งหมดจำนวน 2,837 โรงงาน มีเงินทุนรวม 691,429.03 ล้านบาท จ้างแรงงาน 324,595 คน โดยโรงงานตั้งอยู่ในแหล่งอุตสาหกรรมต่าง ๆ ดังนี้ 1) นิคมอุตสาหกรรม 2) เขตประกอบการอุตสาหกรรม และ 3) นอกนิคมอุตสาหกรรมและเขตประกอบการอุตสาหกรรม (สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2565)

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในช่วง พ.ศ. 2563-2564 ที่ผ่านมามีส่งผลกระทบต่อคนทุกคนทุกสถานประกอบการ (สาธิต ทิพย์เพ็ญ และ กุลดารา เพียรเจริญ , 2565) รวมถึงคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการแพร่ระบาดของเชื้อดังกล่าวทำให้องค์กรธุรกิจรวมทั้งบุคลากรได้รับผลกระทบเนื่องจากองค์กรบางแห่งมีความจำเป็นต้องหยุดงานส่งผลให้ธุรกิจขาดรายได้ ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรไม่เต็มประสิทธิภาพ บุคลากรขาดรายได้เพราะได้รับผลกระทบจากการหยุดงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในชีวิตนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย (พระปลัดสุรศักดิ์ ปราโมทย์วรพันธุ์ และคณะ, 2565) แม้ทุกคนจะต้องปรับตัวจากผลกระทบที่เกิดขึ้น ทุกคนยังมีความต้องการในเรื่องของคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งถ้าทุกคนมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย (รัตนภรณ์ ภูเจินจบ, 2565)

ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบดังกล่าวสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น และเพิ่มความมั่นคงในการทำงานรวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้



ในที่สุด และเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและเป็นการพัฒนาองค์กรของตนเองต่อไป (พระครูโกศลธรรมานุสิฐ และคณะ, 2562) หากผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงานสูงย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดีให้กับองค์กร รวมทั้งเป็นการดำรงรักษามูลค่าองค์กรที่ดี มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไปได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักจะกล่าวถึงผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องเดียวกัน คือเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีย่อมถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูง ถ้าผลงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นต่ำ (พงศ์เทพ ประสพเหมาะ, 2564) ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ โดยการบริหารทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้คุ้มค่าและประหยัดที่สุดโดยบริหารทรัพยากรตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ (พิพชรธน์ พิเชฐศิริประภา และคณะ, 2564) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย ดังนี้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่มีความเหมาะสมสมดุล ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน จะช่วยให้ผู้ทำงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน (สุครัตน์ สุบิน และกรเอก กาญจนโกศล, 2563) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 1) ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน หากมีร่างกายที่สมบูรณ์และแข็งแรงดีผลของการปฏิบัติงานย่อมดีตามไปด้วยซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (รัตนาง เสงสุวรรณ และคณะ, 2559) 2) ด้านจิตใจ หมายถึง การที่บุคคลสามารถควบคุมจิตใจให้ปกติมั่นคงปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ ไม่เครียดหรือวิตกกังวล ด้านจิตใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ทิพวรรณ เมืองใจ, 2560) 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรยอมรับเพื่อนร่วมงานและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือกันทำงานและรวมถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมภายนอกอย่างปกติสุข ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กิตติศักดิ์ ทองหล้า และ ชิมโสณ วิสิฐนิจิภา, 2564) 4) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ



ภายนอก และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หากสภาพแวดล้อมดีจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ เช่น ถ้าต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ที่มีความเสี่ยงสัมผัสใกล้ชิดกับผู้ป่วยโควิด ก็จะทำให้บุคลากรขาดสมาธิ ขาดความตั้งใจในการทำงานได้ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ณภัสมิภักดิ์ ศรีชะเสื่อ, 2561) จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังสมมุติฐานที่ 1 *คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

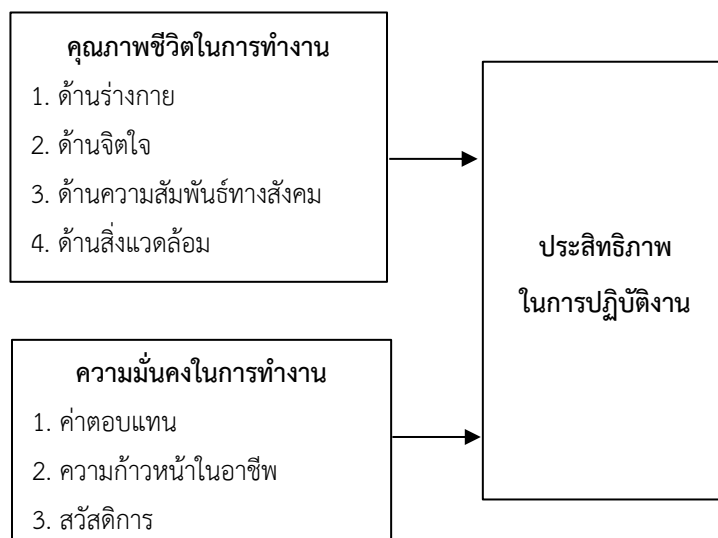
ปัจจัยความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ดี มีความเหมาะสม เมื่อทำไปแล้วทำให้รู้ว่ามีอนาคต สามารถปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพราะจะทำให้บุคลากรพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (แน่งน้อย สมเจริญ และดวงรัตน์ มนโธสง, 2557) และสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการประกอบอาชีพของบุคลากร คือ ต้องการความมั่นคงในการทำงาน (พสนันท์ บุญช่วย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) ซึ่งประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่น ๆ ที่คล้ายกัน เมื่อบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชิดโสณ วิสิฐนิกิจา, 2564) 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่บุคลากรสามารถเติบโตในหน้าที่การงานของตนเองอย่างมั่นคง โดยได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กร เมื่อบุคลากรต้องการมีงานทำและมีความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรจะต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลงานออกมาดี เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ดวงกมล วิเชียรสาร และธนิษฐ์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ, 2562) 3) สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการอื่น ๆ ที่องค์กรมอบให้ นอกเหนือจากค่าตอบแทนในการทำงานจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้ เพื่อช่วยให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบาย มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ปริญชนาถ เฮ่ประโคน และ อารีย์ นัยพินิจ, 2560) จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า เมื่อมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังสมมุติฐานที่ 2 *ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

ดังนั้นการที่บุคลากรจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ต้องอาศัยปัจจัยความมั่นคงในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการ เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ (ภรณ์ยู อภิมนต์บุตร, ศุภฤกษ์ สุขสมาน และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2566) ผู้วิจัยจึงได้นำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดต่อไป



กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยคณะผู้วิจัยโดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎี โดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยผู้มีงานทำจำนวน 324,595 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาประชากรที่ทำงานเอกชนในนิคมอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม และนอกนิคมอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) มีการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม 3 กลุ่ม รวม 400 คน ดังนี้ 1) ทำงานเอกชนในนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 137 คน 2) ทำงานเอกชนในเขตประกอบการอุตสาหกรรม จำนวน 59 คน 3) ทำงานนอกนิคมอุตสาหกรรมและเขตประกอบการอุตสาหกรรม จำนวน 204 คน รวม 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลเอกสารหนังสือ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลโดยคณะผู้วิจัยระหว่าง พฤศจิกายน 2565 ถึง กุมภาพันธ์ 2566 โดยสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับประเด็นเนื้อหาและขอบเขตการวิจัยแบ่งเป็น 5 ส่วนได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบคำตอบหลายตัวเลือก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 5) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งส่วนที่ 2-4 เป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดย 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหา (IOC : Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ (Rovinelli, R.J. and Hambleton, R.K (1977) 2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากการตรวจสอบ อยู่ระหว่าง 0.802-0.941 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูง สามารถใช้เก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยงานวิจัยผ่านการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย เลขที่ IRB-RUS-2565-045

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,000-30,000 บาท

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปร ว่ามีความเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไปจนอาจเกิดปัญหา Multicollinearity (บุญใจ ศรีสถิตยรรณกร, 2553) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.149–0.626 ซึ่งไม่เกิน 0.80 ประกอบกับการพิจารณาจากค่า VIF พบว่า อยู่ระหว่าง 1.010–2.065 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.148–0.643 ซึ่งไม่เกิน 0.80 ประกอบกับการพิจารณาจากค่า VIF พบว่า อยู่ระหว่าง 1.009–2.430 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า



วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	p
(ค่าคงที่)	0.256		2.724	0.000**
1. ด้านร่างกาย (X_1)	0.171	0.232	9.348	0.000**
2. ด้านจิตใจ (X_2)	0.167	0.180	7.397	0.000**
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (X_3)	0.420	0.574	20.987	0.000**
4. ด้านสิ่งแวดล้อม (X_4)	0.190	0.246	12.114	0.000**
Adjusted R Square	0.857			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 **

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.171$, $\beta = 0.167$, $\beta = 0.420$, $\beta = 0.190$ ตามลำดับ) มีค่า Adjusted R Square = 0.857 แสดงอิทธิพลตัวแปรอิสระที่เลือกมาสร้างสมการ มีอิทธิพลรวมร้อยละ 85.70 ที่เหลืออีก ร้อยละ 14.30 เป็นอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากข้อมูลเมื่อเขียนเป็นสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + b_4(X_4)$$

$$\hat{Y} = 0.256 + 0.171(X_1) + 0.167(X_2) + 0.420(X_3) + 0.190(X_4)$$

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความมั่นคงในการทำงานประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	p
(ค่าคงที่)	0.639		4.786	0.000**
1. ด้านค่าตอบแทน (X_1)	0.209	0.266	9.444	0.000**
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_2)	0.465	0.549	12.595	0.000**
3. ด้านสวัสดิการ (X_3)	0.211	0.269	6.148	0.000**
Adjusted R Square	0.688			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01**

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.209$, $\beta = 0.465$, $\beta = 0.211$ ตามลำดับ) มีค่า Adjusted R Square = 0.688 แสดงอิทธิพลตัวแปรอิสระที่เลือกมาสร้างสมการมีอิทธิพลรวมร้อยละ 68.80 ที่เหลืออีก ร้อยละ 31.20 เป็นอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น

ประสิทธิภาพในการทำงานจากข้อมูลเมื่อเขียนเป็นสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$$

$$\hat{Y} = 0.639 + 0.209(X_1) + 0.465(X_2) + 0.211(X_3)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยนำมาอภิปรายรายละเอียดได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

ด้านร่างกายส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพร่างกาย เพราะหากเกิดการติดเชื้อโควิด 19 อาจต้องทำให้หยุดพักรักษาอาการตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานประกอบอาชีพในแต่ละวัน อาจทำให้เกิดการสูญเสียรายได้ หากสุขภาพร่างกายแข็งแรงก็สามารถประกอบอาชีพได้ สร้างรายได้ให้กับตนเองและเลี้ยงดูครอบครัวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา เสงสุวรรณ และคณะ (2559) พบว่าปัจจัยด้านสุขภาพมีผลต่อความสามารถในการทำงาน

ด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ประชาชนเกิดความวิตกกังวลในหลาย ๆ เรื่อง เช่น ความรุนแรงของโรคที่อันตรายถึงขั้นเสียชีวิต ผลแทรกซ้อนในการฉีดวัคซีน รวมถึงสภาพการจ้างแรงงาน เพราะมีหลายสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบได้ปรับลดค่าจ้าง การปรับลดจำนวนบุคลากร หรือขึ้นรายแรงคือการยุติ



การจ้าง จึงเป็นสาเหตุให้ประชาชนเกิดความกังวลและความเครียด ดังนั้นองค์กรต้องทำความเข้าใจให้ ความรู้และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรของตนเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) พบว่า ด้าน จิตใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมที่มีความผ่อนคลาย

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะในช่วงที่เกิด สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 นั้นทำให้บุคลากรเกิดความหวาดระแวงต่อกัน ซึ่งรวมถึงบุคลากร ในองค์กรและบุคลากรภายนอกองค์กรด้วย เพราะกลัวคนที่เคยเป็นและรักษาหายแล้วหรือคนที่ใกล้ชิด ผู้ป่วยจะมาแพร่เชื้อใส่ตนเองและแพร่ในสถานที่ทำงาน จึงทำให้บุคลากรเกิดการแยกกลุ่มหรือตีตัวออก ห่างกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในสถานที่ทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรอธิบายให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของการติดโควิด-19 สอดคล้องกับ งานวิจัยของกมลรัตน์ จิรวีเศษสกุล (2561) พบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

ด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะสภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ ทำงานดีมีความเหมาะสม เช่น การมีสถานที่โล่งและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีจุดบริการล้างมือ มีการพ่นยาฆ่าเชื้อโควิด 19 สม่ำเสมอ จะเป็นการช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี เพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกปลอดภัย สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ นั้นสอดคล้องกับ งานวิจัยของ โสรยา สุภาพผล และคณะ (2564) พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เพราะมีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับบุคลากร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แม้ว่าสถานประกอบการจะเผชิญกับ ปัญหาสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 สถานประกอบการต่าง ๆ ยังมีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับ บุคลากรของตนเองอย่างยุติธรรม ตามความสามารถหรือตามปริมาณของงานที่บุคลากรได้รับ เพื่อให้บุคลากรมีรายได้สามารถดูแลครอบครัวของตนเองได้ ซึ่งหากบุคลากรมีงานมีรายได้ จะสามารถ สร้างความมั่นคงให้กับตนเองได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้บริหารได้สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกคนได้ รับทราบถึงอัตราการจ่ายค่าตอบแทน บุคลากรทราบและเข้าใจสถานการณ์เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2564) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) พบว่า การจ่ายค่าตอบแทน การขึ้นเงินเดือนนั้นอยู่ที่ผลของการปฏิบัติงานของบุคคลากรเอง ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีความชัดเจนจึงส่งผลให้บุคลากรมีความสุขเมื่อพนักงาน มีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าบุคลากรตั้งใจ ปฏิบัติงาน ขยัน อดทน จะมีโอกาสเกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้ เช่นการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

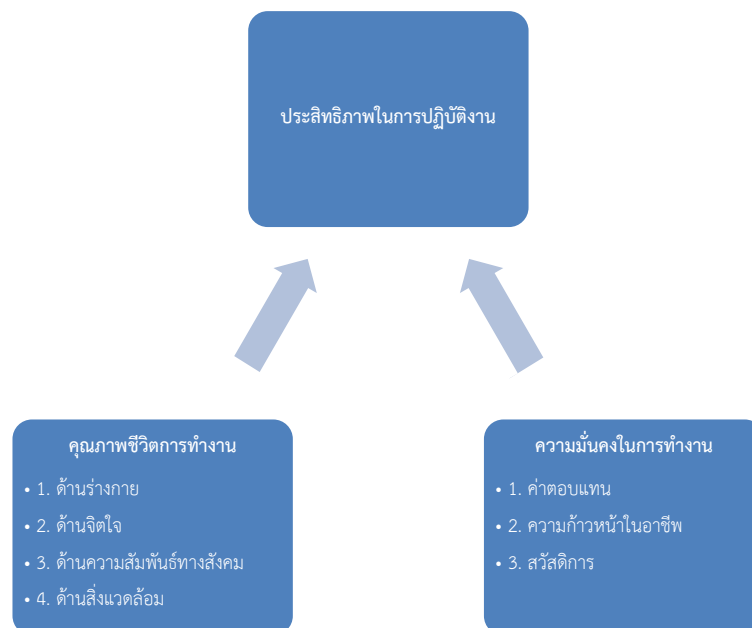


หรือการได้เลื่อนเงินเดือน เมื่อบุคลากรมีความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนนั้น บุคลากรจะมีความขยันและตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายผลิต

ด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน แม้อยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ก็ตาม สถานประกอบการได้จัดสวัสดิการรองรับ เช่น หากเกิดการเจ็บป่วย สามารถให้หยุดงานได้โดยไม่ต้องเป็นว่าลาป่วย จัดชุดถุงยังชีพให้บุคลากรของคนที่ต้องกักตัวเพื่อรักษาอาการป่วยของตนเอง นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิรญชนาถ เฮ่ประโคน และอารีย์ นัยพินิจ (2560) พบว่า สวัสดิการ การทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพราะบุคลากรได้รับความสะดวกสบายและทำงานได้อย่างเต็มที่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



จากแผนภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพตามไปด้วย แม้ช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 บุคลากรจะตื่นตัวและวิตกกังวลในเรื่องสุขภาพหากติดเชื้อโควิด-19 และสภาพการจ้างงานของแต่ละสถานประกอบการที่มีการปิดกิจการ แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จะดีขึ้นแล้วก็ตามสถานประกอบการสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์และปรับใช้เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไปในอนาคตได้ทุกสถานภาพ

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความผลการศึกษาคุนภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุนภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้มีงานทำในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรทุกคนนั้นเป็นทรัพยากรที่สำคัญในสถานประกอบการ เพราะประสิทธิภาพในการทำงานจะออกมาดีหรือไม่ในส่วนหนึ่งที่สำคัญนั้นมาจากทรัพยากรบุคคลดังนั้นสถานประกอบการควรให้ความสำคัญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านร่างกาย สถานประกอบการควรจัดให้มีการดูแลสุขภาพร่างกายของบุคลากรอย่างทั่วถึง โดยจัดให้มีจุดตรวจคัดกรองก่อนเข้าในสถานที่ทำงาน มีจุดล้างมือให้เพียงพอต่อบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมและรณรงค์ให้บุคลากรเข้ารับการฉีดวัคซีนป้องกันไวรัสโควิด 19 มีบริการตรวจ Antigen Test Kit (ATK) ฟรีสำหรับผู้ประสงค์จะตรวจก่อนเข้าทำงาน

1.2 ด้านจิตใจ ควรส่งเสริมให้มีที่ปรึกษาทางจิตวิทยา หรือรับปรึกษาปัญหาสุขภาพหรือปัญหาอื่น ๆ กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีจิตใจที่พร้อมต่อการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ควรให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้ชีวิตอย่างไรให้มีความสุข ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยสร้างกิจกรรมที่สนุกสนานและ



สร้างความรู้สึกของความเป็นส่วนตัวกับผู้อื่นผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น สนทนาผ่านวิดีโอคอลหรือการเขียนจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม ควรจัดให้สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน เช่น ตรวจสอบและปรับปรุงการระบายอากาศในพื้นที่ทำงานเพื่อให้เกิดการถ่ายเทอากาศที่ดีและเพียงพอ ทำความสะอาดและการฆ่าเชื้อในพื้นที่ทำงานพื้นที่สัมผัสอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านค่าตอบแทน หากสภาพการทำงานเข้าสู่ภาวะปกติ ควรจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เช่น การจ่ายเงินเดือนตามโครงสร้าง การให้โบนัส เป็นต้น

1.6 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น เช่น การให้โค้ชหรือที่ปรึกษาทางวิชาการ การให้งบประมาณสำหรับการอบรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะ เป็นต้น

1.7 ด้านสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เช่น การมีประกันสุขภาพที่รวมถึงครอบครัวของบุคลากร เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์บุคลากรทุกตำแหน่งงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ จิรวีเศษสกุล. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 1(1), 35-52.

กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 15(2), 118-128.

ณภัสพิมุกข์ ศรีชะเสื่อ. (2561). ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(2), 74-85.

ดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รตนพงศ์ภิญโญ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวาทิเรยล*, 12(6), 1192-1213.

ทิพวรรณ เมืองใจ. (2560). สุขภาพจิตที่เปลี่ยนไป กับสังคมที่เปลี่ยนแปลง. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 10(พิเศษ), 263-276.



- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ, อติศัย วรรณะภูติ, ชนาถณัฐ ผลดี, และจันทนา แสนสุข. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 15(2), 1-15.
- แนนน้อย สมเจริญ และดวงรัตน์ มนโธสง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคลองค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งในการมองโลกกับความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 202-208.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: ยูแอนต์ไออินเทอร์เน็ตมีเดีย.
- ปิรัชญาณ เฮ่ประโคน และอารีย์ นัยพินิจ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข.*, 10(1), 42-58.
- พงศ์เทพ ประสพเหมาะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี). *วารสารไตรศาสตร์*, 7(1), 1-13.
- พระครูโกศลธรรมานุสิฐ, พระครูโสภณวิธานวัตร, พระครูวิบูลย์เจตยานุรักษ์, และเอกมงคล เพ็ชรวงษ์. (2562). *ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0*. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 1(1), 77-88.
- พระปลัดสุรศักดิ์ ปราโมทย์วรพันธุ์, ฉัษศุภางค์ สารมาศ, พระมงคลธรรมวิธาน, สุทน ทองเล็ก, และวิญญู กิณะแสน. (2565). มาตรการการป้องกันไวรัสโคโรนา-โควิด 19 ตามหลักพุทธธรรม. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(2), 54-64.
- พสนันท์ บุญช่วย และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวาทิเรยล*, 11(2), 867-885.
- พิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวาริเดีล*, 10(1), 1043-1507.
- พิพรรธน์ พิเชฐศิริประภา, ชัยฤทธิ์ ทองรอด, นรินทร สมทอง, และวัฒนา พิลาจันท์. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการ



- ผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 11(2), 383-394.
- ภรณ์ยุ อภิมันต์บุตร, ศุภฤกษ์ สุขสมาน และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์*, 8(1), 97-111.
- รัตนา เสงสุวรรณ, ขวพรพรรณ จันทร์ประสิทธิ์, & ธาณี แก้วธรรมานุกุล. (2559). ความสามารถในการทำงานและภาวะสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. *วารสารพยาบาลสาร*, 43(พิเศษ), 116-128.
- รัตนารณ ภูเจนจบ. (2565). อิทธิพลของการปรับตัวจากผลกระทบโควิด-19 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 5(2), 1-18.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส จำกัด
- สาลินี ทิพย์เพ็ง และ กุลดารา เพียรเจริญ. (2565). พฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยวในการเดินทางท่องเที่ยวจังหวัดสงขลา หลังวิกฤติโควิด-19. *วารสารศิลปศาสตรราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 4(3), 428-442.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2565). สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไตรมาส 3 ปี 2565. สืบค้น 15 มิถุนายน 2565. จาก <http://Ayutthaya.mol.go.th>.
- สุดารัตน์ สุบิน, & กรเอก กาญจนนาโณคิน. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. *LawarathSocialE –Journal*, 5(1), 77-88.
- โสธยา สุภาพล, สุวรรณ หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณะพิพัฒน์, และเพ็ญพิชชา โพธากุล. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 211-225.
- อนุรักษ์ เรืองรอบ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(2), 5-11.
- Rovinelli, R.J. and Hambleton, R.K. (1977) On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, 49-60.