



การยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การธุรกิจ สู่ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล*

THE ENHANCING THE QUALITY OF LIFE OF ORGANIZATIONAL PERSONNEL
TOWARD WORK EFFICIENCY IN THE DIGITAL ERA



เลอ กวง¹, นภาพร เนตรประดิษฐ์¹, พิชายพ พันธ์แพ²

Le Kuang¹, Napawan Netpradit¹, Pichaphob Panphae²

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

²คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

¹Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University

²Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna

Corresponding Author E-mail: kuangle1216@outlook.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาการยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การธุรกิจ สู่ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคอุตสาหกรรม 4.0 การศึกษาพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรมีผลโดยตรงต่อทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบคลาวด์ ปัญญาประดิษฐ์ และระบบวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความถูกต้อง รวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน ขณะเดียวกันยังช่วยสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาทักษะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน บุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเพิ่มผลิตภาพและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การดิจิทัลที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์การให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างมั่นคงในโลกยุคดิจิทัล บทสรุปของบทความนี้จึงเสนอว่า

*Received September 17, 2025; Revised October 27, 2025; Accepted November 1, 2025



การพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการระหว่าง มิติของมนุษย์ และมิติของเทคโนโลยี เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความสุขในการทำงาน กับผลสัมฤทธิ์ขององค์การ อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ประสิทธิภาพการทำงาน; ยุคดิจิทัล

Abstract

This article aimed to study the enhancement of the quality of life of business organization personnel toward work efficiency in the digital era, with the objective of analyzing the relationship between quality of work life and work efficiency within the context of technological transformation in the Industry 4.0 era. The study was found that the integration of digital technology into organizational operations directly influenced both work efficiency and employees' quality of work life. Modern technologies such as cloud systems, artificial intelligence (AI), and human resource analytics played a crucial role in improving accuracy, speed, and reducing redundancy in work processes. At the same time, they contributed to creating a balance between employees' work and personal lives, which was a vital component of quality of work life. The findings revealed that the integration of digital technology and personnel skill development was a key factor in promoting sustainable improvement in both quality of work life and work efficiency. Employees equipped with digital knowledge and skills can effectively utilize technology as a tool to enhance productivity and adapt to change. Furthermore, fostering a digital organizational culture that encouraged continuous learning and innovation, along with strong digital leadership from executives, were essential factors driving organizations to remain competitive and achieve sustainable growth in the digital age. In conclusion, the article suggested that successful organizational development in the digital era required an integrated approach that combines the human dimension and the technological dimension to achieve balance between employee well-being and organizational performance, thereby leading to long-term sustainability.

Keyword: Quality of Life; Job Performance; Digital Age



บทนำ

ในยุคปัจจุบัน องค์การธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการดำเนินงานและการแข่งขันภายในตลาดที่มีพลวัตสูง การปรับตัวให้เท่าทันและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้้องค์การสามารถรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (National Science and Technology Development Agency, 2025) โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ที่ผ่านมามีได้เป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเร่งรัดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกระดับขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานในรูปแบบออนไลน์หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) ซึ่งได้กลายเป็นแนวทางการทำงานใหม่ที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล (Naksawat, 2020) แนวโน้มดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นว่า เทคโนโลยีไม่เพียงทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในแง่ของการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้้องค์การจำนวนมากจะเริ่มใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แต่การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าวยังคงเป็นประเด็นท้าทายสำคัญ ปัญหาที่พบได้บ่อย คือ การขาดแนวทางที่บูรณาการระหว่างเทคโนโลยี คน และกระบวนการ ซึ่งส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของ้องค์การได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (Urba et al., 2022) อีกทั้งยังมีช่องว่างของ้องค์ความรู้ในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Thakur & Pathak, 2023) ซึ่งเป็นประเด็นที่จำเป็นต้องได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ

ในบริบทของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ความมั่นคงและสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของบุคลากร อันเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การได้รับโอกาสในการพัฒนา ความสัมพันธ์ที่ดีใน้องค์การ ตลอดจนระบบสนับสนุนที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของ้องค์การ สำหรับประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดในระยะเวลาและต้นทุนที่เหมาะสม ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และความเร็วของการทำงาน ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จของ้องค์การ (Sharma et al., 2022; Gazi et al., 2024) แนวคิดทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงเสริมกัน กล่าวคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจและพลังในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลงานโดยรวมของ้องค์การ

ดังนั้น บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์และวิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรใน้องค์การธุรกิจเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานใน

ยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาทักษะบุคลากร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบดิจิทัล ภายใต้บริบทของอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (Vereycken et al., 2021) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร นักวิชาการ และนักวิจัย ในการทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล อีกทั้งยังช่วยเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้จริงในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยกระดับศักยภาพขององค์กรให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและความไม่แน่นอน

คุณภาพชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล

คุณภาพชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล (Quality of Work Life in the Digital Age) ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีพลวัตสูงในปัจจุบัน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหลากหลายมิติ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. มิติด้านการเข้าถึงข้อมูลและเครื่องมือที่ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและเครื่องมือในการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ในการปฏิบัติงาน การมีข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันช่วยให้พนักงานตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ (Duarte et al., 2022) ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูลที่ถูกต้องยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานและความผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีเวลามากขึ้นในการพัฒนางานเชิงสร้างสรรค์ และสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพมากขึ้น

2. มิติด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น การทำงานในยุคดิจิทัลเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาและสถานที่ทำงานได้ตามความเหมาะสม เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) หรือการทำงานแบบออนไลน์ (Naksawat, 2020) ความยืดหยุ่นดังกล่าวช่วยให้บุคลากรสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความสมดุลนี้มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพจิตของพนักงาน เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ย่อมเกิดพลังในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น และลดอัตราการลาออกหรือการขาดงานภายในองค์กร

3. มิติด้านการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านดิจิทัลเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในยุคดิจิทัล บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การส่งเสริม



ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงช่วยให้บุคลากรมีทักษะที่ทันสมัย แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและแรงจูงใจภายใน (Chen et al., 2024) เมื่อพนักงานมีความพร้อมทางทักษะ ย่อมสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรโดยรวม

4. มิติด้านการสนับสนุนทางจิตใจและความผ่อนคลาย การใช้เทคโนโลยีเพื่อดูแลสุขภาพจิตและอารมณ์ของพนักงาน เช่น แอปพลิเคชันสำหรับติดตามสุขภาพจิต การให้คำปรึกษาออนไลน์ หรือระบบแจ้งเตือนการพักผ่อน เป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญที่ช่วยลดภาวะเครียดจากการทำงาน (Sumardin et al., 2025) การลดความตึงเครียดในที่ทำงานส่งผลให้พนักงานมีสมาธิและความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลงาน

5. มิติด้านการส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีดิจิทัลเอื้อต่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกันในองค์กร เช่น การประชุมออนไลน์ การแชร์ข้อมูลแบบเรียลไทม์ หรือการทำงานบนแพลตฟอร์มร่วมกัน ซึ่งช่วยให้ทีมสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้อยู่ต่างสถานที่ (Ganjare & Mangalaram, 2024) ความร่วมมือดังกล่าวส่งผลให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์กร เพิ่มประสิทธิผลของทีมงาน และเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน

สรุปได้ว่า การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างเทคโนโลยี คน และงานอย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน แต่ยังส่งเสริมแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน การบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตได้อย่างมั่นคงในโลกยุคดิจิทัล

ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสู่ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานมักถูกมองว่าเป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสัมพันธ์กับทั้งคุณภาพและปริมาณของผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานของบุคลากรในองค์กร ในบริบทของการทำงานในยุคดิจิทัลนี้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และจำเป็นต้องพิจารณาในหลายมิติ ทั้งในแง่ของปริมาณ ผลลัพธ์ทางการเงิน และคุณภาพของงานที่ส่งมอบ

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ประสิทธิภาพไม่เพียงแต่หมายถึงการเพิ่มผลผลิตในต้นทุนที่ต่ำที่สุด แต่ยังรวมถึง

การสร้างความสัมพันธ์เชิงคุณภาพระหว่างความพยายามที่บุคลากรทุ่มเทในการทำงานกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Ryan & Smith (1954) ที่มองว่า ประสิทธิภาพของบุคคลเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับงานกับผลลัพธ์ที่ได้รับ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงการใช้ทรัพยากรแรงงาน (Human Efficiency)

ในขณะที่ Millet (1954) ได้ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริการ โดยเน้นการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการผ่านการบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ แต่ยังรวมถึงประสบการณ์ของผู้รับบริการ ซึ่งเป็นมิติที่สำคัญในงานบริการสาธารณะ การพิจารณาประสิทธิภาพในเชิงบริการในยุคดิจิทัลจึงต้องคำนึงถึงประสบการณ์ของผู้รับบริการควบคู่กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Simon, 1960)

Simon (1960) ยังได้เสนอทัศนะที่สำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง Input และ Output กล่าวคือ หากสามารถสร้างผลลัพธ์ที่มากขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่น้อยลง งานนั้นย่อมถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในบริบทของยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นจึงมีบทบาทสำคัญ

นอกจากนี้ Peterson & Plowman (1989) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในเชิงการบริหารธุรกิจ ได้แก่ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการผลิต ซึ่งยังคงเป็นกรอบสำคัญในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานในทุกองค์การ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรและกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพในต้นทุนที่ต่ำที่สุดและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลถือเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทั้งศักยภาพของบุคลากรและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างบูรณาการ อาทิ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ระบบคลาวด์ (Cloud System) และระบบวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ (HR Analytics) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความถูกต้องแม่นยำของกระบวนการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการระหว่างมนุษย์กับเทคโนโลยี อย่างสมดุลและเหมาะสม จึงเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้องค์การสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและดำรงความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมั่นคงในบริบทของโลกดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัลและประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ที่สำคัญในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีและยั่งยืนในองค์การ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร



โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงเครื่องมือและข้อมูลที่ทันสมัย รวมถึงการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการเวลาและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการส่วนตัว (Naksawat, 2020) นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการลงทุนที่สำคัญ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง แต่ยังเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร (Demir & Budur, 2022)

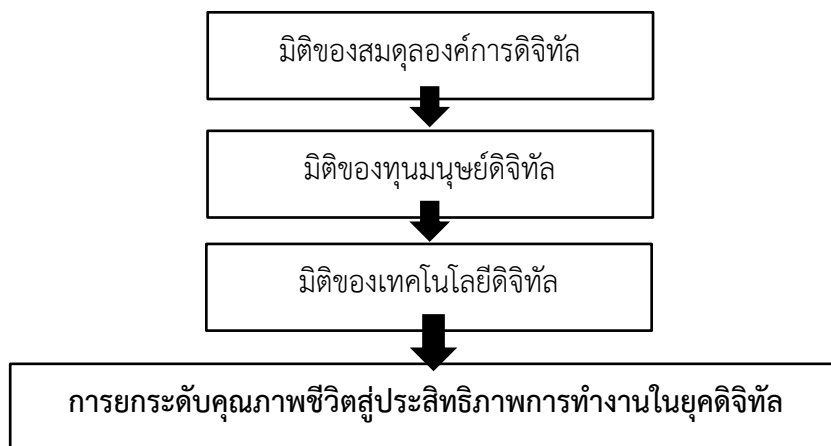
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานยังสามารถมองได้จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น การวัดประสิทธิภาพจากความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามที่บุคลากรทุ่มเทกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Ryan & Smith, 1954) รวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการในการทำงานที่มีคุณภาพ (Millet, 1954) ในขณะเดียวกัน แนวคิดของ Simon (1960) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในเชิงปริมาณและคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในโลกยุคดิจิทัล

ดังนั้น การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์โดยตรงในแง่ของการพัฒนาทักษะการทำงาน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่มีความผันผวน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันในโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

การยกระดับคุณภาพชีวิตสู่ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล เป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานภายใต้บริบทดิจิทัล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูลระหว่างมิติของมนุษย์และมิติของเทคโนโลยีที่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว การยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในยุคดิจิทัลไม่อาจแยกออกจากการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี เนื่องจากบุคลากรที่มีศักยภาพด้านดิจิทัลจะสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดข้อจำกัดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ระบบคลาวด์ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก มาใช้ในกระบวนการทำงาน ไม่ได้เป็นเพียงการเพิ่มความรวดเร็วหรือความแม่นยำเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรผ่านการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสื่อสารอย่าง

มีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีดิจิทัลจึงมีบทบาทเป็นปัจจัยสนับสนุนทั้งในมิติของประสิทธิภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ในระดับองค์การ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นใน การสร้างสมดุลระหว่างระบบเทคโนโลยีกับทุนมนุษย์ เพราะความสำเร็จขององค์การในยุคดิจิทัล ไม่ได้เกิดจากการลงทุนในเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยการพัฒนาและบริหาร จัดการบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนศักยภาพของตนเองและของ องค์การได้อย่างบูรณาการ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

บทความนี้ได้มุ่งเน้นการศึกษาการยกระดับคุณภาพชีวิต สู่ประสิทธิภาพการทำงานใน ยุคดิจิทัล สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างมนุษย์กับเทคโนโลยีในบริบทของการพัฒนา องค์การสมัยใหม่ การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมิได้หมายถึงเพียงการปรับปรุง สภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น หากแต่ครอบคลุมถึงการพัฒนา ศักยภาพทางดิจิทัลของบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจ การธำรงสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและ ชีวิตการทำงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นรากฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อระดับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรและความยั่งยืนขององค์การ ในมิติของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบคลาวด์ ปัญญาประดิษฐ์ และระบบวิเคราะห์ข้อมูล ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของ กระบวนการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม เทคโนโลยีเหล่านี้มีบทบาทในการลดความซ้ำซ้อนของงาน เพิ่มความแม่นยำและความรวดเร็วในการดำเนินงาน รวมถึงสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร



ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การใช้เทคโนโลยีดังกล่าวยังมีส่วนในการสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพได้เต็มขีดความสามารถ ส่งผลให้เกิดการบูรณาการระหว่างประสิทธิภาพของระบบ และคุณภาพของคนอย่างสมดุล ดังนั้น การยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการภายใต้กรอบคิดของการพัฒนาทุนมนุษย์ดิจิทัล ที่ให้ความสำคัญต่อทั้งมิติของเทคโนโลยีและมิติของมนุษย์ การบริหารจัดการที่สามารถผสานเทคโนโลยีเข้ากับศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทของเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. การยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี องค์กรควรจัดโครงการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรกำหนดนโยบายและแนวทางสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) หรือระบบ Hybrid Work เพื่อช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของบุคลากร
3. องค์กรควรนำเทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันดูแลสุขภาพจิต ระบบสนับสนุนการให้คำปรึกษาออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มส่งเสริมกิจกรรมภายในทีม มาใช้เพื่อลดความตึงเครียดและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดี
4. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ทดลองเทคโนโลยี และร่วมกันแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
5. องค์กรควรนำระบบ HR Analytics หรือระบบบริหารข้อมูลบุคลากรแบบเรียลไทม์ มาใช้ในการประเมินสมรรถนะ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำข้อมูลไปสู่การตัดสินใจที่แม่นยำและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น
6. ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีและมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อสามารถนำทีมในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- Chen, Z. et al. (2024). Adult Educators as Lifelong Learners in Singapore: Factors Influencing Lifelong Learning Participation and Professional Growth. *Asia Pacific Education Review*, 26(3), 512-524.
- Demir A. & Budur, T. (2022). Work–Life Balance and Performance Relations During COVID-19 Outbreak: A Case Study Among University Academic Staff. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(2), 449–472.
- Duarte, D. B. et al. (2022). *Cushing’s Disease and Healthrelated Quality of Life: A Cure for All Dimensions?.* Retrieved September 10, 2025, from <https://www.endocrine-abstracts.org/ea/0081/ea0081EP674.htm>
- Ganjare, R. & Mangalaram, A. (2024). *Association Between Infertility and Risk of Cardiovascular Diseases in Young Women.* Retrieved September 5, 2025, from <https://f1000research.com/articles/13-510/v1>
- Gazi, M. A. I. et al. (2024). Factors Affecting the Quality of Work Life for Industrial Labour Force: Empirical Evidence from A Developing Country. *BMC Psychol*, 12(589), 1-26.
- Millet, J. D. (1954). *The Dynamics of Human Performance in Organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Naksawat, A. (2020). Digital Transformation in Business and Its Implications for Work-Life Balance. *Journal of Management and Digitalization*, 12(2), 45–60.
- National Science and Technology Development Agency. (2025). *Digital Transformation: The Key to Business Success*. National Science and Technology Development Agency. Retrieved September 10, 2025, from <https://www.nstda.or.th/digitaltransformation>
- Peterson, R. B. & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ryan, R. & Smith, S. (1954). *Psychological Factors in Workplace Efficiency*. Harper and Row.
- Sharma, M. et al. (2022). Analysing The Impact of Sustainable Human Resource Management Practices and Industry 4.0 Technologies Adoption on Employability Skills. *International Journal of Manpower*, 43 (2), 463–485.



- Simon, H. A. (1960). *The New Science of Management Decision*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sumardin, S. et al. (2025). Optimizing Employee Performance: The Role of Work Discipline and Quality of Work Life in Enhancing Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Review*, 6(2), 106–119.
- Thakur, V. & Pathak, G. S. (2023). Employee Well-Being and Sustainable Development: Can Occupational Stress Play Spoilsport. *Problemy Ekorozwoju*, 18(1), 420–431.
- Urba, S. et al. (2022). Features of The Application of Digital Technologies for Human Resources Management of An Engineering Enterprise. *Ingénierie des systèmes d'information*, 27(2), 205–211.
- Vereycken, Y. et al. (2021). Human Resource Practices Accompanying Industry 4.0 in European Manufacturing Industry. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 32(5), 1016–1036.

