



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา
บริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด

Factors affecting employee performance: A case study
Mega Prime Group Co., Ltd.

เจษฎา เลิศวารีเวช^{1*}, นัทนิชา โชติพิทยานนท์²

Jedsada Lertvareevej^{1*}, Natnicha Chotpittayanon²

^{1,2}วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2}College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: s66563833014@ssru.ac.th^{1}, natnicha.ch@ssru.ac.th²

Received: July 05, 2025

Revised: September 12, 2025

Accepted: October 08, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด 2. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานทั้งหมดของบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด จำนวน 80 คน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีค่าความเที่ยงตรงแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า 0.5 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.75 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า พนักงานบริษัทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยพบเพียง 1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คือ ปัจจัยด้านสถานภาพ และ 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.732$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ($r = 0.820$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ($r = 0.728$) และที่น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = 0.549$)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงานบริษัท

Abstract

This research aimed to study the level and factors affecting work performance and quality of work life of 80 employees of Mega Prime Group Co., Ltd. The study used a quantitative research method. Data were collected using a quality-tested questionnaire with an internal consistency (IOC) of at least 0.5 for each item and an alpha coefficient of 0.75. Descriptive statistics were used to analyze the data, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-tests, analysis of variance, and Pearson's product moment correlation coefficient. The results revealed that the company's employees had the highest overall work performance and the highest overall work quality. The results of the hypothesis testing revealed that 1. employees with different personal factors, gender, age, education level, and working period did not differ in work performance. Only one factor, namely, status, influenced work performance differently. 2. Quality of work life was significantly related to work performance of Mega Prime Group Co., Ltd. employees at the 0.05 level, with a positive relationship. It was found to be at a relatively high level ($r = 0.732$). It was found that the quality of working life in the aspect of organizational pride was most related to the efficiency of employees' work performance ($r = 0.820$), followed by the aspect of safe and hygienic environment ($r = 0.728$), and the least was the aspect of advancement and job security ($r = 0.549$).

Keywords: work efficiency, quality of working life, company employees

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การธุรกิจได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคนขององค์การที่ถูกจำกัดลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน การใช้ระบบประกันคุณภาพ และผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้สวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับน้อยลง โดยปัญหานี้ หากไม่เร่งแก้ไขอย่างถูกต้องจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่ต้องการ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ปัญหาทั้งหลายไม่ว่าจะยุ่งยากมากน้อยเพียงใด สามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์การ (ฮัครเดซ ไม้จันท์, 2560)

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในปัจจุบัน เพราะพนักงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน สร้างนวัตกรรม และยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในตลาด โดยปัจจัยสำคัญที่องค์กรไม่ควรมองข้าม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) และคุณภาพของการทำงาน (quality of work) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจะสร้างความพึงพอใจ แรงจูงใจ และสุขภาพกาย/จิตที่ดี ขณะที่คุณภาพการทำงานที่ดี (กระบวนการและมาตรฐานที่ชัดเจน) ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีทิศทาง เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และเป็นมาตรฐานเดียวกัน (ธนสิน จันทเดช, 2567) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานนั้น ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทุกด้านจะเกิดขึ้นต้องมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังคงส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วยผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงาน

จากที่กล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงาน พร้อมกับวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และบุคลากรขององค์กร (จิตติมา อัครธิตพิงศ์, 2556) โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนมากจะพิจารณาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้จากการใช้ทรัพยากรไป เพื่อแสดงการทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ผลลัพธ์ที่ได้ดีแค่ไหน อย่างไร ที่ใช้กระบวนการนั้นปฏิบัติงาน (อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) ซึ่งคณีย์ เทียนพุด (2545) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดด้วยประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (individual attributes) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะประชากรศาสตร์ (demographic characteristics) เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ 2) คุณลักษณะความรู้ ความสามารถ (competence characteristics) เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคล และ 3) คุณลักษณะทางจิตวิทยา (psychological characteristics) เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ ส่วนที่ 2 ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดขึ้น

จากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ และส่วนที่ 3 แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (organization support) ได้แก่ ค่าตอบแทนความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงาน

โดยจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยเลือกแนวคิดทฤษฎีของ Petersen et al. (2012) มาปรับใช้ในการศึกษา โดยทำการแบ่งประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีความสูงโดยผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า ผลลัพธ์ที่ผู้ผลิตมอบให้กับผู้บริโภคต้องมีมาตรฐาน คุณภาพดี สามารถสร้างความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 2) ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามคาดหวังของหน่วยงาน มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคลในการทำงาน 3) เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ดำเนินการจะต้องอยู่ในหลักความถูกต้อง และมีการพัฒนางานให้มีความทันสมัย รวดเร็วยิ่งขึ้น และ 4) ค่าใช้จ่าย (costs) ในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการจะต้องลดต้นทุนให้น้อย และให้ได้กำไรมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของทีมงานที่มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของงาน และองค์กร ตามระยะเวลาที่วางแผน แบ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เป็น 4 ด้าน คือ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย

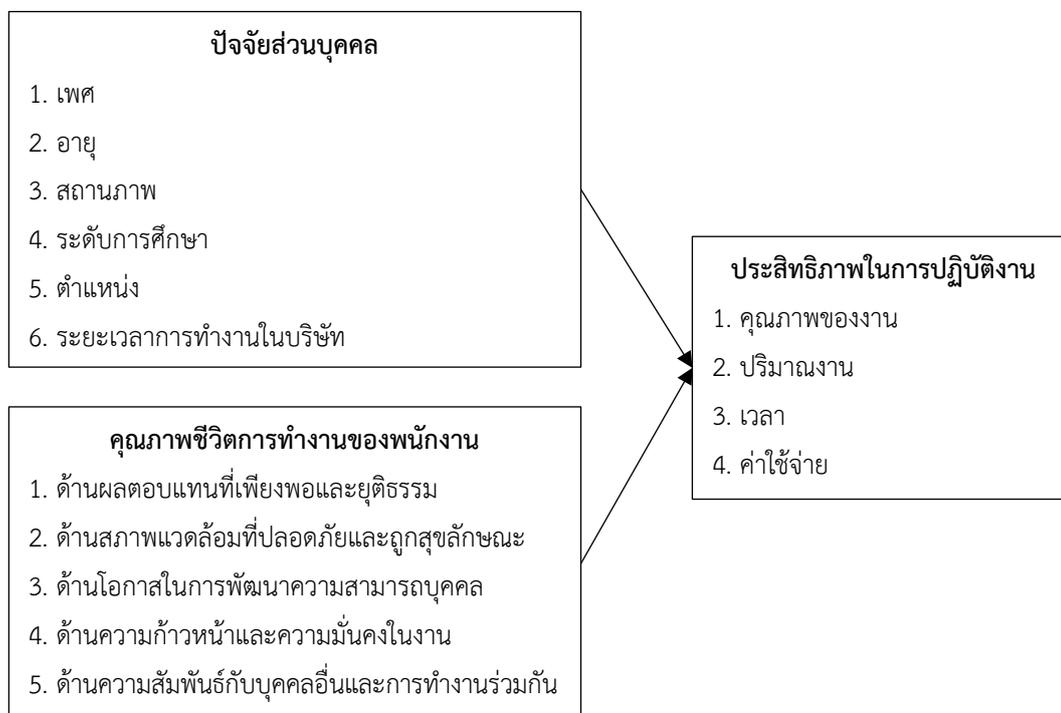
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2551) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานวัดได้จากระดับการรับรู้ของบุคคลที่แตกต่างกัน เพราะความต่างด้านพื้นฐาน ภูมิหลัง ประสบการณ์ และลักษณะอื่น ๆ (เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์, 2560) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เพราะเป็นแนวคิดที่ผสมผสานการทำงานและชีวิต โดยคำนึงถึงรูปแบบการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม บุคคลจะมองงานกับชีวิตเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่ง Walton (1973) ได้ให้มุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หรือด้านภาวะอิสระจากงาน และ 7) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความภูมิใจของกิจการ โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัท ธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (อังคณา ธนานุภาพพันธ์ และคณะ, 2564)

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่งานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพราะเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานมีความสุข มีแรงจูงใจสูง ลดความเครียด และมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ ปริมาณงานเพิ่มขึ้น และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรที่ดีขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด จำนวน 80 คน (บริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด, 2568) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้ประชากรทั้งหมด 80 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเนื่องจากเป็นจำนวนประชากรขนาดเล็ก และผู้วิจัยต้องการศึกษาให้ครอบคลุมความคิดเห็นของพนักงานทั้งหมด เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในบริษัท

ส่วนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) โดย 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 3 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย และ 1 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) โดย 5 หมายถึง มีคุณภาพในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีคุณภาพในระดับมาก 3 หมายถึง มีคุณภาพในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีคุณภาพในระดับน้อย และ 1 หมายถึง มีคุณภาพในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบ พิจารณาทั้งด้านเนื้อหา และโครงสร้างของคำถาม แล้วจึงเสนอขอความเห็นชอบต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC แต่ละข้อไม่ต่ำกว่า 0.50 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (สุวิมล ติรภานันท์, 2543) 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับพนักงานในบริษัทอื่น ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.75 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด (สายทิพย์ ยะฟู, 2560) และ 5) นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบผ่านการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือนมกราคม - เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากพนักงานบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด จนครบ 80 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในบริษัท โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ส่วนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert scale) ดังนี้

- 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert scale) ดังนี้

- 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ one- way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff's test)

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation coefficients) เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า	0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง	0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง	0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง	0.20 – 0.41	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า	0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 เพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยพบว่าส่วนใหญ่อายุ ระหว่าง 36 – 46 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีสถานภาพสมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 โดยมีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 ตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 เป็นหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 เป็นผู้จัดการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 40 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.61$) โดยด้านที่พนักงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงานมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.50$) ด้านปริมาณงานมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.64$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุดคือ ด้านเวลา มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.64$) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับประสิทธิภาพ	ลำดับ
1. คุณภาพของงาน	4.64	0.50	มากที่สุด	2
2. ปริมาณงาน	4.58	0.64	มากที่สุด	3
3. เวลา	4.46	0.64	มาก	4
4. ค่าใช้จ่าย	4.65	0.67	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.58	0.61	มากที่สุด	-

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.58$) โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.54$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.55$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน แต่ก็พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกับ ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.57$) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.57	0.61	มากที่สุด	5
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.68	0.62	มากที่สุด	3
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	4.71	0.61	มากที่สุด	2
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.72	0.55	มากที่สุด	1
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	4.68	0.56	มากที่สุด	3
6. ด้านภาวะอิสระจากงาน	4.65	0.57	มากที่สุด	
7. ด้านความภูมิใจองค์กร	4.72	0.54	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.68	0.58	มากที่สุด	-

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 พนักงานบริษัท เมก้า ไพร์ม กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า 1 ตัวแปรที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ สถานภาพ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	t / F	Sig.
1. เพศ	0.298	0.586
2. อายุ	0.941	0.565
3. สถานภาพ	1.725	0.023*
4. ระดับการศึกษา	2.043	0.108
5. ตำแหน่งงาน	1.081	0.325
6. ระยะเวลาการทำงานในบริษัท	0.110	0.954

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.732$) เมื่อพิจารณาเป็รายด้าน พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.820$)

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.728$)

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.721$)

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.714$)

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.609$)

6. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.565$)

7. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.549$)

โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	r	Sig.	ลำดับที่
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.609	0.044*	5
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.728	0.046*	2
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	0.714	0.050*	4
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.549	0.050*	7
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	0.565	0.031*	6
6. ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.721	0.047*	3
7. ด้านความภูมิใจองค์กร	0.820	0.050*	1
ภาพรวม	0.732	0.028*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

1. พนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่พนักงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทสามารถบริหารจัดการต้นทุนได้อย่างเหมาะสม โดยการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และนำไปลงทุนในส่วนที่สร้างผลตอบแทนหรือเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร ดังนั้นจึงพบว่าพนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ (2544) ที่กล่าวว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น บริษัทจะต้องใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด และพบว่า พนักงานบริษัท มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานของบริษัทนั้น มีการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (ownership) เห็นคุณค่าในงานและตนเอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่ความความภูมิใจองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกอบสุข อินทโชติ (2554) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การส่งเสริมให้พนักงานมีความภูมิใจองค์กร โดยสามารถทำได้โดยค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม การให้การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน เป็นต้น

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่บริษัทเมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด มีการกำหนดภาระหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของพนักงานแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นไม่ว่าพนักงานจะเข้ามาทำงานในตำแหน่งอะไร มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานอย่างไร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มกำลังความสามารถของตนเอง ดังเช่นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด ในครั้งนี้ที่พบว่า พนักงานบริษัท เมก้า ไพร้ม กรุ๊ป จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผลการศึกษารั้งนี้จึงพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลการศึกษาของอังคณา ธนานุภาพพันธ์ และคณะ (2564) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง ที่พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า โพร้ม กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) เป็นสิ่งที่สะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุดขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ ย่อมส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินควบคู่กันไป ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมก้า โพร้ม กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของอังคณา ธนานุภาพพันธ์ และคณะ (2564) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg & Baron (2008) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมเกิดความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและองค์กร ก็จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการปรับปรุงคุณภาพของงาน สนใจงานมากขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับฟังความคิดเห็น รู้สึกว่างานของคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกผูกพันกับองค์กร ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน ลดอัตราการเปลี่ยนงาน ความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล ย่อมเกิดผลดีต่อองค์กรโดยตรง ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมก้า โพร้ม กรุ๊ป จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมพนักงานที่มีสถานภาพแต่ละสถานภาพที่แตกต่างกันออกไป คือ การกำหนดภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นหลักเพื่อให้พนักงานแต่ละคน สามารถทำงานได้แล้วเสร็จในระยะเวลาทำงาน ไม่จำเป็นต้องอยู่ทำงานต่อนอกเวลางาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลครอบครัวของพนักงานได้ โดยเฉพาะพนักงานที่มีบุตร เพราะปัญหาเรื่องการไม่มีเวลาดูแลครอบครัวอันเนื่องมาจากการทำงานนี้เอง เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก ทำให้องค์กรต้องสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งนั้นไป และต้องเสียงบประมาณในการจัดหาคัดเลือกพนักงานใหม่ด้วย และนอกจากนั้นสิ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ คือ การส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งปัจจุบันคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทน เงินเดือนสูงไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุด แต่พนักงานให้ความสำคัญกับ “ความภูมิใจขององค์กร” ของตนเอง ดังนั้นองค์กรควรมีการพิจารณาวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่พนักงาน เช่น การทำกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีสถานภาพแต่ละสถานภาพที่แตกต่างกันออกไป ได้ทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ องค์กรควรมีการกำหนดภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานเป็นหลัก เพื่อให้พนักงานแต่ละคน สามารถทำงานได้แล้วเสร็จในระยะเวลาทำงาน ไม่จำเป็นต้องอยู่ทำงานนอกเวลางาน ซึ่งอาจจะกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว

1.2 ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านของการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งปัจจุบันพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับ “ความภูมิใจขององค์กร” ของตนเอง ดังนั้นองค์กรควรมีการพิจารณาวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่พนักงาน เช่น การทำกิจกรรม CSR กับสังคม

1.3 องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานของบริษัทควรร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายของแผนงานให้ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีของพนักงาน และทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) จากระดับปฏิบัติงาน ระดับผู้บริหารต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในองค์กร

2.2 ควรศึกษาแนวทางการบริหารความเสี่ยงและมาตรการความปลอดภัยในองค์กร เพราะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ สร้างความมั่นใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ป้องกันความเสียหายต่อทรัพย์สินและชีวิต เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความน่าเชื่อถือและความยั่งยืนให้กับองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานในองค์กรเตรียมพร้อมรับมือได้เป็นอย่างดี และถือเป็นคู่มือแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กอบสุข อินทโชติ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การจัดการบริหารมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา อัครธิตีพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพิตติ้งส์ จำกัด*. *วารสาร ธุรกิจปริทรรศน์*, 9(1), 33-50.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดนัย เทียนพุด. (2545). *การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นาโกต้า.
- ธนสิน จันทเดช. (2567). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการในเขตอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี*. *วารสารมณีเชษฐาราม วัฒนมณี*, 7(3), 324-341.
- บริษัท เมก้า โพร้ม กรุ๊ป จำกัด. (2568). *จำนวนพนักงานของบริษัท*. บริษัท เมก้า โพร้ม กรุ๊ป จำกัด.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์ประสานมิตร.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวิมล ติरणันท์. (2543). *การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักร
สายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์.*
- อังคณา ธนานุภาพพันธ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(1), 236-249.*
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต
เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations* (9th ed). Pearson Prentice Hall.
- Petersen, E., Plowman, E. G., & Trickett, J. M. (2012). *Business organization and management*. Literary Licensing, LLC.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review, 15(1), 11–21.*