

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน*
QUALITY OF LIFE AFFECTING WORK EFFICIENCY
OF LEGAL DEPARTMENT EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANIES

วรรณวิภา ฟ้าภิญโญ*, สุธรรม พงศ์สำราญ

Wanwipa Fahpinyo*, Sutham Pongsomlarn

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Business Administration Program, Kasembundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: wanwi918@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิต 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชนจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน จำนวน 110 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, t-test (One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และ 4) คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ซึ่งช่วยทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ ๆ ให้โอกาสในการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำและควรจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความรู้จักสนิทสนมคุ้นเคยและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันที่จะมีการเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน



Abstract

This research aims to study 1) The Quality of life, 2) Work efficiency, 3) The comparison of work efficiency among legal department employees in private companies based on personal factors, and 4) The impact of quality of life on the work efficiency of legal department employees in private companies. The sample group comprised 110 legal department employees from private companies, selected through purposive sampling. The research instrument was a questionnaire, and data analysis was conducted using percentage, mean, t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The study found that 1) The overall quality of work life had a mean score at a high level of importance, 2) Work efficiency had an overall mean score at a high level of agreement, 3) Differences in personal factors such as gender, age, education level, length of service, and average monthly income influenced variations in work efficiency, and 4) Aspects of quality of life, particularly opportunities for employees to develop their knowledge and skills and the nature of work that fosters social integration, had a statistically significant influence on work efficiency at the 0.05 level. It is recommended that executives and supervisors support employees in utilizing their knowledge and skills to enhance their job performance, fostering creativity and innovation. It is crucial to provide opportunities for continuous learning and skill enhancement and exposure to different work methods beyond their current responsibilities. Additionally, organizations should regularly organize activities that allow employees to interact, build familiarity, and strengthen relationships. This can improve teamwork, mutual support, and overall work efficiency.

Keywords: Quality of Life, Operational Efficiency, Private Company Legal Department Employee

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทยเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

ในยุคปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง บริษัทเอกชนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะพนักงานแผนกกฎหมายซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้คำปรึกษาและดำเนินงานด้านกฎหมายเพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับทางกฎหมาย อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน

แผนกกฎหมายอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการที่ได้รับรวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตัวอย่างเช่น (Hackman, J. R. & Oldham, G. R., 1976) ได้เสนอ Job Characteristics Model ซึ่งระบุว่าลักษณะของงานที่ส่งเสริมความท้าทายและการพัฒนาทักษะสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ นอกจากนี้ (Walton, R. E., 1974) ได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 3) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 4) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 6) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม 7) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นเรื่องที่ถูก ๆ องค์กรต้องให้ความสำคัญเพราะถือเป็นรากฐานของการส่งเสริมสุขภาพพลานามัยที่เต็มเต็มความพึงพอใจและแรงจูงใจให้กับพนักงาน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หากเกิดขึ้นกับการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดแล้วไม่ว่าจะเป็นการไม่ได้รับความคุ้มครองจากอันตรายในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมการไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในตัดสินใจในการทำงาน และการมีวิถีการทำงานที่ไม่สมดุลกับการดำเนินชีวิตประจำวัน สิ่งเหล่านี้ย่อมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด (เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร, 2553)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการศึกษาหลายฉบับเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาในบริบทของพนักงานแผนกกฎหมายในบริษัทเอกชนค่อนข้างจำกัดด้วยลักษณะงานของพนักงานกลุ่มนี้ที่ต้องรับผิดชอบงานที่ซับซ้อนมีความกดดันสูง และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่เข้มงวดทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานอาจมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน



2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานแผนกกฎหมายของบริษัทเอกชน จำนวน 110 คน ซึ่งเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Item Analysis) และคำนวณความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach's Alpha (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) โดยตั้งเกณฑ์ยอมรับค่าความเชื่อมั่นที่มากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพียงพอในการใช้งาน โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการคำนวณค่า Reliability ผ่านคำสั่ง Analyze → Scale → Reliability Analysis ผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูงและเหมาะสมใช้งานในการศึกษาสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการอธิบายผลในรูปแบบของตารางและคำอธิบายข้อความ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน โดยอาศัยทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ของ วอลตัน (Walton, R. E., 1974); (ธนิษฐ์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร, 2555) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และอาศัยทฤษฎีประสิทธิภาพของ (Petersen, E. & Plowman, E. G., 1953); (บุศรา สุตพิพัฒน์, 2553) ประกอบด้วย 4 ข้อ คือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่าย (Costs)

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน จำนวน 127 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ระดับความเชื่อมั่น 95%

3. ด้านระยะเวลาในการศึกษา เริ่มต้นเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 - เดือนกันยายน พ.ศ. 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบบสอบถามของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชนที่สร้างขึ้นเองจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้ 5 = สำคัญมากที่สุด, 4 = สำคัญมาก, 3 = สำคัญปานกลาง, 2 = สำคัญน้อย, 1 = สำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1) ความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 3 คน โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี ประเมินและตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1977) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรง IOC เท่ากับ .859 และ 2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คน ด้วยวิธีของ (Cronbach, L. J., 1984) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองแบบเจาะจงกับพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ t-test F-test



(One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมาย บริษัทเอกชน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 3 - 4 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.64	.74	มาก
2	ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.71	.61	มาก
3	ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.61	.68	มาก
4	ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.68	.71	มาก
5	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	3.73	.67	มาก
6	ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	3.79	.62	มาก
7	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.71	.69	มาก
8	ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.65	.76	มาก
ผลรวม		3.69	.55	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = .55) ประกอบด้วยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = .62) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = .67) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = .61) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = .69) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = .71) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = .76) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = .74) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = .68) ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	ด้านคุณภาพของงาน	3.92	.65	มาก
2	ด้านปริมาณงาน	3.84	.67	มาก
3	ด้านเวลา	3.90	.69	มาก
4	ด้านค่าใช้จ่าย	3.83	.73	มาก
ผลรวม		3.87	.62	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .62) ประกอบด้วยคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .65) เวลา ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .69) ปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .67) ค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .73) ตามลำดับรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 2

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชนจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชนจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Sig	ผลการทดสอบ
	T	F		
เพศ	2.091		0.039*	แตกต่าง
อายุ		12.089	0.001*	แตกต่าง
สถานภาพ		2.872	0.061	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		22.573	0.001*	แตกต่าง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		4.462	0.002*	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		15.129	0.001*	แตกต่าง

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน ที่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชนไม่แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน แสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P-value
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	0.609	0.259		2.355	0.020*
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	- 0.134	0.069	- 0.162	-1.942	0.055
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	0.427	0.102	0.419	4.162	0.001*
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	0.144	0.117	0.158	1.229	0.222
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	- 0.099	0.090	- 0.114	- 1.095	0.276
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	- 0.010	0.073	- 0.011	- 0.133	0.894
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	0.263	0.100	0.263	2.625	0.010*
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.163	0.088	0.182	1.844	0.068
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.122	0.080	0.151	1.535	0.128

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยและลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคล้อยกับงานวิจัยของ ทรงสิริ เจริญศิริ และประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ทรงสิริ เจริญศิริ และประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ

, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนสิน จันทเดช ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการในเขตอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการในเขตอำเภอเมือง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ธนสิน จันทเดช, 2566)

2. คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี, 2567)

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี, 2567)

4. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี ผ่องชมภู และคณะ ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (เปรมฤดี ผ่องชมภู และคณะ, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงสิริ เจริญศิริ และประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ทรงสิริ เจริญศิริ และประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ, 2565)

5. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยากร สามารถ และกนกพร สารธิมา ศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (กิตติยากร สามารถ และกนกพร สารธิมา, 2565)

6. คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี



ที่พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี (สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี, 2567)

7. คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี (สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี, 2567)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายในบริษัทเอกชน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญ ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ, ลักษณะงานที่ส่งเสริมบูรณาการทางสังคม, ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม, โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน และ 4) สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิต ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ดังนี้ 1) องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน ผ่านการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาความสามารถและนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง 2) ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความสามัคคีและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ 3) มีการพิจารณา ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม ควรกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และมีการปรับขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน 4) ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง 5) ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม ไม่ให้กระทบเวลาส่วนตัวของพนักงาน 6) ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย เช่น ควรจัดให้มีแสงสว่าง อุณหภูมิ และระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรเอกชนโดยเฉพาะในแผนกฎหมายเพื่อให้สามารถออกแบบแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรที่เหมาะสมและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยัง องค์กรภาครัฐหรือสำนักงานกฎหมายอิสระให้มีความครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละบริบทรวมถึงการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ ควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้เข้าใจความคิดเห็นและประสบการณ์ของพนักงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น ศึกษาผลกระทบในระยะยาว ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวเพื่อดูแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยที่อาจมีอิทธิพลเพิ่มเติม ศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลกระทบ เช่น วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารงาน หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพของพนักงาน เพื่อให้เข้าใจมุมมองและประสบการณ์ของพนักงานในเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). หลักสถิติ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กิตติยากร สามารถ และกนกพร สารธิมา. (2565). ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ทรงสิริ เจริญศิริ และประพันธ์ ชัยกิจจอรุาใจ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงบประมาณ. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 22. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธนสิน จันทเดช. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการในเขตอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(3), 324-341.
- ธนินทร์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศรา สุตพิพัฒน์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เปรมฤดี ผ่องชมภู และคณะ. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์, 7(1), 366-380.
- เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.



- สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี. (2567). ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(6), 101-117.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. (4th ed.). New York: Harper & Row.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).
- Petersen, E. & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Homewood: Richard D. Irwin.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift voor Onderwijs Research*, 2(2), 49-60.
- Walton, R. E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 52(5), 12-16.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.