

ค้นหาจาก ชื่อบทความ, บทคัดย่อ, คำสำคัญ



Advanced Search



เกี่ยวกับ TCI ▾

ฐานข้อมูล TCI ▾

คำ T-JIF

เกณฑ์คุณภาพวารสาร ▾

TH EN (eng/)

ThaiJO ▾

FAQ

Advanced Search

ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

Show 10 ▾ entries

Search: วารสาร มจร การพัฒนาสังคม

No.	Journal Name English	Journal Name Local	ISSN	E- ISSN	TCI Tier	Date for next submission
439	Journal of MCU Social Development	วารสาร มจร การ พัฒนาสังคม	2539- 5718	2651- 1215	2	ไม่ก่อนวันที่ 1 ม.ค. 2568

Showing 1 to 1 of 1 entries (filtered from 1,036 total entries)

Previous

1

Next

0
Shares

Thai-Journal Citation Index Centre (https://tci-thailand.org/) ↑

(htt
ps:/
/so
cial
-
plu
gins
.lin
e.m
e/li
neit
/sh
are
?
url
=ht
tps
%3
A%
2F
%2
Ftci

Manage consent



วารสาร มจร การพัฒนาสังคม

JOURNAL OF MCU SOCIAL DEVELOPMENT

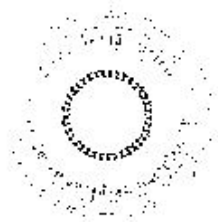
ISSN (Print) : 2539-5718 ISSN (Online) : 2561-1215

JMSD

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2565 VOL.7 NO.2 MAY - AUGUST 2022



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



วารสาร มจร การพัฒนาสังคม

Journal of MCU Social Development

ISSN (Print) : 2539-5718, ISSN (Online) : 2651-1215

วัตถุประสงค์

วารสาร มจร การพัฒนาสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นวารสารที่เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ หรือบทความปริทัศน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัย โดยเน้นสาขาวิชาการพัฒนาสังคม สังคมวิทยา การพัฒนาชุมชน เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

บทความที่นำมาตีพิมพ์ในแต่ละฉบับ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบความสมบูรณ์ตามรูปแบบเป็นขั้นแรก แล้วจัดส่งผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) จำนวน 2-3 ท่าน ประเมินบทความตามเกณฑ์ และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะเป็น Double-Blind Peer Review คือ ปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้เกี่ยวข้อง

บทความที่ดีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสารถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้นๆ มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินบทความตรวจอ่านบทความแล้ว

คณะกรรมการการการศึกษา

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ศาสตราจารย์ ดร.	ราชบัณฑิตกิตติมศักดิ์
พระธรรมวัชรบัณฑิต (สมจินต์ ฐมฺมาปญฺโญ), ศาสตราจารย์ ดร.	อธิการบดี
พระเทพปวรมณี (ประสิทธิ์ ฐฺรุมฺมรํสี), รองศาสตราจารย์ ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
พระสุวเรนเมธาภรณ์ (ขุนทอง สุวณฺณเมโธ), ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
พระมหาสมบุรณ์ วุฑฺฒิกโร, รองศาสตราจารย์ ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
พระครูบริพัตรกิจจานุกิจ (ทองขาว กิตฺติธโร), รองศาสตราจารย์ ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
--------------------------------	------------------------------------

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.วันดี สัมรัตน์ภัทรกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
--------------------------	------------------------------------

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติวัฒนสิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ประพนธ์ นันทะกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.เดช สันวรรณ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชินกุล	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร บุญเสริม	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ วัฒน เรือนใจดี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ยอดทอง	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุม อังกูโรหิต	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพิชัย ศรีทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ	มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังธรรม
 รองศาสตราจารย์ ดร.ช่วงโชติ พันธุเวช
 รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์
 รองศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมทิพย์ ศรีทอง
 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ แอดสกุล
 รองศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ ข้าเพชร
 รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ แสงเงิน
 รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญประภา ภักฐานุกรม
 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริกร กาญจนสุนทร
 รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์
 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สุวีระกุล
 รองศาสตราจารย์ ดร.สำเนียง เลื่อนใส
 รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน
 รองศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ชุ่มวัฒนะ
 รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์
 รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี มะนะเวศ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงชัย ทองปาน
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกริช สังขมณี
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญณรงค์ บุญหนุน
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุม อังกุลโรหิต
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ยอดทอง
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด บุญเกิด
 ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ
 Professor Dr. Surya Prakash
 Professor Dr. W.K. Sarawade
 Assistant Professor Dr. Ranjay Vardhan

มหาวิทยาลัยบูรพา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
 มหาวิทยาลัยเกริก
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 มหาวิทยาลัยมหิดล
 Stamford University
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหิดล
 มหาวิทยาลัยมหิดล
 มหาวิทยาลัยบูรพา
 มหาวิทยาลัยบูรพา
 Panjab University India
 Dr. Bahasaheb Ambedkar Marathwada
 University, India
 Post Graduate Government College
 for Girls, India

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระมหาสุเทพ สุปญฺชิตโป ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ คามเหนือ บุตรสีทา
นายอานนท์ นรมาตร

ฝ่ายพิธีสงฆ์อักษร

พระมหาชาติชาย ปณฺณาวชิโร พระครูสังวรกิจโสภณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง วรรณทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชา กัปโก

ฝ่ายแพร่และประชาสัมพันธ์

อาจารย์เดชอุดม แสงบุญ อาจารย์ จำเริญ ลุงเอียง
อาจารย์สนธิญาณ รักษาภักดิ์

ฝ่ายเหรียญก

นางสาวจิราพร อรรถารส นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช

เจ้าของ

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน

กองบรรณาธิการวารสาร มจร ภาควิชาสังคม
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
โซน B ชั้น ๗ อาคารเรียนรวม เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ : 035-248-000 ต่อ 8278, โทรสาร : 035-248-000 ต่อ 8279, 096-329-7975

บทบรรณาธิการ

วารสาร มจร การพัฒนาสังคม หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับนี้เป็นปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม) ๒๕๖๕ ซึ่งอยู่ในระยะเวลาที่ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (ศูนย์ TCI) โดยการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้แจ้งการประเมินคุณภาพวารสารรอบที่ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งในการประเมินคุณภาพครั้งนี้ ทุกวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI จะต้องได้รับการประเมินคุณภาพใหม่อีกครั้ง โดยภายหลังจากประเมิน จะมีระยะเวลาการรับรองคุณภาพวารสารเป็นระยะเวลา ๕ ปี คือ ในวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มีเงื่อนไขเพิ่มเติมว่า วารสารกลุ่มที่ ๒ และ กลุ่มที่ ๓ สามารถขอรับการประเมินได้ใหม่เพื่อรับกลุ่มคุณภาพ ภายในระยะเวลา ๒ ปี (๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕) ดังนั้น กองบรรณาธิการได้ตระหนักถึงคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสารเป็นอย่างดีจึงได้คัดเลือกกลั่นกรองบทความวิชาการและบทความวิจัย ที่มีผู้เขียนส่งมาอย่างเข้มข้น เพื่อให้บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพวารสารให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ กองบรรณาธิการได้ปรับปรุงทั้งตัวรูปแบบและรายละเอียดของเนื้อหาภายในเล่มให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น วารสาร มจร การพัฒนาสังคม หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม) ๒๕๖๕ นี้ ประกอบด้วยบทความวิชาการและบทความวิจัย จำนวน ๓๐ บทความ สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่า บทความวิชาการและบทความวิจัยที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นกับการศึกษาของประเทศไทย หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอขอบคุณและยินดีน้อมรับไว้เพื่อปรับปรุงวารสารให้ดียิ่งขึ้นไป



รองศาสตราจารย์ ดร.กนิษฐ ศรีทอง
บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	
บทความวิชาการและบทความวิจัย : การสร้างศักยภาพเกษตรยุคใหม่ด้วยเกษตรแบบผสมผสาน : กรณีศึกษา บ้านลำแดง ตำบลหันตะเภา อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นิมิตร จันทร์คุ้ม	1-11
การอนุรักษ์พันธุ์พืชเพื่อความมั่นคงทางอาหารของชุมชนกะเหรี่ยงโปว์ในพื้นที่เขตรักษาพันธุ์ สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวรด้านตะวันตก จังหวัดกาญจนบุรี พระชาแห่ม ชัยเมธี (ชัยเมธีวงศ์)	12-21
รูปแบบและเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก พระอุดมบัณฑิต	22-32
สร้างเครือข่ายฟื้นฟูวิถีชีวิตและสืบสานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จังหวัดสุโขทัย ตาม กำแพงเพชร ศุภฤทธิ ธาราธิพนว และโอภาส จันทะ	33-43
พุทธสันติวิธีเพื่อการแก้ไขการสื่อสารระหว่างวัย สุกัญญา ริเริ่ม	44-57
พุทธปัญญาส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนของผู้ปฏิบัติธรรม พระครูปลัดคัมภีรเทพ อดิโก, ประยูร สุยะใจ, กมลสาค ภูวนาธิพงศ์ และวริทธิ์ตา จารุจินดา	58-70
ความรู้ด้านสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของเด็กวัยเรียน ประไพ กิตติบุญตวัณ, จิราภรณ์ จันทน์ และศักดิ์มงคล เขื่อนทอง	71-84
นโยบายและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของพระสงฆ์ในสังคมไทย พระสุธีรัตนบัณฑิต	85-97
ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมแบบบูรณาการพล 5 และการคิดเชิงบวกที่มีต่อการริเริ่มพัฒนาความ งอกงามแห่งตนและสุขภาวะทางจิตของกลุ่มสมาชิกสมาคมผู้บำเพ็ญประโยชน์ แห่งประเทศไทย อัมพร กรัษติพิทยา	98-113
องค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ยุพธนา ฤกษ์จิตต์, สิริวัฒน์ ศรีศรีอุดม, เมลาวิ อุตมธรรมาภาพ และพระมหาถาวร ถาวโร	114-125
ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานบัญชีกับคุณภาพรายงานการเงิน ของนักบัญชียุค Digital Disruption ธุรกิจโรงแรม จังหวัดพิษณุโลก สุภาดา ภูริพงศ์	126-137
การจัดการแหล่งท่องเที่ยวปราสาทหินวัดพู เมืองจำปาสัก แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พระคำผ่าน เวณบุญ	138-148

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
การหาปริมาณโลหิตสำรองคลังของงานธนาคารเลือด กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ และพยาธิวิทยาคลินิก โรงพยาบาลนครนายก ถวิวรรณ จัดภัย	149-162
การเสริมสร้างค่านิยมของประชาชนเพื่อต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทางการเมือง ในเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พระครูศรีปริยัตยาภิมณฑ์ . บุพผา ประณีต และสวัสดิ์ จิรัฐติกาต	163-174
ผลของกิจกรรมตามแนวพุทธจิตวิทยาโดยการฝึกสมาธิด้วยชั้นที่เบตร่วมกับการฝึกคิดแบบ โยนิโสมนสิการที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย จนภรณ์ ตั้งเพชรศิริพงษ์, สิริวัฒน์ ศรีเครือตง และวิชชุดา จูติโชติรัตน์	175-188
การเข้ามอตัวในยุคโควิดกับสิทธิที่จะได้รับในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา พรณ์ สิทธิศักดิ์	189-201
การกล่อมเกลางานการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของเยาวชนหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี พระณัฐพงษ์ งามภู่วิไล (สุดใจ), เต็มศักดิ์ เรืองชัยพร และบุพผา ประณีต	202-212
ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ต่อธุรกิจร้านอาหาร ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร กฤชวัฒน์ จิรวินาสกุล, เอี่ยมพร ศิริวัฒน์, ชานูเดช เจริญวิริยะกุล และสโรชินี ศิริวัฒนา	212-225
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลงทุนในทองคำแท่งของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร นพัตสรณ์ รัตนสกุลพัฒน์, ชานูเดช เจริญวิริยะกุล และวราพร ดำรงค์กุลสมบัติ	226-236
ความสัมพันธ์ของการบังคับใช้กฎหมายด้านการท่องเที่ยวเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการ ท่องเที่ยวในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ เพชรณัย วัชรอนพัฒน์ธาดา	237-247
คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร สุภัทณัย ขุนสิงห์สกุล และเพชรณัย วัชรอนพัฒน์ธาดา	248-267
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลาง แลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียน (ASEAN Digital Hub)ของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ชจิต จิตรสุภา	268-282
พุทธจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยการส่งเสริมเศรษฐกิจแนวพุทธและจิตพอเพียง ณัฐา จำปาวัลย์, สิริวัฒน์ ศรีเครือตง และวิชชุดา จูติโชติรัตน์	283-295
ตัวชี้วัดความดีชุมชนหนองสาหร่าย: ภูมิธรรมทุนทางสังคมในการพัฒนาสู่ความสุขของชุมชน ณัฐาหงส์ อภิโชติเดชสกุล และวรุณี โรมรัตนพันธ์	296-309

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร
QUALITY OF LIFE AFFECTING WORK PERFORMANCE IN AN OUTBREAK CORONAVIRUS
DISEASE 2019 (COVID-19) OF AN INDUSTRIAL FACTORY WORKERS IN PHICHIT PROVINCE

สุภัทธานี ขุนสิงห์สกุล และ พชรดนัย วัชรธนพัฒน์ธาดา
Supattanee Kunsingsakun and Pacharadanai Watcharathanapallada

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Phetchabun Rajabhat University and Phitsanulok University

Email: Nonglak711@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิต 2) ระดับประสิทธิภาพการทำงาน และ 3) ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร พ.ศ. 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 333 คน คำนวณสัดส่วนในแต่ละตำแหน่งงาน ประกอบด้วยหัวหน้างาน 11 คน และพนักงาน 322 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.66$, $SD = .62$) 2) ประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.92$, $SD = .29$) และ 3) คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_s = .62$) โดยสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ประสิทธิภาพในการทำงาน; อุตสาหกรรม

Abstract

The objectives of this research were to study 1) The level of quality of life, 2) The level of work efficiency, and 3) The Correlation Quality of life affecting work performance in an outbreak Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) of an industrial factory workers in Phichit Province. It is a quantitative research. The sample group was an industrial factory workers in Phichit Province, 2021. Determine the sample size from Taro Yamane's ready-made table for 333 people, calculating the proportion of each job position. It consisted of 11 supervisors and 322 employees. Simple sampling was used by way of listing lottery use questionnaires to collect information. Statistical analysis of data such as percentage, mean, standard deviation and the Spearman correlation coefficient. The results found that 1) the quality of life in the situation of the COVID-19 outbreak of an industrial factory workers in Phichit Province total was at moderate level ($\bar{x} = 2.66$, $SD = .62$) 2), work efficiency in the situation of the Covid-19 outbreak of an industrial factory workers total in Phichit Province was at moderate level ($\bar{x} = 2.92$, $SD = .29$) and 3) quality of life was positively correlated with work efficiency in a moderate level. ($r_s = .62^*$). Different personalities do not affect performance.

Keywords; Quality of life; Work efficiency; industry

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่ำน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เบีนกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญทั้งในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กร มีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้นักงานมีความสุข พึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้สูงขึ้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบ การทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะ ทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลาหยุดพิเศษ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีมีคุณภาพ

การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงาน เพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความสุขเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความสุขในการทำงาน

เห็นผลสำเร็จของการทำงาน ต้องการให้การทำงานเต็มไปด้วยความสุข รู้สึกสนุกกับงาน มองข้ามอุปสรรคในการทำงาน เรียนรู้ว่าต้องทำงานอย่างไรจึงจะมีความสุข การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยจึงจะทำให้เป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ในการทำงานอย่างจริงจังจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว นั่นก็คือการลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากกว่า ในเชิงเศรษฐศาสตร์อาจเน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย งานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน การทำงานก็เพื่อปรารถนาที่จะให้งานของตนเองก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ต่อสังคม และครอบครัวโดยส่วนรวม บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรที่มีพนักงานเหล่านี้ก็必将มีความเจริญก้าวหน้าไปด้วย

ประเทศไทยยังเผชิญหน้ากับสถานการณ์โรคโควิด-19 ระบาด แม้ว่าการแพร่ระบาดจะลดความเข้มข้น แต่รัฐบาลก็ประกาศให้ประชาชนเข้มงวดกับมาตรการทางด้านสาธารณสุขต่อไป เนื่องจากตลาดที่ยังไม่มีวัคซีนป้องกันโรคโควิด-19 และการฉีดยังไม่ครอบคลุม โอกาสที่จะเกิดการระบาดรอบใหม่ย่อมมีอยู่ตลอดเวลาในขณะนี้ ถือว่าโรคดังกล่าวได้คุกคามสุขภาพของคนไทยและประชากรโลก และบีบบังคับให้การดำเนินชีวิตของทุกคนต้องเปลี่ยนแปลง การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาส่งผลทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการปรับตัวในช่วงระยะสั้น และมันนโยบายเร่งด่วน คือ การทำงานนอกสถานที่ตั้งปกติ (work from home) หรือการทำงานทางไกล เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาด ประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร มีการขับเคลื่อนงาน หาเครื่องมือ มีการกำกับติดตามงาน และอำนวยความสะดวกและการทำงานที่บ้านให้มีมาตรฐานงานใกล้เคียงกับที่ทำงาน สิ่งที่คุณองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลง คือ มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา เช่น ใส่แมส การเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) การแยกตัวออกจากชุมชน การปกป้ององค์กรจากการติดเชื้อของบุคลากรเพื่อไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย มีการเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตและวัฒนธรรมการทำงานไปด้วย ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนั้น "คุณภาพของงาน" คือการติดตามประเมินผล ต้องทำตัวชี้วัดระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องว่าเป้าหมายจะต้องทำงานให้สำเร็จตามปริมาณเท่าใดบ้าง เพื่อคาดหวังว่าคุณภาพงานมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างจากที่ทำงาน เพื่อให้องค์กรกำกับติดตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19 มีการกำหนดนโยบาย ที่สนองนโยบายรัฐบาลคือ ให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 จากสถานที่ทำงานและระบบขนส่งสาธารณะ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ของบุคลากร เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ลดลง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไป ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อคุณภาพชีวิตไม่ดีสุขภาพจิตก็จะไม่ดีตาม ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและองค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานใน สถานการณ์การระบาดของ

ไวรัสโควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา หรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร

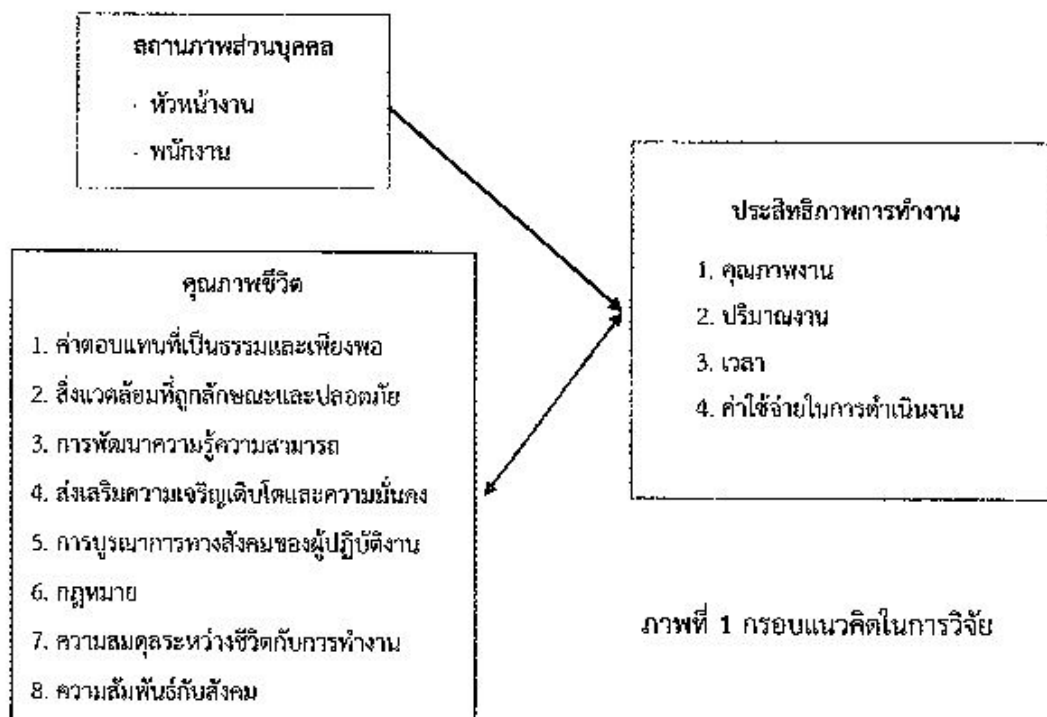
สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร
2. สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตรแตกต่างกันกรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร สามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ ในจังหวัดพิจิตร

2.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร คือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร พ.ศ. 2564 จำนวน 1,725 คน ประกอบด้วยหัวหน้างาน 57 คน และพนักงาน 1,668 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร พ.ศ. 2564 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของทาร์โย ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 333 คน นำมาคำนวณสัดส่วนในแต่ละตำแหน่งงาน ประกอบด้วยหัวหน้างาน 11 คน และพนักงาน 322 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อ (Lottery Method) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
หัวหน้างาน	พนักงาน	รวม	หัวหน้างาน	พนักงาน	รวม
57	1,668	1,725	11	322	333

2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

2.3.1 ตัวแปรอิสระ คือคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) 4) ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (growth and security) 5) การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) 6) กฎหมาย (Constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (the total life space) และ 8) ความสัมพันธ์กับสังคม (social relevance)

2.3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended-Question) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม คือหัวหน้างาน และพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 5) การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) กฎหมาย 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ความสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2.5 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.5.1 หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของข้อคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ

2.5.2 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าอัลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 ถือว่าผ่านเกณฑ์

2.5.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริง ที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

2.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำหนังสือถึงผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยทีมงานวิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง นำมาตรวจสอบความถูกต้อง นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

2.7 ระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2564 ถึง ธันวาคม 2564

2.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.8.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.8.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank correlation coefficient หรือ Spearman's rho) (r_s)

2.9 การแปลผล

จากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาค ดังนี้

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = 0.08$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ดังนี้

4.21 – 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 อยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่า r_s	ระดับของความสัมพันธ์
.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ผลการศึกษา

3.1 ระดับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร

คุณภาพชีวิต (ด้าน)	$\bar{x}$	SD.	ระดับ	ลำดับที่
1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.57	.90	น้อย	6
2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	2.87	.43	ปานกลาง	1
3) การพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.54	.84	น้อย	7
4) ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	2.85	.42	ปานกลาง	2
5) การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	2.66	.75	ปานกลาง	3
6) กฎหมาย	2.63	.84	ปานกลาง	4
7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.53	.86	น้อย	8
8) ความสัมพันธ์กับสังคม	2.58	.92	น้อย	5
รวม	2.66	.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.66$, $SD=.62$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x}=2.87$, $SD=.43$) ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความ

มั่นคง ($\bar{x}=2.85$, $SD=.42$) ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=2.66$, $SD=.75$) ด้านกฎหมาย ($\bar{x}=2.63$, $SD=.84$) และอยู่ในระดับน้อย 4 ด้าน โดยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=2.53$, $SD=.86$) ตามลำดับ

3.2 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร

ประสิทธิภาพในการทำงาน (ด้าน)	$\bar{x}$	SD.	ระดับ	ลำดับ ที่
1) คุณภาพงาน	3.42	.53	มาก	1
2) ปริมาณงาน	2.67	.48	ปานกลาง	3
3) เวลา	2.26	.53	ปานกลาง	4
4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	2.69	.41	ปานกลาง	2
รวม	2.92	.29	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตรมาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.92$, $SD=.29$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากคือด้านคุณภาพงาน ($\bar{x}=3.42$, $SD=.53$) และอยู่ในระดับ ปานกลาง 3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{x}=2.69$, $SD=.41$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{x}=2.67$, $SD=.48$) และด้านเวลา ($\bar{x}=2.26$, $SD=.53$) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์สมมติฐานความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์ การระบาด โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาด โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร

คุณภาพชีวิต	ประสิทธิภาพการทำงาน		
	r_s	p-value (Sig. 2-tailed)	ลำดับที่
1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.57**	.00	1
2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย	.55**	.00	3
3) การพัฒนาความรู้ความสามารถ	.53**	.00	5
4) ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	.52**	.00	6
5) การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	.51**	.00	7
6) กฎหมาย	.54**	.00	4
7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.38**	.00	8
8) ความสัมพันธ์กับสังคม	.56**	.00	2
รวม	.62**	.00	

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตรภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_s = .62^*$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ($r_s = .57^*$) ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำ ($r_s = .38^{**}$)

4. วิเคราะห์สมมติฐานสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร แตกต่างกับ แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามหัวหน้างาน และพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ตำแหน่งงาน				t	Sig. (2-tailed)
	หัวหน้างาน		พนักงาน			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1) คุณภาพงาน	3.13	.66	2.81	.52	2.00	.05*
2) ปริมาณงาน	2.91	.42	2.66	.48	1.67	.10
3) เวลา	2.32	.66	2.26	.53	.37	.72
4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	2.52	.45	2.60	.41	-.65	.52
รวม	2.72	.32	2.58	.29	1.55	.12

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในภาพรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร (Sig=.12) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร สามารถนำมาอธิบายวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พนักงานต่างก็ต้องการโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน การเปลี่ยนที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อนโยบายการพัฒนาความรู้พนักงานตามที่โรงงานอุตสาหกรรมตั้งไว้ให้มีการอบรมเพื่อแก้ไข ปัญหาและบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งพนักงาน และโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้โรงงานอุตสาหกรรมบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ โดยมี วัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างพนักงานและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุลุม่า คักดีไพศาล ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมนเนจเม้นท์

จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ รีลตี้ แอเนจเม้นท์ จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับวาริณี โพธิราช ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราช วิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และพบว่าลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีความคิดเห็นว่ ตนเองมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการบูรณา การทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยอนันต์ วีชีวะ วิจัยเรื่องการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชนอยู่ ในระดับปานกลางเช่นกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานในการระบอดโรคติดเชื้อไวรัสโคโร นา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใน สถานการณ์การระบาดโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ราย ด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณภาพงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ที่เ็นเช่นนี้เพราะโรงงานอุตสาหกรรม แห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร มีพนักงานในกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมที่ทักษะปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ ของประเทศ ส่วนใหญ่พนักงานมีการเข้าออกในการทำงานอยู่เสมอทำให้ขาด ทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรให้ความสำคัญเรื่องการรักษาเวลาปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงาน นอกเวลาค่อนข้างมาก ทำให้พนักงานขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดการรักษามาตรฐาน ไม่ค่อยมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรให้ใส่ใจ ในการดำเนินงาน ขาดการบูรณาการด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ทำให้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่ง หนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ฉาย ประเสริฐ ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับ ปานกลาง และสอดคล้องกับเหียงยง อิมินท์เที่ยง ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทเอื้องญา เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัทเอื้องญา มีประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่อยู่ในระดับสูง คือด้านการทันเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านประหยัดค่าใช้จ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร จิตพิงค์ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของบริษัทอินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ท

คอน สตรัคชั่นจำกัดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงมีความจำเป็นทั้งนี้เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้าง ความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเดอร์ รีลตี้แอนด์เนจเม้นท์จำกัด ผลการวิจัยว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเดอร์ รีลตี้แอนด์เนจเม้นท์ จำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณบุญฤทธิ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพการในการทำงานนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้มี ความสมบูรณ์ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินี นกศิริ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเช่นกัน

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในภาพรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานทุกคน ทุกระดับในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างานหรือพนักงาน ต่างมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อกัน และเป็นความคิดเห็นที่ก่อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เคารพในความเป็นหัวหน้า ความเป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ให้เกียรติผู้อาวุโส มีการแสดงความอบอุ่นของผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้การสนทนาตลอดจนแสดงความคิดเห็นเป็นไปในทางที่ดีเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงใจ ไม่อคติ ใช้คำพูดที่เหมาะสม มีเหตุผล ไม่แสดงความคิดเห็นบนอคติ จึงทำให้สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในภาพรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม แห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัครเดช ไมจันทร์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานและพนักงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ผลการวิจัยพบว่าพนักงานโรงแรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ผลการวิจัยพบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นกัน

เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ของหัวหน้างานและพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นเช่นนี้เพราะหัวหน้างานต้องมีความรับผิดชอบมากที่สุดจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสอดคล้องตามไปด้วย หัวหน้างานมุ่งหวังถึงผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ โดยผลสำเร็จนั้นต้องได้มาโดยการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด และดำเนินการอย่างประหยัดที่สุด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง ใส่ใจในองค์กรอย่างเต็มเปี่ยม มีจริยธรรมในการทำงานสูง เสียสละประโยชน์ของตนเองบางอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์กร เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร ให้มีคุณภาพงานให้มากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของอุสม่า ศักดิ์ไพศาล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์จำกัด ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานของหัวหน้างานและพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงาน และยังสอดคล้องกับมาลินี นกศิริ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานของหัวหน้างานและพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานเช่นกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร ได้สร้างองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยที่สำคัญคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 5) การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) กฎหมาย 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ความสัมพันธ์กับสังคม ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน บ่งบอกได้ว่าคุณภาพชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากคนถือเป็นทรัพยากร ที่สำคัญ และยังเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และค่าครองชีพที่สูงขึ้น เมื่อคนต้องใช้เวลาในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก เป็นส่วนสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กร เพราะหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการำงานที่ดีแล้ว จะเป็นปัจจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งย่อมทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นได้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพิจิตร ได้ข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม ควรสร้างความสัมพันธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย
2. คุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานซึ่งคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยการทำความเข้าใจ สนับสนุนสิ่งขาดที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ
3. ประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากคือด้านคุณภาพงาน ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม ควรมีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะให้สูงขึ้น
4. คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ผู้ประกอบการและ

พนักงานต้องมีแนวทางในการดำเนินงานมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้

5. คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำ ผู้ประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกโรงงานอย่างสมดุล ไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป กำหนดเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม

6. ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงาน ผู้ประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานในการทำงาน มีการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะและงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดอื่น แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องคุณภาพชีวิตที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตในจังหวัดพิจิตร

บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. (2563). สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในประเทศไทย. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://www.mhesi.go.th/home> 20 พฤษภาคม 2564.
- กริช สืบสนธิ์. (2563). วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารภายในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา อัครธิตพงศ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยอนันต์ ริชีวะ. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฐพงศ์ ดิษยบุตร. (2564). การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด. วิทยาลัยพัฒนามหานคร. มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/issue14/article/view/369> 20 ตุลาคม 2564
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญาพร ฐิตินพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเดอร์ เอ็กซ์ เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงาน. (ออนไลน์) www.society.go.th/article_attach. 20 ตุลาคม 2564
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2562). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานอุตสาหกรรมในจังหวัดพิจิตร. (2564). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร. เอกสารอัดสำเนา. ในจังหวัดพิจิตร.
- สุวิมล ติรภานนท์. (2550). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เหงียน อี มินห์ เพื่อง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทเฮืองดาง เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Hinkle, D.E. (1998). Applied Statistics for the Behavioral Sciences. Boston: Houghton Mifflin.
- Yamane, Taro. (1976). Statistics: An introductory analysis. (2nd ed.). New York: Harper and Row.