

**อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ)
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ กรณีศึกษา : การปฏิบัติงานที่บ้าน
ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019**

รับบทความ: 29 มกราคม 2565

แก้ไขบทความ: 14 มีนาคม 2565

ตอบรับบทความ: 18 กรกฎาคม 2565

มาลีณี ศรีไมตรี¹ ปิยกันันท์ โชติวนิช²

และวิลารักษ์ อ่อนสีบุตร³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และขนาดอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนารูปแบบโครงสร้างเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ที่ปฏิบัติงานที่บ้านในสถานการณ์โควิด-19 จำนวน 355 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใช้การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling [SEM])

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน มีขนาดของอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.923 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผ่านความสุขในการทำงาน มีขนาดของอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.657 และความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีขนาดของอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.712 นอกจากนี้ ยังพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 90.835, Chi-square/df = 1.180, df = 77, p = .134, GFI = .970, CFI = .996, TLI = .994, NFI = .974, RMSEA = .023) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์พบว่า ปัจจัยแฝงแต่ละตัวร่วมกันพยากรณ์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ร้อยละ 71.1

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2 ถนนราชธานี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000. E-mail. Malinee.s@ubru.ac.th

² **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2 ถนนราชธานี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000. E-mail. Piyakanich.ch@ubru.ac.th

³ **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2 ถนนราชธานี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000. E-mail. Wilaruk.o@ubru.ac.th

The Influence of quality of work life and happiness at work on performance efficiency in higher education institutions (academic staffs) at Rajabhat University, South Isan District: A case study of Work from home during the coronavirus disease 2019 (COVID-19)

Received: January 29, 2022

Revised: March 14, 2022

Accepted: July 18, 2022

Malinee Srimaitreeel¹Piyakanit Chotivanich²

and Wilaruk Onsibutr³

Abstract

The purpose of this research was to analyze the relationship and magnitude that influence the quality of work life factors and the happiness at work that affect effective work performance and to develop a causal structure model for efficiency at work. The sample group was 355 employees in higher education institutions (academics) under Rajabhat University in south Isaan area, who work from home since the Covid-19 pandemic. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation. The causal relationship analysis of factors influencing performance efficiency of workers was analyzed by Structural Equation Modeling (SEM).

The results showed that the quality of work life had a direct influence on happiness at work and the size of the direct influence was 0.923. The quality of work life had an indirect influence on performance efficiency of workers. Through happiness at work and the size of indirect influence was 0.657 and the happiness at work had a direct effect on the performance efficiency of workers and the size of the direct influence was at 0.712. It was also found that the causal relationship model was harmoniously consistent with the empirical data (Chi-square = 90.835, Chi-square/df = 1.180, df = 77, p = .134, GFI = .970, CFI = .996, TLI = .994, NFI = .974, RMSEA = .023). When considering the predictive coefficients, it was found that each latent variable factors had predicted a causal relationship model at 71.1 percent.

Keywords: Quality of work life, Happiness at work, Performance efficiency of workers

¹ **Affiliation:** Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University. Tel. 081-8763036 Email. Malinee.s@ubru.ac.th

² **Affiliation:** Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University. Email. Piyakanich.s@ubru.ac.th

³ **Affiliation:** Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University. Email. Wilaruk.o@ubru.ac.th

บทนำ (Introduction)

สิ่งสำคัญที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่มีทั้งการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน ทั้งนี้เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี พนักงานเหล่านั้นจะมีความสุขในการทำงานให้กับองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วารินิ โพธิราช (2558) กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญกับพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ จิรรัตน์ หรือตระกูล (2561) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงานในทุกระดับ เป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้นด้วย โดยปัจจัยทั้ง 2 คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถใช้ประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคนงาน ตลอดจนใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตให้องค์กร ในขณะที่ สุทธิชา คพัญญา (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยและค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ พนมพร กิริตตานนท์ (2556) ได้กล่าวไว้ในบทความวิจัยว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข ย่อมมีผลในการสร้างสรรค์ผลงาน อาทิเช่น การเพิ่มคุณภาพและผลผลิต การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในการทำงานได้มากขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานจะสามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง ลดการขาด ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน องค์กรใดที่มีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับการสร้างประสิทธิภาพการทำงานและควบคุมคุณภาพงานได้ และยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและความสมดุลในชีวิตเกิดขึ้น

สถานการณ์โลกปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นับได้ว่าเป็นโรคติดต่อร้ายแรงที่กำลังระบาดอยู่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยในขณะนี้ ผลกระทบของการเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ก่อให้เกิดผลกระทบในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการท่องเที่ยว และสำหรับด้านการศึกษา ส่งผลกระทบไล่ตั้งแต่ระดับโรงเรียนที่หลายแห่งประกาศปิดการเรียนการสอนมาเรียนผ่านระบบออนไลน์ (Online) แทน และการเลื่อนการเปิดเทอมออกไป

ในขณะที่มหาวิทยาลัยหลายแห่งมีประกาศแจ้งปิดเรียน และให้เรียนผ่านระบบออนไลน์ (Online) แทนเช่นกัน และต่อมาได้มีการออกมาตรการให้บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานทั่วไปสามารถสลับการทำงานระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน เพื่อเป็นลดการแพร่ระบาดของเชื้อโรค ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วรณา วิจิตร และคณะ (2564) พบว่า การทำงานที่บ้าน (Work from home [WFH]) กลายเป็นวิธีทางเลือกใหม่ที่จะช่วยป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และสนับสนุนมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social distancing) โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านได้สะดวกขึ้น (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 16 มี.ค. 2563) จึงเป็นที่มาของ คำคำหนึ่งซึ่งกำลังเป็นที่นิยมของพนักงานและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในขณะนี้คือ การทำการ/การปฏิบัติงานที่บ้าน

การทำงาน/การปฏิบัติงานที่บ้านอาจเป็นวิธีการปฏิบัติที่มีได้ออกแบบมาเพื่อความเหมาะสมของทุกสายอาชีพ ทุกลักษณะงาน ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัยของ Xiao et al. (2021) ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้านในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ใช้แบบสำรวจออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสำนักงาน พบว่าเกิดผลกระทบทั้งด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บ้านแย่งจากปัจจัยต่างๆ เช่น การขาดการออกกำลังกาย สภาพการทำงานที่อยู่แต่ในบ้านทั้งวัน การรับประทานอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งรบกวนภายในบ้าน เวลาทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากปกติ การสื่อสารที่ยากลำบากมากขึ้น รวมไปถึงการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งปัญหาเหล่านี้นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง ในขณะที่การศึกษาวิจัยของ ดวงพร บุญเม้ง และพิพัฒน์ ไทยอารี (2564) พบว่าการปฏิบัติงานที่บ้านทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 44.60 การดำเนินงานแบบ WFH ช่วยให้ความเครียดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ลดลง บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง เนื่องจากทำให้ความเครียดจากปัญหารถติดลดลง มีเวลาดูแลสุขภาพและพักผ่อนเพียงพอ รวมถึงมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ กรณีศึกษา: การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อให้ทราบโมเดลโครงสร้างอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสภาวะการณ์ที่ไม่ปกติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานได้อย่างชัดเจน

และเหมาะสมกับสถานการณ์ และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทราบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมความสุขในการทำงาน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีการปฏิบัติงานที่บ้านในสถานการณ์การที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ และท้ายที่สุดหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีการปฏิบัติงานที่บ้านในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นสภาพการทำงานของพนักงานที่ส่งผลให้พนักงานแสดงออกทางพฤติกรรม เจตคติ (วรเทพ เวียงแก, 2558) และค่านิยมที่เป็นเชิงบวกต่อสถานที่ทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ (Cascoi, 1995) สังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดี (Bernadine & Russell, 1998) เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน (วาริณี โพธิราช, 2558) ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน (Walton, 1974) นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานและองค์กร (สมพงษ์ รัตนนุพงค์, 2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) มี 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยผลการศึกษาวิจัยของ ณัฐจินต์ เสี่ยงโชคอยู่ (2561) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานครด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความรวดเร็วของงานและการมีงานประจำ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าและด้านความซับซ้อนของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ รัตนภรณ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง (2563) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในภาพรวมมีความสำคัญในระดับมากทุกด้าน ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม นอกจากนี้ Mogharab et al. (2019) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ความยุติธรรม ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสสำหรับการเติบโตและมั่นคง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ

พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์การสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานครบทุกองค์ประกอบ จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งถือเป็นแนวทางใหม่ที่น่าสนใจในการนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ในที่สุด นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานและองค์การ ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์การมากขึ้น และส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วย

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) เป็นการแสดงพฤติกรรมและความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงาน (Diener, 1984) ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน (จินตารวรรณ รามทอง, 2558) อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน (นุรปาศิยะห์ ภูนา, 2562) เป็นความรู้สึกเชิงบวกก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ (ภาวีน ชินโชติ และคณะ, 2561) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (สมชาย คบขุนทด และคณะ, 2562) มีความภาคภูมิใจในงาน รับรู้ว่าการที่ตนกระทำมีความสำคัญและมีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพัน ความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน และผลผลิตของงานออกอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Manion, 2003) ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พัฒนาแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงาน เป็นเครื่องมือวัดความสุขที่น่าเชื่อถือที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขมี 9 องค์ประกอบ คือ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี มีคุณธรรมดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี โดยผลการศึกษาวิจัยของ พัชรินทร์ ปุกกันโท (2556) พบว่า การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 49.9 ในขณะที่ Salas et al. (2020) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการขายของพนักงานธนาคาร งานวิจัยนี้ขยายทฤษฎีมุมมองของผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพใน

การทำงาน โดยการทำงานอย่างมีความสุขตามรูปแบบความต้องการทรัพยากรด้านการขายของงานบริการ และความสุขในการทำงานมีผลต่อการขายอย่างต่อเนื่อง จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความรัก ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร การสร้างองค์การแห่งความสุขจะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ทั้งนี้สิ่งที่ต้องการจะได้รับจากการที่พนักงานมีความสุขในการทำงาน คือประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ผลงานอยู่ในระดับสูง และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Performance efficiency) เป็นการกระทำหรือความสามารถของพนักงานแต่ละคน (สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558) ที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน ตามกำหนดเวลา และเป็นไปตามมาตรฐานการทำงาน (จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ, 2560) มีการใช้ทรัพยากรทั้งคน และอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด (มาลินี นกศิริ, 2559) รวมถึงมีการนำเทคนิคต่างๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกรวดเร็วกว่าให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ (ผู้บังคับบัญชา) ทำให้เกิดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งได้รับการพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในแวดวงวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยผลการศึกษาวิจัยของ Chien et al. (2020) พบว่า แรงจูงใจทางการเงิน ความเพลิดเพลินในการทำงาน และความสุขในการทำงานสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ Wiradendi (2020) ศึกษาวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะลดลงหากองค์กรไม่คำนึงถึงความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถานการณ์ปัจจุบันพนักงานจะให้ความสำคัญกับสมดุลของชีวิตการทำงานมากกว่ารายได้ที่ได้รับอย่างเพียงพอ โดยพนักงานรุ่นใหม่คำนึงถึงความสุขและความยืดหยุ่นในการทำงานใกล้เคียงกับเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน การพัฒนากลยุทธ์ความสมดุลในชีวิตการทำงานโดยการปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานในองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น นอกจากนี้ Adnan (2019) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจากอุตสาหกรรมยาในจอร์แดน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และ Gurdogan and Uslusoy (2019) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลในประเทศตุรกี พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลมีค่าเฉลี่ยระดับน้อย ตำแหน่งและรูปแบบการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อิทธิพลของตัวแปรทั้งสองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และมีข้อเสนอแนะให้แก้ไขและจัดระเบียบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

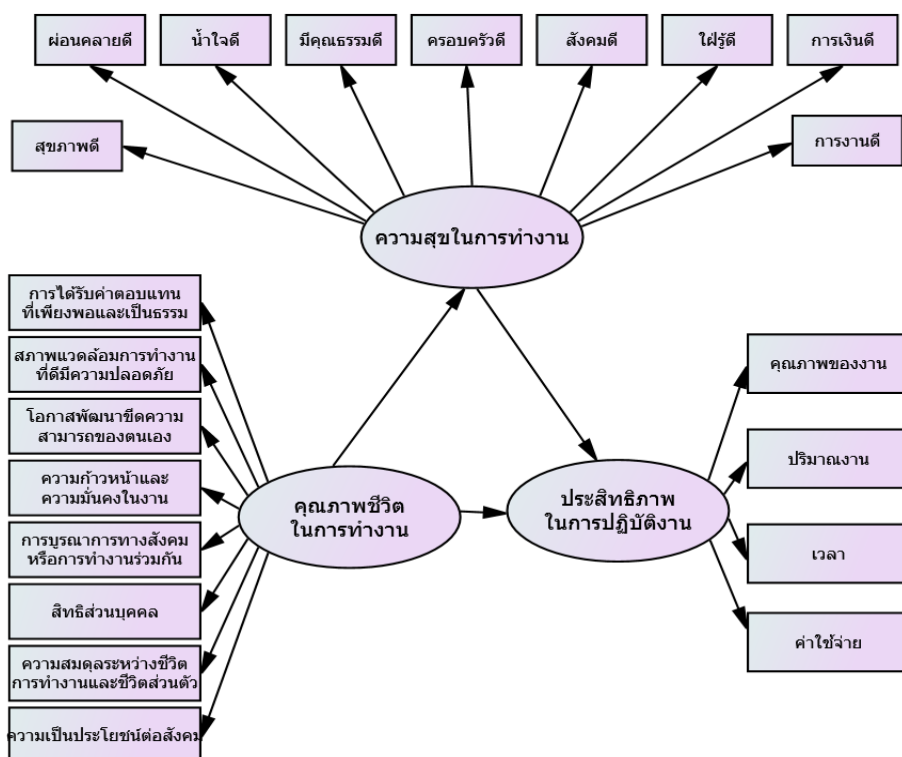
การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home [WFH]) เป็นแนวโน้มสำหรับการทำงานยุคใหม่ ที่ตามมากับเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถพัฒนาไปจนทำให้พนักงานในองค์กรแต่ละคนสามารถติดต่อสื่อสาร และประสานงานร่วมกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีต้นทุนต่ำ โดยที่ ปิยพร ประสมทรัพย์ และคณะ (2564) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านอย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่ตกอยู่กับพนักงานในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น และเพื่อเป็นการป้องกันและลดการการแพร่กระจายของโรคจากคนสู่คน ภาครัฐจึงได้กำหนดมาตรการการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social distancing) จึงเป็นที่มาของการกำหนดมาตรการที่สอดคล้องสำหรับการดำเนินงานต่างๆ ของพนักงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสถาบันศึกษานำวิธีการปฏิบัติงานที่บ้านมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้พนักงานส่วนใหญ่รักษาระยะห่างกับสังคมได้ โดยวิธีการปฏิบัติงานที่บ้านสามารถลดการพบปะ การพูดคุย หรือการรวมตัวอยู่ในพื้นที่แออัด ซึ่งถือเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่จะสามารถช่วยลดการแพร่ระบาดของโรคได้เป็นอย่างดี โดยที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตอีสานใต้ได้มีการออกประกาศเรื่อง มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และดำเนินมาตรการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของนักศึกษา คณาจารย์ บุคลากร และผู้มาติดต่อราชการทุกคน โดยมีสาระสำคัญให้คณาจารย์และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) ปฏิบัติงานที่บ้าน รับผิดชอบงานสอน (แบบออนไลน์) ทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งนี้ให้อาจารย์ผู้สอนพิจารณาปรับเปลี่ยนวิธีการสอน การวัดผล และการนับเวลาเรียน ในช่วงเวลาดังกล่าวให้มีความยืดหยุ่นมิให้เกิดผลกระทบต่อนักศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 14 มีนาคม 2563) ขณะที่ Purwanto et al. (2020) ได้ศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูชาวอินโดนีเซียในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า การปฏิบัติงานที่บ้านเป็นกิจกรรมที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นสำหรับการทำงานให้สำเร็จในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ทั่วโลก ในกรุงจาการ์ตาได้ออกนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านโดยแบ่งส่วนสองทีมทำงานสลับกันที่บ้านและในสำนักงาน ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและการแพร่กระจายของโรคจากคนสู่คน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาวิจัยของ Drasler et al. (2021). ศึกษาความแตกต่างในทัศนคติของนักศึกษาและพนักงานของมหาวิทยาลัยลูบลียานา ต่อการปฏิบัติงานที่บ้านและการเรียนออนไลน์: บทเรียนจากโรคระบาด COVID-19 พบว่า การ

ปฏิบัติงานที่บ้านทำให้พฤติกรรมการกินที่ดีขึ้น การเดินทางในชีวิตประจำวันน้อยลง มีเวลาว่างมากขึ้น สำหรับครอบครัว ส่วนข้อเสียคือ ระดับความเครียดสูงขึ้น ประสิทธิภาพการเรียนรู้/การทำงานลดลง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านแย่ง การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมลดลง และพบข้อเสียของ ประสิทธิภาพการจัดการเรียน/การสอนแบบออนไลน์มีมากกว่าข้อดี แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานที่บ้านอาจไม่เหมาะกับทุกอาชีพ ทุกลักษณะงาน โดยเฉพาะพนักงานประจำหรือพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาที่ต้องได้รับการสนับสนุนระดับนโยบายขององค์กร โดยการกำหนดเป็นมาตรการ ต่างๆ ที่ต้องเอื้อต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนในการติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนอุปกรณ์ใน การทำงานของพนักงานที่เหมาะสม และปัจจัยอื่นๆ ที่ต้องดูแล เพื่อให้พนักงานรักษาระดับการ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน และสามารถ ปฏิบัติงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เทียบเท่ากับการปฏิบัติในสำนักงานหรือสถานที่ทำงานเสมือน อยู่ในองค์กร

กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการเชื่อมโยงตัวแปร ที่ศึกษาเพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังภาพที่ 1 ดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย



สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3: ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

ประชากรและขนาดตัวอย่าง เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ ประกอบด้วย 5 มหาวิทยาลัย คือ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และ 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,787 คน (สืบค้นจากเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ ข้อมูล ณ วันที่ 3 มีนาคม 2564) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 420 คน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ (Golob, 2003) แนะนำว่าการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยวิธีการประมาณค่าแบบ Maximum likelihood ควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 15 เท่า จากแบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 21 ตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง 20 เท่าจากแบบจำลองสมการโครงสร้าง ดังนั้น ขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้มีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 420 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามเขตพื้นที่ 5 มหาวิทยาลัยตามสัดส่วนอย่างเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน และมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ 3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Walton (1974) มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 34 ข้อ

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน จำแนกออกเป็น 9 องค์ประกอบ คือ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) มีคุณธรรมดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) การเงินดี 9) การงานดี โดยพัฒนามาจากแบบวัดความสุขในการทำงานของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 41 ข้อ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา 4) ค่าใช้จ่าย โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Harrington (1996) มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 18 ข้อ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม แบบสอบถามในตอนนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Close-ended question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนและส่งเสริมความสุขในการทำงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ 5 มหาวิทยาลัย
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับการตอบรับแล้วผู้วิจัยทำการส่งไฟล์แบบสอบถามจากกูเกิลฟอร์ม (Google form) เพื่อส่งต่อให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ผ่านช่องทางไลน์แอปพลิเคชัน (Line application)
3. กรณีได้แบบสอบถามกลับคืนไม่ครบ ผู้วิจัยทำการติดตามแบบสอบถามคืนด้วยวิธีการโทรศัพท์ และติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง รวมทั้งการส่งแบบสอบถามให้ใหม่กรณีไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามกลับคืนมามากที่สุด

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS version 22.0 และวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation model [SEM]) ด้วยโปรแกรม Analysis of Moment Structure (AMOS) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำเสนอค่าต่างๆ เช่น Chi-square, Chi-square/df, df, p, GFI, CFI, TLI, RMSEA, NFI

ผลการศึกษา (Findings)

ผลการถ่วงน้ำหนักหรือคัดเลือกข้อมูล

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ที่จะใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 420 ฉบับ จากนั้นจัดทำตารางหาข้อมูลที่มีค่าผิดปกติ เป็นค่าที่สูงหรือต่ำมากผิดปกติของตัวแปร (Univariate

outlier) สามารถพิจารณาได้จากค่าคะแนนมาตรฐานของตัวแปร (Standard scores)) ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าผิดปกติจากเกณฑ์คะแนนมาตรฐานของตัวแปรที่มีค่ามากกว่า +3 หรือน้อยกว่า -3 (Kline, 2011) ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลมีค่าผิดปกติของตัวแปร จำนวน 65 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการตัดตัวอย่างเหล่านี้ออกไป ส่งผลให้มีข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ต่อไปจำนวนทั้งสิ้น 355 ตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 มีสถานภาพสมรส จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 มีรายได้ระหว่าง 35,000 - 40,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 93.5 และส่วนใหญ่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (n = 355)

ปัจจัยที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	3.94	0.658	มาก
ความสุขในการทำงาน (HAW)	4.08	0.779	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (PEW)	4.01	0.709	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ กรณีศึกษา: การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ระหว่าง 0.922 ถึง 0.939 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูง ตัวแปรสังเกตได้มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ปัจจัยได้ และ Bartlett Test of Sphericity พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์ปัจจัยได้

หลังจากข้อมูลผ่านการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นการวิเคราะห์ปัจจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสกัดปัจจัย (Factor extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal components [PC]) และหมุนแกนปัจจัย (Factor rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้องค์ประกอบปัจจัยร่วมที่ชัดเจน และมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1 โดยตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยต้องมีการร่วมกัน (Communality) ไม่น้อยกว่า 0.5 (Hair et al., 2010) ซึ่งหมายถึงทุกตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ นอกจากนี้ตัวแปรสังเกตได้ที่ถูกรวมไว้ในปัจจัยจะมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ซึ่งถือเป็นค่าที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (Hair et al., 2010) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยสรุปแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยสรุป (n = 355)

	KMO	Bartlett Test of Sphericity	Minimum of Loading Factors	Maximum of Loading Factors	% of Variance	Cronbach's alpha coefficient
QWL	0.939	0.000***	0.516	0.871	61.174	0.947
HAW	0.927	0.000***	0.508	0.804	64.003	0.937
PEW	0.922	0.000***	0.518	0.807	58.302	0.955

หมายเหตุ. QWL = คุณภาพชีวิตในการทำงาน, HAW = ความสุขในการทำงาน, PEW = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, KMO = Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดและข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First order confirmatory factor analysis) และลำดับต่อมาทำการวัดประสิทธิภาพของโมเดลในเรื่องของความจริงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) เพื่อให้มั่นใจว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงได้อย่างถูกต้องตามโครงสร้างทางทฤษฎี มีเกณฑ์ว่า ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average variance extracted [AVE]) ควรมีค่า ≥ 0.50 จึงจะถือว่า ตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้อย่างเพียงพอ ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Composite reliability [CR]) มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่า มาตรวัดมีความเชื่อมั่นดี (Hair et al., 2014) และค่า Cronbach's alpha coefficient (α) ควรมีค่าระหว่าง 0.60-0.70 ขึ้นไป, ค่า Chi-square, Chi-square/df, GFI, CFI, NFI, TLI และ RMSEA ควรมีค่า $> .05$, < 2.00 , $\geq .90$, $> .90$, $\geq .90$, $\geq .90$, และ ≤ 0.08 ตามลำดับ (Wanichbuncha, 2014) จากนั้นวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันโดยสรุป (n=355)

	AVE	CR	α	χ^2	χ^2/df	GFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
QWL	0.653	0.831	0.947	0.082	1.220	0.964	0.993	0.962	0.990	0.025
HAW	0.581	0.781	0.937	0.099	1.154	0.961	0.994	0.958	0.990	0.021
PEW	0.541	0.759	0.955	0.126	1.282	0.978	0.994	0.973	0.990	0.028

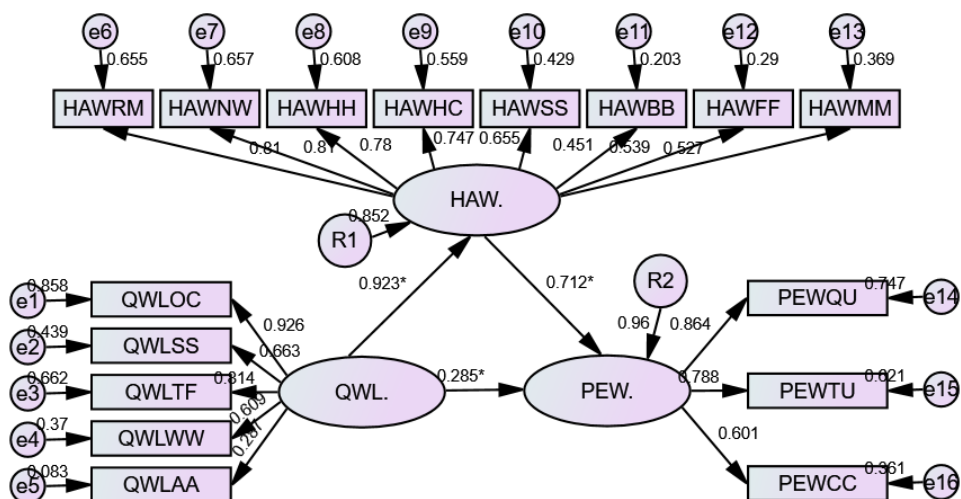
หมายเหตุ. QWL = คุณภาพชีวิตในการทำงาน, HAW = ความสุขในการทำงาน, PEW = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน พบว่า ทุกตัวแปรมีค่า AVE สูงกว่า 0.50 จึงถือว่าตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้อย่างเพียงพอ มีค่า CR สูงกว่า 0.70 แสดงว่า มาตรการมีความเชื่อมั่นดี มีค่า α มากกว่า 0.70 จึงถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง มีค่า Chi-square (χ^2), Chi-square/df (χ^2/df), GFI, CFI, NFI, TLI และ RMSEA ทุกตัวแปรผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล จึงสามารถสรุปได้ว่า โมเดลของทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง

การประมาณค่าโมเดลโครงสร้างอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการประมาณค่าพบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลใหม่โดยการโยกความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดระหว่างตัวแปร โดยพิจารณาจากค่าดัชนีปรับเปลี่ยนที่มีค่าสูงสุดก่อน ผลจากการปรับโมเดลดังกล่าว จึงได้โมเดลที่มีความเหมาะสม มีค่าสถิติที่แสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



หมายเหตุ. QWL = คุณภาพชีวิตในการทำงาน, HAW = ความสุขในการทำงาน, PEW = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โมเดลมีความเหมาะสม มีค่าสถิติที่แสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี มีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 1.180 p -value เท่ากับ 0.134 GFI เท่ากับ 0.970 CFI เท่ากับ 0.996 TLI เท่ากับ 0.994 RMSEA เท่ากับ 0.023 และ NFI เท่ากับ 0.974

จากการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้แสดงทำการสรุปผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน	Estimate	SE	CR	p	Standardized Regression Weights	ผลการทดสอบสมมติฐาน			
						ความสัมพันธ์			ผลทดสอบ
						TE	DE	IE	
H1:	2.634	.499	5.284	0.000***	.923	0.923	0.923*	0.000	ยอมรับ
H2:	.766	.314	2.442	0.015***	.285	0.942	0.285*	0.657*	ยอมรับ
H3:	.669	.104	6.450	0.000***	.712	0.712	0.712*	0.000	ยอมรับ

หมายเหตุ. H1: QWL-->HAW, H2: QWL-->PEW, และ H3: HAW-->PEW

จากตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) โดยมีความสัมพันธ์เป็นบวกให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) = 0.923 นั่นคือ ถ้าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ได้ที่ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มากขึ้นจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผ่านความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P < 0.05$) โดยมีความสัมพันธ์เป็นบวกให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) = 0.285 (TE=0.942, DE=0.285, IE=0.657) นั่นคือ ถ้าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ได้ที่ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) โดยมีความสัมพันธ์เป็นบวกให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) = 0.712 นั่นคือ ถ้าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์อัสสัมชัญได้ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีความสุขในการทำงานมากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (Discussion and Recommendation)

จากสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสภาพการทำงานของพนักงานที่ส่งผลให้พนักงานแสดงออกทางพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมที่เป็นเชิงบวกต่อสถานที่ทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดีเกิดความสุขระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน รวมถึงนโยบายการ Work from home มีความเหมาะสม ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อสุขภาพความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างมาก ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าของงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานด้วยการใช้แอปพลิเคชัน (Line application) ทำให้มีความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ดังนั้นหากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์อัสสัมชัญได้ กรณีการปฏิบัติงานที่บ้านในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้นจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดการแสดงพฤติกรรมและความรู้สึกเชิงบวก เกิดความรัก ความผูกพัน ความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่า ความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นในองค์การด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยกันณัฐ โชติวนิช (2560) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คงศีล และธนสุวิทย์ ทับทิมธรรักษ์ (2561) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนสุนันทา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิษา กำแพงเงิน และคณะ (2562) พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผล

ต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานที่บ้าน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ด้วยการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เช่น PC หรือ Notebook รวมถึงสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการสนับสนุนเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการแบบ WFH ได้แก่ แอปพลิเคชัน Line Application, Zoom, Google Classroom, Google Meet และ Microsoft Team จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น รู้สึกผ่อนคลายลดความเครียดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ลดลง มีเวลาดูแลสุขภาพ เวลาพักผ่อน และเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมา ภูมิกาญจน์ และคณะ (2560) ศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กรให้สูงขึ้น ผู้บริหารควรมีการประยุกต์ใช้แนวคิดองค์การแห่งความสุขมาใช้ในองค์กร รวมถึงให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน เช่น ทักษะการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ ผิวฉวน (2563) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านการยอมรับในสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิษา กำแพงเงิน และคณะ (2562) เสนอแนะว่าผู้บริหารจะต้องส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็น รวมถึงการมุ่งเน้นกระบวนการทำงานใหม่ๆ ให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ทางการแข่งขันและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นการแสดงพฤติกรรมและความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงานที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความภาคภูมิใจในงาน รับรู้ถึงงานที่ตนกระทำให้มีความสำคัญและมีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพัน ความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน และผลผลิตของงานออกมามีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่

วางไว้ ดังนั้นหากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ กรณีการปฏิบัติงานที่บ้าน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือที่เรียกว่าเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสังคมและด้านการศึกษาคือความรู้สึกมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภีรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย และคณะ (2563) พบว่า ระดับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควรปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร กรณีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ด้วยการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน และสอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั้งนี้ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค เพื่อติดตามสถานการณ์/ข้อเท็จจริงการแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-19 จากกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งหน่วยงานราชการอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบ การกำหนดมาตรการการดำเนินการ การประกาศมาตรการและแนวปฏิบัติป้องกันเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-19 ในมหาวิทยาลัย และการสั่งการให้บุคลากรและนักศึกษาหรือบุคคลภายนอกที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริการหรือการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ให้กระทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-19 ในมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดทำสื่อหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร/มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-19 ในมหาวิทยาลัย รวมถึงการร่วมกันประชุมวางแผนเตรียมความพร้อมสำหรับมาตรการ WFH เพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินในอนาคต การนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การออกแบบสถานที่ทำงานใหม่แบบ Social distancing สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับสถานการณ์ได้มากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รู้จัก เข้าใจ และรับทราบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมความสุขในการทำงาน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีการปฏิบัติงานที่บ้านในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ควรมีการกำหนดนโยบายสำหรับการบริหารจัดการพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) ที่ปฏิบัติงานที่บ้าน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การลดความเสี่ยงทางไซเบอร์และการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล การออกแบบลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสะดวกและคล่องตัว การจัดการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ให้มีช่องทางออนไลน์และใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อช่วยในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่เรื่องสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทุกคน สิ่งเหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. วงการวิชาการนำผลการศึกษายืนยันแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ จะสะท้อนให้เห็นถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ความกระตือรือร้น การพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา และการประสานงานและการร่วมมือกับผู้อื่นภายในองค์กร ตลอดจนการสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน เวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรได้มากที่สุด ในสภาวะการณ์ที่ไม่ปกติ นั่นคือการปฏิบัติงานที่บ้านจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

4. จากผลการศึกษาวิจัยได้ข้อค้นพบใหม่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ ที่ปฏิบัติงานที่บ้าน ได้แสดงออกทางพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมที่เป็นเชิงบวกต่อสถานที่ทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดีเกิดความสุขระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน ส่งผลให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้เกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกเชิงบวกก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความภาคภูมิใจในงาน รับรู้ว่าการที่ตนกระทำมีความสำคัญและมีคุณค่าของงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันและเกิดความสุขในการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานและองค์กร ดังนั้น การนำหลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อันประกอบด้วย คุณภาพในการปฏิบัติงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบในงานส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน ตามกำหนดเวลา และเป็นไปตามมาตรฐานการทำงาน มีการใช้ทรัพยากรทั้งคน และอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

4. การศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดสิ่งใหม่ในแง่ของตัวแปรสังเกตได้ที่สกัดจากวิธีการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (SEM) ที่ใช้ในการศึกษา 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ สิทธิส่วนบุคคล สังคม และความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ถูกสุขลักษณะ ความเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงานและสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ พักผ่อนหย่อนคลาต เครียด ใฝ่รู้การงาน เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ สังคมดีชีวิตปลอดภัย คุณธรรม ศีลธรรมดี สภาวะสุขภาพกายดี ชีวิตครอบครัวดี และวินัยการเงินดี และตัวแปรแฝงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ คุณภาพในการปฏิบัติงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปรนี้ยังไม่มีการศึกษามาก่อนภายใต้บริบทของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019)

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งถัดไป

1. งานวิจัยในครั้งถัดไปอาจศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) หรืออาจเป็น (สายสนับสนุน) สังกัดมหาวิทยาลัยภาครัฐหรือภาคเอกชนอื่นที่การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

2. ตัวแปรที่นำมาศึกษาอาจมีการเพิ่มเติมให้มีความน่าสนใจและทันสมัยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้แก่ ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรการจัดการนวัตกรรมและการสื่อสารในองค์กร ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3. งานวิจัยในครั้งถัดไปอาจเป็นการศึกษาถึงอิทธิพลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้อย่างยั่งยืน

ข้อจำกัดในงานวิจัย (Limitation)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ กรณีศึกษา: การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดังนั้น หากจะมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) หรืออาจเป็น (สายสนับสนุน) สังกัดมหาวิทยาลัยภาครัฐหรือภาคเอกชนอื่น หรือพนักงานในสถานประกอบการภาคธุรกิจต่างๆ เช่น ภาคการค้าส่ง ภาคการค้าปลีก และภาคการบริการ อาจต้องมีการพิจารณาปัจจัยอื่นประกอบ

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาวิจัยจำกัดเพียงตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมีตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาทิ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การจัดการนวัตกรรมและการสื่อสารในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3. การเก็บข้อมูลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเฉพาะเชิงปริมาณ ดังนั้น หากมีการนำเครื่องมือการวิจัยไปประยุกต์ใช้ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นข้อมูลยืนยันผลในการวิเคราะห์ผล การสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัยได้อย่างเหมาะสมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จินตาวรรณ งามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิรรัตน์ หรือตระกูล. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตสุขภาพที่ 3. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 12(3), 107-121.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐจินต์ เสี่ยงโชคอยู่. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 13(1), 62-70.

- ดวงพร บุญเม้ง และพิพัฒน์ ไทยอารี. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน from home ของบุคลากรในภาครัฐ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*, 9(3), 15-27.
- นิทัศน์ ศรีโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุรปาชียะห์ ภูเขา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมา ถนิมกาญจน์, เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกหุด. (2560). รูปแบบเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในภาคอุตสาหกรรมบริการ [รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2563, 16 มีนาคม). *เชคิลิสต์ บิดมหาวิทยาลัยไหนบ้าง เตรียมสอนออนไลน์ หนีโควิด-19*. <https://www.prachachat.net/education/news-432370>
- ปิยนันท์ โชติวนิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารนักบริหาร*, 37(1), 83-96.
- ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมัน, และโชติ บดีรัฐ. (2564). Work from home (WFH): ทำงานที่บ้านอย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 371-381.
- พัชรินทร์ ปุกกันโท. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- พนมพร กิตติตานนท์. (2556). *ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี*. *วารสารทันตภิบาล*, 24(2), 49-58.
- ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศรีวงศ์, และภาณุ ชินะโชติ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทย์ดุสิตธานี*, 12(2), 319-334.
- ภริพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย, มาณีนุช คล่อง, เจริญกุล, และพินนกาลล์ ธีร์กานพลูกกลาง. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี. *วารสารราชนครินทร์*, 18(2), 45-54.

- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนินทร์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. (2563, 14 มีนาคม). ประกาศมาตรการ แนวปฏิบัติป้องกันกาแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-19. <https://www.ubru.ac.th/index.php/pasasumpun/5998-new63-03-14-01>
- รัตนกรณ ฝืนวอล และดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2563). สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(1), 66-73.
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณ วิจิตร, เจริญรัตน์ ธีระพิบูล, และณัฐพล ฉายศิริ. (2564). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากร ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร. 2 พิษณุโลก*, 8(1), 30-42.
- วรางคณา คงสีล และธนสุวิทย์ ทับทิมรักษ์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(2), 150-163.
- วรเทพ เียงแก. (2558). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. คลังนาถธรรมขอนแก่น.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พงศา บุญยธิระณะ, และวรรณภา อาเรีย. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมชาย คบขุนทด, รัชฎา พองธนกิจ, และนพดล บุรณัน. (2562). ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 41-56.
- สมพงศ์ รัตนพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิชา คหิฎฐา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งประเทศไทย* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์. (2562). ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 11(3), 124-137.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Bernadine, H. J., & Russell, J. E. A. (1998). *Human resource management: An experiential approach* (2nd Ed). Irwin/McGraw Hill.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473-495.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Drašler, V., Bertoneclj, J., Korošec, M., Pajk Žontar, T., Poklar Ulrih, N., & Cigić, B. (2021). Difference in the attitude of students and employees of the University of Ljubljana towards work from home and online education: Lessons from COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(9), 5118.
- Golob, T. F. (2003). Structural equation modeling for travel behavior research. *Transportation Research B*, 37(1), 1-25.
- Gurdogan, E. P., & Uslusoy, E. C. (2019). The relationship between quality of work life and happiness in nurses: A sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 12(3), 1364-1371.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition* (7th ed.). Pearson.

- Harrington E. (1996). *The Twelve Principles of Efficiency*. McGraw-Hill.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Mogharab, F., Sharifi, N., Bigizadeh, S., Honarmand, F., & Jahromy, S. J. (2019). Association between the quality of life and work life performance in the personnel of Jahrom University of medical sciences. *Medical Science*, 23(95), 82-85.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Gil-Monte, P. (2020). Are happy workers more productive? The mediating role of service-skill use. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00456>
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Wiradendi Wolor, C. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103-1108.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181-190.