

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

Quality of life that affects work efficiency in an outbreak of COVID - 19 situation of Office of The National Broadcasting and Telecommunications Commission (NBTC) employees

พิทักษ์พงษ์ ลี้ศัตรูพาย์¹ ดร.ปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานสำนักงาน กสทช. จำนวน 308 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (LSD) และสถิติสหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ตอบคำถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ในช่วงอายุ 21-30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพการทำงาน คือ บุคคลเพื่อช่วยปฏิบัติงานให้สำนักงาน กสทช. พนักงานสำนักงาน กสทช. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าการทำงาน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. จากการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : 1) คุณภาพชีวิต 2) ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The purposes of research were 1) To study the quality of life in an outbreak of COVID -19 situation of NBTC employees 2) To study the work efficiency in an outbreak of COVID -19 situation of NBTC employees 3) To explore the relationship between the quality of life and the work efficiency in an outbreak of COVID -19 situation of NBTC employees. The population in the study was 308 employees of NBTC from Simple Random Sampling. Questionnaires were used as the instrument of research. Statistics used were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, one-way ANOVA, LSD and Pearson' s Correlation Coefficient. The study indicated that most of the employees were male between 21 – 30 years old, graduated in bachelor's degree. They were mostly outsourcing. The respondents agreed in giving importance to the overall of quality of life in an outbreak of COVID -19 situation at a high level, from the highest level was Career Progression and the opinion on the work efficiency in an outbreak of COVID -19 situation was at a high level as an overall, and the highest level was Time. Due to the hypothesis testing, the results showed that the difference of individual factors resulting in different work efficiency in an outbreak of COVID -19 situation were significantly different at 0.05 of NBTC employees. As for the analysis of relation between the quality of life and the work efficiency in an outbreak of COVID -19 situation of NBTC employees that showed the quality of life and work efficiency were positively related with a statistical significance at 0.01.

Keywords: 1) Quality of life 2) Work Efficiency

¹นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary leader รุ่นที่ 19 (กลุ่มวิชาเอกการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกได้รับรู้เรื่องโรคติดต่อปริศนา หลังจากทางการจีนยืนยันเมื่อวันที่ 31 ธ.ค. 2019 ว่าเกิดการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งมีประชากรกว่า 11 ล้านคน โดยหลังจากเก็บตัวอย่างไวรัสจากคนไข้นำไปวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการ ในเวลาต่อมา จีนและองค์การอนามัยโลก ระบุว่า "เชื้อไวรัสชนิดนี้คือ "เชื้อไวรัสโคโรนา" ก่อนหน้านั้น พบไวรัสโคโรนามาแล้ว 6 สายพันธุ์ ที่เคยเกิดการระบาดในมนุษย์ สำหรับไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่กำลังระบาดเป็นสายพันธุ์ที่ 7 คนไทยรู้จักไวรัสในตระกูลนี้มาแล้วจากโรกระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันร้ายแรง หรือ โรคซาร์ส (Severe Acute Respiratory Syndrome - SARS) ซึ่งมีสาเหตุจากเชื้อไวรัสโคโรนาเช่นกัน โดยพบการระบาดครั้งแรกปลายปี 2002 เริ่มจากพื้นที่มณฑลกว่างตุงของจีน ก่อนที่จะแพร่กระจายไปในหลายประเทศ จนมีผู้ติดเชื้อกว่า 8,000 คน และคร่าชีวิตผู้คนไปเกือบ 800 คนทั่วโลก (บีบีซี, 2563) ซึ่งไวรัสโคโรนา นี้สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนได้ผ่านการไอ จาม การสัมผัสน้ำมูก หรือน้ำลาย การที่เชื้อไวรัสโคโรนาสามารถติดจากคนสู่คนได้ง่ายนั้น ทำให้เชื้อ ลุกกลามไปอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาคของโลก โดยมีผู้ติดเชื้อไปแล้วทั่วโลก (ณ วันที่ 22 พฤษภาคม 2563) จำนวน 5,194,210 ราย เสียชีวิต 334,621 ราย รักษาหาย 2,080,966 ราย และในประเทศไทยผู้ติดเชื้อจำนวน 3,037 ราย เสียชีวิต 56 ราย รักษาหาย 2,910 ราย และผู้ติดเชื้อสูงสุด 5 อันดับ คือ สหรัฐอเมริกา รัสเซีย บราซิล สเปน และสหราชอาณาจักร ยอดผู้ติดเชื้อมีการเพิ่มสะสมตลอดเวลา (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. 2563)

คุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในด้านต่างๆกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน เช่น ความมีอิสระในการตัดสินใจ การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้อต่อการทำงานและอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการใช้งาน นอกจากนี้คุณภาพของการทำงานยังแสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และความสามัคคีในการทำงาน จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ และการจัดการของผู้บริหารเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (สกลรัตน์ บุญยอด, 2558)

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ หรือ กสทช. เป็นหนึ่งในองค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 องค์กรได้มีการกำหนดนโยบายที่สนองนโยบายรัฐบาลคือ ให้นำบุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 จากสถานที่ทำงานและระบบขนส่งสาธารณะ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของงานปฏิบัติงานย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร อาทิ การได้รับค่าตอบแทนที่ลดลง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไป ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อคุณภาพชีวิตไม่ดี สุขภาพจิตก็จะไม่ดีตาม ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพและองค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน และนำเสนอเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงใช้กับนโยบายขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการระบาดของไวรัสโคโรนา-19 และอาจเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับใช้หากเกิดเหตุการณ์ในลักษณะใกล้เคียงกันได้อีก เช่น โรคอุบัติใหม่อื่นๆ ได้อีกต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานสำนักงาน กสทช. จำนวน 1,341 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสำนักงาน กสทช. จำนวน 308 คน

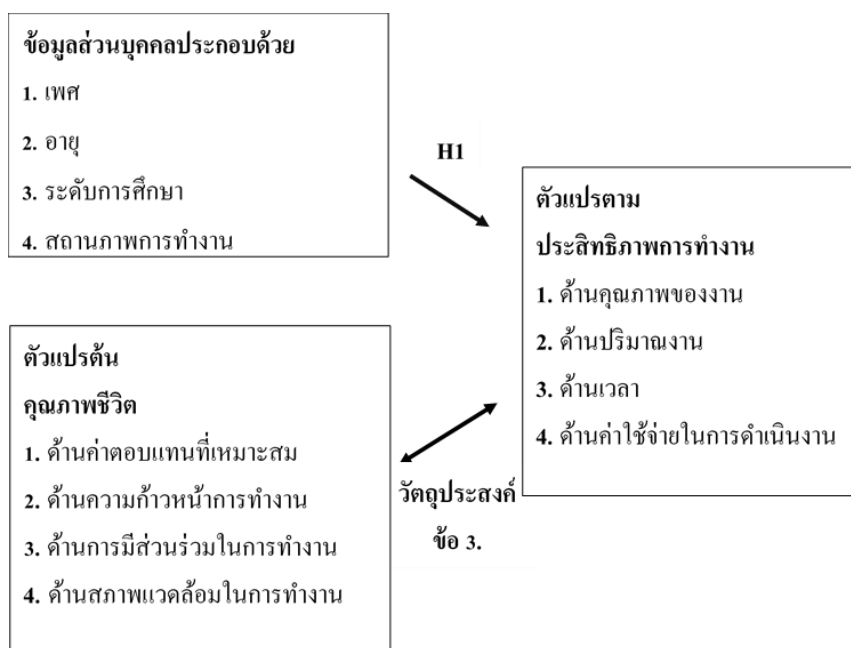
ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ (1) สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการทำงาน และ (2) คุณภาพชีวิตของพนักงานสำนักงาน กสทช. ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงาน กสทช. ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

แนวคิด และทฤษฎี

1. แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson and Plowman

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพ สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และชีวิตที่มีคุณภาพที่ดี จะรู้ได้โดยการที่คน หรือในชุมชนนั้นบรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน หรือความต้องการพื้นฐาน ที่คนหรือชุมชนจะมี หรือจำเป็น เพื่อให้มีชีวิตได้อย่างปกติพอสมควรในช่วงเวลาหนึ่ง

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบเงินเดือนหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.2 ด้านความก้าวหน้าการทำงาน หมายถึง ให้ความสนใจบุคลากรได้เพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่ล้อมรอบตัวเราทั้งหมดภายในองค์กร เช่น สถานที่ เพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์ต่างๆ แสงสว่าง อุณหภูมิ และรวมถึงเชื้อโรคต่างๆด้วย ที่ส่งผลต่อจิตใจ สุขภาพ และการใช้ชีวิตในที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้นหรือความรู้สึกกดดันในการทำงานได้

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุข

2.1 คุณภาพของงาน หมายถึง คุณภาพที่เกี่ยวกับผลงาน มีความถูกต้อง ความครบถ้วน ประณีต ทันเวลา และเป็นที่ยอมรับจากผลงานที่สำเร็จจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ปริมาณงาน หมายถึง การกำหนดความมากน้อยเกี่ยวกับจำนวน เป็นมาตรฐานในการมอบหมายให้การทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่แน่นอนได้

2.3 เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย

2.4 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

2. สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมินคุณภาพชีวิตและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน กสทช.

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขนาดหรือจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้ การกำหนดประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงาน กสทช. จำนวน 1,341 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของสำนักงาน กสทช. จำนวน 308 คน โดยใช้สูตร Taro Yamane (สุวิมล ติรกันันท์, 2555, หน้า 174)

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1. นายพงศกร แก้วจันทร์เหนือ ผู้อำนวยการสำนักงาน กสทช. เขต 11 2. นายณัฐนนท์ ลีศัตร์พ่าย รักษาการผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาองค์กรวิชาชีพ และส่งเสริมการบริการทั่วถึง สำนักงาน กสทช. และ 3. ดร.ชญญา ลีศัตร์พ่าย ประธานหลักสูตร ศศ.ม. สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Context Validity) แล้วนำผลมาพิจารณาคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) หากข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุง หรือคัดออก จากนั้นแก้ไขสำนวนภาษาและความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามรายชื่อโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ทั้งนี้ ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.879

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบ 308 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีเทส(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ (LSD) และสถิติสหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

สรุปผลวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงาน กสทช.

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงาน กสทช. พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ในช่วงอายุ 21-30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพการทำงาน คือ บุคคลเพื่อช่วยปฏิบัติงานให้สำนักงาน กสทช.

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

พนักงานสำนักงาน กสทช. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.43$)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

พนักงานสำนักงาน กสทช. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.21$)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 แตกต่างกัน ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

พนักงานสำนักงาน กสทช. ที่มีเพศ และสถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานสำนักงาน กสทช. ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานสำนักงาน กสทช. ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานสำนักงาน กสทช. ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

จากการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

คุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. สามารถนำมาอธิบายวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานสำนักงาน กสทช. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในรูปแบบการอบรม/การประชุมทางไกลในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ($\bar{X} = 3.76$) เพราะว่าพนักงานต้องการ โอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน การเปลี่ยนที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ส่งผลกระทบบ่อนโยบายการพัฒนาความรู้บุคลากรที่องค์กรตั้งไว้ องค์กรจึงได้จัดการอบรม/การประชุมทางไกลผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อแก้ปัญหาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งพนักงานและองค์กร ทำให้องค์กรเดินทางไปสู่ความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากนั้นมี 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และพบว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง นั้นมี 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน โดยในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นที่น่าสนใจ คือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาสายงานในองค์กร มีระดับความเห็นในระดับมาก นั้นสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยจะให้มีการอบรมหรือกิจกรรมในการพัฒนาตัวบุคลากรนั้น ไม่ใช่เพียงการพัฒนาเพื่อผลประโยชน์สำหรับบุคคลเท่านั้น แต่เป็นการพัฒนาเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานสำนักงาน กสทช. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) ทั้งนี้เพราะว่าสำนักงาน กสทช. เป็นมีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีหน้าที่จัดสรรและกำกับดูแลคลื่นความถี่ให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน แม้ในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 องค์กรให้ความสำคัญเรื่องการรักษาเวลาปฏิบัติงาน การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนจากผลกระทบนี้ และเป็นการรักษามาตรฐานและชื่อเสียงองค์กรอย่างมั่นคง รวมถึงให้ความสำคัญแก่พนักงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ใส่ใจในการดำเนินงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เห่งยง ธิ มินห์ เทือง (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทเฮืองญาง เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัทเฮืองญางมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านการทันเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านประหยัดค่าใช้จ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร จิตพิงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของ บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพการในการทำงานนั้น ถือว่าได้เป็นสิ่ง

สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสมบูรณ์ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง แยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านสวัสดิการ และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานของการวิจัย สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 แตกต่างกัน ของพนักงานสำนักงาน กสทช.

จากการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสถานภาพการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 แตกต่างกัน ของพนักงานสำนักงาน กสทช. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหงียน ธิ มินห์ เทือง (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทเอียงญา เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัทเอียงญาที่มีอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และไม่สอดคล้องกันในด้านเพศ เพราะว่าพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ในบริษัทเอียงญา มีลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกันเมื่อแยกกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง อีกทั้งบริษัทมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อทั้งเพศชายและเพศหญิง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. ได้สรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. พนักงานสำนักงาน กสทช. ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 เห็นได้จากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่ผู้บริหารควรนำมาพัฒนา สนับสนุนบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงผลักดันแนวทางการทำงานสร้างสรรค์จากบุคลากร เพื่อที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและองค์กรได้รับผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้

2. พนักงานสำนักงาน กสทช. ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน องค์กรควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการช่วยกันให้ความสำคัญด้านการทำงาน ด้านเวลา เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรควรมีผู้ให้คำปรึกษาด้านการทำงานเพียงพอต่อบุคลากรในองค์กรและกำหนดตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ รวมถึงการรักษาระดับแรงจูงใจเพื่อใ้บุคลากร

ที่ปฏิบัติงานอย่างมีความตั้งใจที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพให้ดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป

3.คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นด้วย ดังนั้น นอกจากการเน้นในด้านคุณภาพชีวิต ผู้บริหารควรเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องนี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะและงานวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การจัดการความรู้ ความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งอาจค้นพบข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

2.ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของประชากรกลุ่มอื่น เช่น หน่วยงานรัฐอื่นๆ ว่ามีปัจจัยที่คล้ายกันหรือแตกต่างอย่างไร เพื่อนำผลวิจัยไปใช้วางแผนการบริหาร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สามารถดำเนินการได้อย่างลุล่วงและประสบความสำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ ดร.ปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นต่างๆที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพนักงานสำนักงาน กสทช.ทุกท่านที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในงานวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนๆปริญญาโทโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary Leaders รุ่นที่ 19 (กลุ่มวิชาเอกการจัดการ) ที่ให้การช่วยเหลือในการให้คำปรึกษา และให้กำลังใจในการทำวิจัยฉบับนี้ รวมถึงขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่และครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจส่งเสริมตั้งแต่เริ่มศึกษาจนกระทั่งทำวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการบริหารบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป ซึ่งหากงานวิจัยมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

พิทักษ์พงษ์ ลีศรีธูพ่าย

บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *สถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, จาก กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม: <https://www.mhesi.go.th/home>
- ชัยอนันต์ วิจิระ. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- นภดล บันเทิงธุรกิจ. (2549). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่ายกรุงเทพ)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณิชา ดิสวัสดิ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัญญาพร จูติพงษ์. (2558). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาลินี นกศิริ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ระวี ภาวิไล. (2523). "คุณภาพชีวิต" จดหมายข่าวสภาวะแวดล้อม. สถาบันวิจัยสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 9.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2563). *พระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. เล่ม 127 ตอนที่ 78 ก.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2563). *แถลงการณ์สำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 [สี่อเล็กทรอนิกส์]*. เล่ม 137 ตอนที่ 24 ก.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิกิพีเดีย. (2563). *การระบาดทั่วของไวรัสโคโรนาในประเทศไทย พ.ศ. 2563*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, จาก WIKIPEDIA: <http://th.wikipedia.org>

ศกธรัตน์ บุญยอด. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา*. สงขลา. สำนักงานทรัพยากรบุคคลชำนาญการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา.

สมยศ นาวีการ. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สำนักข่าวบีบีซี ประเทศไทย. (2563). *ไวรัสโคโรนา : ที่มา อาการ การรักษา และการป้องกันโรคโควิด-19*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, จาก BBC Thai: <https://www.bbc.com/thai>

สำนักงาน กสทช.. (2562). *รายงานผลการปฏิบัติงาน กสทช. ประจำปี 2562*. สำนักงาน กสทช.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 174.

หทัย ชิตานนท์. (2540). *นิยามศัพท์ส่งเสริมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

หญิงน ธิ มินห์ เทือง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทเอ็องญา เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper and Row New York, New York.

Peterson, E. & Plowman, G. E. 1953. *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin.

Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The McMillen.

UNESCO. 1978. *Indicators of Environmental Quality and Quality of Life*. Paris: UNESCO.

Walton, R.E. (1973). *Quality of Work Life: What is it? .Sloan Management Review*, 2(1), 11-21.

WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing & Sons.