

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย
บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด*

THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE IMPACT ON JOB
PERFORMANCE OF SECURITY STAFF AT PHITHAK SAPPHATHIT
CHIANG MAI CO., LTD.

นิรันดร์ มหาวรรณ¹ และ พงศ์ศิริ คำขันแก้ว²

Nirun Mahawan¹ and Pongsiri Kamkanakew²

¹⁻²มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

¹⁻²North-Chiang mai University, Thailand

Corresponding Author's Email: g672301005@northcm.ac.th

วันที่รับบทความ : 25 ตุลาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 30 ตุลาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 1 พฤศจิกายน 2568

Received 25 October 2025; Revised 30 October 2025; Accepted 1 November 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิง

Citation:



* นิรันดร์ มหาวรรณ และ พงศ์ศิริ คำขันแก้ว. (2568). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(6), 190-209.

Nirun Mahawan and Pongsiri Kamkanakew. (2025). The Influence Of Quality Of Work Life Impact On Job Performance Of Security Staff At Phithak Sapphathit Chiang Mai Co., Ltd.. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(6), 190-209.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

เนื้อหาและมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.793 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งแปดด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาและเติบโต การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และความหมายของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 65.2 ($R^2 = 0.652$, Sig. = 0.000) ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกมิติไม่เพียงช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังช่วยยกระดับประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนานโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจบริการด้านความปลอดภัยอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, พนักงานรักษาความปลอดภัย, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This research paper aimed to examine the influence of quality of work life (QWL) on the job performance of security staff at Phithak Sapphathit Chiang Mai Co., Ltd. The research employed a quantitative approach using a cross-sectional survey design. The sample consisted of 40 security employees. Data were collected through a five-point rating scale questionnaire, validated for content accuracy and reliability with a Cronbach's alpha coefficient of 0.793. Multiple regression analysis was used to test the hypotheses.

The results revealed that all eight dimensions of QWL - appropriate compensation and welfare, safe and healthy work environment, opportunities for career development, participation in decision-making, job security and recognition, workplace relationships, work-life balance, and meaning of work - had positive and statistically significant effects on job performance. The model

explained 65.2% of the variance in performance ($R^2 = 0.652$, Sig. = 0.000). The findings highlight that improving employees' quality of work life in all dimensions not only enhances motivation and job satisfaction but also strengthens organizational commitment and overall work performance. These insights provide a valuable foundation for developing sustainable human resource management policies in the security service industry.

Keywords: Quality of work life, Job performance, Security staff, Human resource management, Chiang Mai

บทนำ

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency) เป็นปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในทุกมิติ (Galanti, et.al., 2021) การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพไม่ได้หมายความว่าเพียงแค่การทำงานให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา แต่ครอบคลุมถึงการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณอย่างสมบูรณ์ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร นำไปสู่การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสามารถลดต้นทุนที่เกิดจากความสูญเปล่าและความผิดพลาด (Bogatyreva et.al., 2019) นอกจากนี้มิติทางเศรษฐศาสตร์แล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อมิติของทรัพยากรมนุษย์ โดยก่อให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเองซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในที่กระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเท และช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน (Sanchez-Gomez & Bresó, 2020) ประสิทธิภาพในการทำงานยังทำหน้าที่เป็นดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานที่มีความสำคัญทำให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบายที่แม่นยำ รวมทั้งเป็นการพัฒนาทักษะบุคลากร (Úbeda-García et.al., 2018) หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ (Yihuaand & NeramitAram, 2025) ดังนั้นในบริบทเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยชี้ขาดความสามารถในการแข่งขันและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว

ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ประสิทธิภาพตามเป้าหมายนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จดังกล่าว (Supasaktamrong, 2020) แนวคิดนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงมิติของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แต่ครอบคลุมถึงประสบการณ์องค์รวมของบุคลากรในสถานที่ทำงาน ตั้งแต่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย ไปจนถึงสภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคมที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักและได้รับการยอมรับ การลงทุนในคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเสมือนการลงทุนในทุนมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักขององค์กร การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาวะของตน จะนำไปสู่การเสริมสร้างความไว้วางใจและความผูกพันเชิงอารมณ์ (Eksuweeraphong & T. Sriwong, 2014) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลิตภาพและนวัตกรรมขององค์กร (Phankieo & Apibunyopas, 2025) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นปัจจัยชี้ขาดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งช่วยลดอัตราการลาออก (Kim & Luengalongkot, 2020) และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของนายจ้างที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้าร่วมกับองค์กร (Kamkankaew, 2025)

ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยจัดเป็นภาคบริการที่มีลักษณะเฉพาะตัวสูง เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่ได้ส่งผลกระทบเพียงต่อผลการดำเนินงานภายในองค์กร แต่ยังสัมพันธ์โดยตรงกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้อาศัย (ชนิต สุขสุวรรณธร และ วิจิต อุ๋น, 2562) ซึ่งต้องการความตื่นตัว ความรับผิดชอบ และความเป็นมืออาชีพในระดับสูงตลอดเวลา (ไวกพ ปิ่นวิเศษ ทัชชกร แสงทองดี และ พชร สันทัด, 2566) บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด ซึ่งเป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นการรักษาความปลอดภัยที่มีคุณภาพและการบริการที่เป็นเลิศ องค์กรมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของพระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 อย่างเคร่งครัด และจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งยังแสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพการรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรได้กำหนดปรัชญาการทำงานที่เรียกว่า 3 เสาหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้อาศัย เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และฝ่ายบริหาร โดยได้เน้นย้ำอย่างชัดเจนว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในฐานะเสาหลักหนึ่งนั้นคือคุณภาพชีวิตที่ดีและดีในทุกๆ มิติซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฐานะกลไกหลักในการส่งมอบบริการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

แม้ว่าในเชิงนโยบาย บริษัท พัทธ์ทรีพีเอสเชียงใหม่ จำกัด จะได้กำหนดเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน และในขณะเดียวกัน แนวคิดทางวิชาการและงานวิจัยในบริบทอื่นต่างยืนยันถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานแต่ในปัจจุบัน ยังขาดการศึกษาวิจัยที่ยืนยันถึงอิทธิพลและผลลัพธ์ดังกล่าวในบริบทเฉพาะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท พัทธ์ทรีพีเอสเชียงใหม่ จำกัด การทำความเข้าใจพลวัตระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่จะช่วยประเมินประสิทธิภาพของนโยบาย 3 เสาหลัก ที่องค์กรยึดถือ แต่ยังสามารถนำเสนอข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในธุรกิจรักษาความปลอดภัยโดยรวม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พัทธ์ทรีพีเอสเชียงใหม่ จำกัด เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พัทธ์ทรีพีเอสเชียงใหม่ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พัทธ์ทรีพีเอสเชียงใหม่ จำกัด

สมมติฐานที่ 2 (H2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พัทธ์ทรีพีเอสเชียงใหม่ จำกัด

สมมติฐานที่ 3 (H3) โอกาสในการพัฒนาและเติบโตในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พัทธ์ทรีพีเอสเชียงใหม่ จำกัด

สมมติฐานที่ 4 (H4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พัทธ์ทรีพีเอสเชียงใหม่ จำกัด

สมมติฐานที่ 5 (H5) ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับการยอมรับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานความปลอดภัย บริษัทพิทักษ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด

สมมติฐานที่ 6 (H6) ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานความปลอดภัย บริษัท พิตักษ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด

สมมติฐานที่ 7 (H7) การสมดุระหว่างชีวิตงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานความปลอดภัย บริษัท พิตักษ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด

สมมติฐานที่ 8 (H8) ความหมายของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานความปลอดภัย บริษัท พิตักษ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

1. ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency) เป็นแนวคิดเชิงบริหารจัดการที่หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในมิติเชิงปริมาณและคุณภาพ (Puangyanee, 2018) โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งเป็นเวลา งบประมาณ แรงงาน หรือวัสดุ ให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด คุ่มค่า และมีประสิทธิผล (Paais & Pattiruhu, 2020; Zhu et.al., 2025) แนวคิดนี้จึงไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงแค่การทำงานให้สำเร็จ แต่ยังรวมถึงการผลิตผลงานที่มีคุณภาพภายใต้ต้นทุนที่ต่ำที่สุดและภายในกรอบเวลาที่เหมาะสม (Sanchez-Gomez & Bresó, 2020) ประสิทธิภาพในการทำงานยุคใหม่ยังครอบคลุมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและกระบวนการทำงานที่เป็นระบบเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มผลผลิต (Yihuaand & NeramitAram, 2025) ตลอดจนมิติที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (Li & Photchanachan, 2023) และความสามารถของพนักงานในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Galanti et.al., 2021) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นแนวคิดเชิงบริหารจัดการที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงานที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในทุกมิติ

(Binu Raj, Subramani & Jan, 2024) โดยแนวคิดนี้มีขอบเขตกว้างกว่าเพียงมิติทางกายภาพ เช่น ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในสถานที่ทำงาน แต่ยังครอบคลุมถึงปัจจัยพื้นฐานด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (Sohrabi & Babamiri, 2022) การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม (Eisapareh et.al., 2022) นอกจากนี้ QWL ยังให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับมิติทางจิตใจและสังคม ซึ่งสะท้อนผ่านการบริหารจัดการที่ยุติธรรม การสนับสนุนทางอารมณ์ (Zahedy, Jafari & Ramezan, 2021) การสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Wara et.al., 2018) ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจและการรับฟังเสียงสะท้อนอย่างจริงจัง (ศรีสุดา วัฒนธำรง, 2563; ปาริฉัตร อินทศิริ, 2567) ในบริบทการทำงานยุคใหม่นั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) (Binu Raj, Subramani & Jan, 2024) การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น และการดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน (Tian et.al., 2024) เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและไม่ถูกกดดันเกินควร (Phankieo & Apibunyopas, 2025) ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นกลยุทธ์หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงประสิทธิภาพขององค์กรเข้ากับความเป็นอยู่ของพนักงาน (Kamkankaew, Thanitbenjasith & Paukatong, 2025) ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ แต่ยังรวมถึงการมอบโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในสายอาชีพ (Xu et.al., 2023) อันจะนำไปสู่การลดอัตราการลาออก (Najafi, Kermansaravi & Gangoozehi, 2018) และสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว (Sohrabi & Babamiri, 2022)

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานคือความสามารถในการบรรลุเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดและคุณค่าที่สูงสุดภายใต้ต้นทุนและเวลาที่กำหนด ซึ่งในยุคใหม่มักรวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี กระบวนการที่เป็นระบบ และการพัฒนาทักษะบุคลากรให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในทุกมิติ ไม่เพียงแค่มิติทางกายภาพ ความปลอดภัย หรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ยังครอบคลุมถึงความมั่นคง มิติทางจิตใจและสังคม การบริหารที่ยุติธรรม การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม และการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำไปสู่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ โอกาสในการเติบโต และความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สิน เชียงใหม่ จำกัด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-sectional Survey Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียวในช่วงเดือนกันยายนถึงตุลาคม พ.ศ. 2568

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สิน เชียงใหม่ จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 40 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.793

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ราย โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบออนไซต์ (On-site) ในช่วงระหว่างเดือนกันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2568 สำหรับวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบเจาะจง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานและศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยคือเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สิน เชียงใหม่ จำกัด ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

การทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล

ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูลจากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษามีการกระจายตัวอยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ซึ่งอยู่ในช่วง ± 3 และ ± 10 ตามลำดับ (Kline, 2023) โดยตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (QWL1) มีค่าเฉลี่ย 4.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.418 ค่าความเบ้ 0.864 และค่าความโด่ง 0.183 บ่งชี้ว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในเกณฑ์ปกติ ในทำนองเดียวกันตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL2) และโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในงาน (QWL3) มีค่าความเบ้ 0.511 และ 0.707 ตามลำดับ แสดงถึงความสมมาตรของข้อมูล ขณะที่ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (QWL4) และความมั่นคงในการทำงานและการได้รับการยอมรับ (QWL5) มีค่าความโด่ง 0.756 และ 0.828 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ นอกจากนี้ตัวแปรความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน (QWL6) และการสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (QWL7) มีค่าความเบ้และค่าความโด่งที่ต่ำ แสดงถึงการกระจายของข้อมูลที่ไม่เบ้ไปด้านใดด้านหนึ่ง สุดท้ายตัวแปรความหมายของงาน (QWL8) และประสิทธิภาพในการทำงาน (Y_WE) มีค่าเฉลี่ย 4.75 และ 4.25 ตามลำดับ โดยค่าความเบ้ 0.366 และ 0.475 รวมถึงค่าความโด่ง 0.731 และ 0.914 อยู่ในช่วงเกณฑ์ปกติ จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ เหมาะสมต่อการนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบ้	ค่าความโด่ง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (QWL1)	4.75	0.418	0.864	0.183
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ	4.72	0.380	0.511	0.682

ส่งเสริมสุขภาพ (QWL2)				
โอกาสในการพัฒนาและเติบโต ในงาน (QWL3)	4.83	0.344	0.707	0.230
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (QWL4)	4.54	0.431	0.439	0.756
ความมั่นคงในการทำงานและการ ได้รับการยอมรับ (QWL5)	4.69	0.402	0.581	0.828
ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน (QWL6)	4.71	0.413	0.428	0.864
การสมดุลระหว่างชีวิตงาน (QWL7)	4.46	0.552	0.514	0.814
ความหมายของงาน (QWL8)	4.75	0.394	0.366	0.731
ประสิทธิภาพในการทำงาน (Y_WE)	4.25	0.425	0.475	0.914

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด โดยมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยเฉพาะตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL2) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับประสิทธิภาพในการทำงาน (Y_WE) ที่ค่า 0.762 รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (QWL7) และโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในงาน (QWL3) ที่มีค่า 0.724 และ 0.715 นอกจากนี้ค่าดัชนี VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าต่ำกว่า 5 และค่า Tolerance มากกว่า 0.20 แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุคูณ (Multicollinearity) (Kline, 2023) ระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งบ่งชี้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

	Y_WE	QWL1	QWL2	QWL3	QWL4	QWL5	QWL6	QWL7	QWL8	VIF	Tolerance
Y_WE	1.000										
QWL1	0.623**	1.000								4.016	0.249
QWL2	0.762**	0.631**	1.000							2.682	0.373
QWL3	0.715**	0.639**	0.750**	1.000						3.088	0.324
QWL4	0.564**	0.563**	0.731**	0.683**	1.000					2.618	0.382
QWL5	0.678**	0.586**	0.712**	0.690**	0.665**	1.000				2.712	0.369
QWL6	0.563**	0.675**	0.695**	0.592**	0.744**	0.713**	1.000			2.457	0.407
QWL7	0.724**	0.691**	0.739**	0.739**	0.734**	0.697**	0.715**	1.000		2.327	0.430
QWL8	0.524**	0.703**	0.722**	0.720**	0.683**	0.690**	0.709**	0.685**	1.000	3.682	0.272

หมายเหตุ **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยในตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งแปดด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สินเชิงใหม่ จำกัด โดยมีค่า R เท่ากับ 0.771 และค่า R^2 เท่ากับ 0.652 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งแปดตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 65.2 ขณะที่ค่า F มีค่าเท่ากับ 6.488 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.000) สะท้อนว่ารูปแบบสมการการถดถอยโดยรวมมีความเหมาะสมและสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 1 (H1) พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (QWL1) มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.385 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมส่งผลเชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูงขึ้น

สมมุติฐานที่ 2 (H2) พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL2) มีค่า β เท่ากับ 0.297 และค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาพร่างกายและ

จิตใจของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ลดความเครียด และเพิ่มความมีสมาธิในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 3 (H3) โอกาสในการพัฒนาและเติบโตในงาน (QWL3) มีค่า β เท่ากับ 0.357 และค่า Sig เท่ากับ 0.044 แสดงถึงอิทธิพลเชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ และความก้าวหน้าในอาชีพ มีส่วนช่วยสร้างความมุ่งมั่นและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานที่ 4 (H4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (QWL4) มีค่า β เท่ากับ 0.350 และค่า Sig เท่ากับ 0.042 บ่งชี้ว่าการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจภายในองค์กร ช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในงาน ส่งผลให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานมากขึ้น และเกิดความร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมมุติฐานที่ 5 (H5) ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับการยอมรับ (QWL5) มีค่า β เท่ากับ 0.105 และค่า Sig เท่ากับ 0.039 ซึ่งอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความมั่นคงของอาชีพและการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพราะช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการทำหน้าที่ ส่งเสริมความจงรักภักดีและลดอัตราการลาออกจากงาน

สมมุติฐานที่ 6 (H6) ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน (QWL6) มีค่า β เท่ากับ 0.217 และค่า Sig เท่ากับ 0.044 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน

สมมุติฐานที่ 7 (H7) การสมดุลระหว่างชีวิตงาน (QWL7) มีค่า β เท่ากับ 0.246 และค่า Sig เท่ากับ 0.048 แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานสามารถจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและลดความเหนื่อยล้าทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 8 (H8) ความหมายของงาน (QWL8) มีค่า β เท่ากับ 0.139 และค่า Sig เท่ากับ 0.047 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานรับรู้ว่าการที่ตนทำมีคุณค่า

และมีความหมายต่อองค์กรและสังคม ช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

	Y_WE				
	b	SE	β	t	p-value
a(constant)	1.522	0.570			
QWL1	0.488	0.662	0.385	0.893	0.037*
QWL2	0.385	0.145	0.297	2.551	0.016*
QWL3	0.385	0.134	0.357	0.071	0.044*
QWL4	0.390	0.130	0.350	0.306	0.042*
QWL5	0.208	0.108	0.105	1.311	0.039*
QWL6	0.225	0.123	0.217	0.198	0.044*
QWL7	0.285	0.122	0.246	0.518	0.048*
QWL8	0.289	0.122	0.139	1.349	0.047*
R เท่ากับ 0.771 R ² เท่ากับ 0.652 R ² change เท่ากับ 0.572					
F เท่ากับ 6.488 Sig ของ F เท่ากับ 0.000 Durbin-Watson เท่ากับ 1.053					

หมายเหตุ **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยคือเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สิน เชียงใหม่ จำกัด และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งแปดด้านมีอิทธิพลเชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พิทักษ์ทรัพย์สิน เชียงใหม่ จำกัด โดยแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ถึงร้อยละ 65.2 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง ($R^2 = 0.652$) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ารูปแบบสมการถดถอยมีความเหมาะสมและสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Puangyanee (2018) ที่อธิบายว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผลลัพธ์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการให้ความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน ผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Sanchez-Gomez และ Bresó (2020) ที่ระบุว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะเกิดความพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับผลของสมมุติฐาน H1 ที่พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = 0.385$, Sig = 0.037) สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisapareh et al. (2022) ที่ชี้ว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจภายในและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในงานมากขึ้น

ในส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงานและโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในงาน ผลการศึกษาพบว่าทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.297$ และ 0.357 ตามลำดับ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพ เป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ Zahedy, Jafari และ Ramezan (2021) ที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งผลโดยตรงต่อการลดความเครียดและเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน นอกจากนี้ Xu et al. (2023) ยังยืนยันว่าการจัดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันภายในเพื่อพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน ผลการศึกษายังพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความมั่นคงในการทำงานและการได้รับการยอมรับมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wara et al. (2018) ที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นและความจงรักภักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและงาน และความหมายของงาน ต่างก็มีอิทธิพลเชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล (Binu Raj, Subramani & Jan, 2024) ขณะที่แนวคิดของ Tian et al.

(2024) สนับสนุนผลการศึกษานี้โดยอธิบายว่าการจัดสมดุลระหว่างชีวิตและงานช่วยลดความเหนื่อยล้าทางจิตใจ ทำให้พนักงานมีพลังและสมาธิในการทำงานมากขึ้น ส่วนแนวคิดของ Sohrabi และ Babamiri (2022) ชี้ว่าการที่พนักงานตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ตนทำ (Meaning of Work) จะส่งเสริมความรู้สึกภาคภูมิใจและแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนทฤษฎีของ Kamkankaew, Thanitbenjasith และ Paukatong (2025) ที่ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะในภาคบริการอย่างธุรกิจรักษาความปลอดภัย ซึ่งต้องการความรับผิดชอบสูง ความมีวินัย และความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อรักษามาตรฐานการให้บริการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยมีได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยพื้นฐานด้านค่าตอบแทนหรือสวัสดิการเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงมิติทางจิตใจและสังคมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ ความหมายของงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มักถูกมองข้ามในบริบทของงานบริการด้านความปลอดภัย กลับมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การค้นพบนี้จึงช่วยขยายขอบเขตองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เห็นว่า การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนควรมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกมิติ ทั้งกาย ใจ และสังคมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างความพึงพอใจของพนักงานกับประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในธุรกิจที่ต้องการความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบและความปลอดภัยสูงอย่างธุรกิจรักษาความปลอดภัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งแปดด้านมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พัทธ์ษัทรพย์สินเชียงใหม่ จำกัด โดยตัวแปรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดี การสมดุลชีวิตงาน และความหมายของงาน ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึง

พอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกมิติสามารถยกระดับศักยภาพการทำงานและความรับผิดชอบของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แบบจำลองการถดถอยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ถึงร้อยละ 65.2 แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจบริการรักษาความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท พิตักซ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด คือ 1. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งแปดด้านมีอิทธิพลเชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พิตักซ์ทรัพย์สินเชียงใหม่ จำกัด บริษัทควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกายใจ รวมถึงส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม 2. นอกจากนี้ บริษัทควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงจัดกิจกรรมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารถึงคุณค่าและความหมายของงานรักษาความปลอดภัย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในหน้าที่ ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพบริการและภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว **สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต** คือ การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานรักษาความปลอดภัยจากบริษัทอื่นในจังหวัดเชียงใหม่หรือภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานในบริบทที่หลากหลาย รวมทั้งอาจนำตัวแปรแทรกหรือกำกับ เช่น ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน หรือแรงจูงใจในการทำงาน มาศึกษาาร่วมด้วย เพื่อเพิ่มความเข้าใจเชิงลึกถึงกลไกความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมบริการด้านความปลอดภัยอย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ไวกพ ปิ่นวิเศษ, ทัชชกร แสงทองดี และ พชร สันหัตต์. (2566). สมรรถนะของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในธุรกิจโรงแรม เขตกรุงเทพฯ. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(2), 295–305.
- ชนัด สุขสุวรรณธร และ วิจิต อุ๋อัน. (2562). รูปแบบการพัฒนางานบริการ สำหรับธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย. *สัปดาห์ : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 25(2), 131–142.
- Binu Raj, A., Subramani, A. K., & Jan, N. A. (2024). Faculty engagement, quality of work-life, organizational commitment and spiritual leadership—examining the mediation and moderation effects. *Industrial and Commercial Training*, 56(1), 41-52.
- Bogatyreva, I. V., Ilyukhina, L. A., Simonova, M. V., & Kozhukhova, N. V. (2019). Estimation of the efficiency of working time usage as a factor of sustainable increase of labor productivity. *In SHS Web of Conferences* (Vol. 62, p. 06002). EDP Sciences.
- Eisapareh, K., Nazari, M., Kaveh, M. H., & Ghahremani, L. (2022). The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support. *Current Psychology*, 41(5), 2677-2685.
- Eksuweeraphong, U., & T. Sriwong, B. (2014). Quality of Work Life of Hospital Pharmacists. *The Public Health Journal of Burapha University*, 8(2), 31–45.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426-e432.

- Kamkankaew, P., Thanitbenjasith, P., & Paukatong, T. (2025). The Impact of Entrepreneurship, Marketing Capability, and Business Innovation on Soft Power Competitive Advantage in the Textile and Garment Industry in Thailand. *Journal for Developing the Social and Community*, 12(1), 175–198.
- Kamkankaew. (2025). The Application of Business Administration Theory. *Journal of Interdisciplinary Social Development*, 3(2), 1132-1163.
- Kim, C., & Luengalongkot, P. (2020). The The Influence of Quality of Work Life on Organizational Commitment of the Civil Servants at Ministry of Economy and Finance, Cambodia. *Journal of Local Governance and Innovation*, 4(2), 191–204.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Li, H., & Photchanachan, S. (2023). The Influence of Work-Family Conflict Pressure and Role Pressure on Work Performance and Other Aspects of Teacher Performance in Chinese Higher Vocational Colleges. *Rajamangala University of Technology Tawan-ok Social Science Journal*, 12(1), 1–10.
- Najafi, F., Kermansaravi, F., & Gangoozehi, E. (2018). The relationship between general health and quality of work life of nurses working in Zahedan teaching hospitals. *Iranian Journal of Rehabilitation Research in Nursing*, 4(2), 53-9.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The journal of asian finance, economics and business*, 7(8), 577-588.

- Phankieo, S., & Apibunyopas, P. (2025). Work-Life Balance and Quality of Work Life of Operational-Level Employees in an Independent Administrative Organization: A Case Study of the Trade Competition Commission of Thailand. *Modern Management Frontier Journal*, 23(1), 61–84.
- Puangyanee, S. (2018). Causal Model Development of Factors Affecting Work Performance Of Accountants in Central Thailand. *Business Administration and Management Journal Review*, 10(1), 93–108.
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5373.
- Sohrabi, M. S., & Babamiri, M. (2022). Effectiveness of an ergonomics training program on musculoskeletal disorders, job stress, quality of work-life and productivity in office workers: a quasi-randomized control trial study. *International Journal of Occupational safety and ergonomics*, 28(3), 1664-1671.
- Supasaktamrong, C. (2020). The Quality of Work Life of Private Organization Employees. *Journal of MCU Peace Studies*, 9(4), 1526–1538.
- Tian, X., Chen, X., Sahayrak, K., & Swatdikun, T. (2024). Organizational Commitment: Evaluating the Influence of Work-Life Quality on Early-career Staff in a Research Institute. *Journal for Strategy and Enterprise Competitiveness*, 3(7), 1–15.
- Úbeda-García, M., Claver-Cortés, E., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P., & García-Lillo, F. (2018). High performance work system and performance: Opening the black box through the organizational ambidexterity and human resource flexibility. *Journal of Business Research*, 88, 397-406.
- Wara, N. G., Rampengan, S. H., Korompis, M., & Rattu, A. J. M. (2018). Correlation between quality of work life (QWL) with nurse productivity in inpatient room bhayangkara tk III hospital manado. *Bali Medical Journal*, 7(2), 385-392.

- Xu , X., Kamkankaew, P., Thanitbenjasith , P., & Wei , Y.-C. (2 0 2 3). The Investigation of Competitive Strategic Orientations of Export Companies in Suzhou City, China. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews*, 3(5), 71–78.
- Yihuaand, J. & NeramitAram, S. (2025). Research On The Performance Art Of Northeast Style Piano Works. *Modern Academic Development and Promotion Journal*,3(4), 74-89
- Zahedy, M. R., Jafari, S. A., & Ramezan, M. (2021). Examining the quality of work life: empirical testing indicators in the public organisation. *Annals of Human Resource Management Research*, 1(2), 99-111.
- Zhu, S., Dong, J., Chen, X., & Swatdikun, T. (2025). The Role of Perceived Work Environment on Job Performance: Evidence from Traditional Chinese Medicine Hospital in Northeast China. *Journal for Strategy and Enterprise Competitiveness*, 4(11), 1–17.