

การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

The development quality of life for efficient performance of employees a hotel in Phuket

จรัสพร สามเมือง¹ ยุทธชัย ฮารีปิ่น² ณัฐกานต์ หัสจักร์³ ธนัฐดา จงรักษ์⁴ นิศารัตน์ พรหมแสง⁵

รุ่งอรุณ แยมณีจ⁶ อิศราภรณ์ สมัครเดี่ยว⁷

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136203@pkru.ac.th

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, yuttachai.mas@gmail.com

³คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136209@pkru.ac.th

⁴คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136212@pkru.ac.th

⁵คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136218@pkru.ac.th

⁶คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136225@pkru.ac.th

⁷คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136237@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 196 คน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 ผลพบว่าพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย เปิดโอกาสให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the quality of life affecting the performance of employees in a hotel in Phuket, 2) to analyze the relationship between the quality of life and the performance of employees of a hotel in Phuket. 3) to propose guidelines for improving the quality of life and operational efficiency of a hotel staff in Phuket The sample group used in this research was 196 hotel staff members in Phuket. This research was a quantitative research. by collecting data with questionnaires, The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The tool created by the researcher

had a confidence value of 0.95. The results showed that a hotel employee in Phuket Quality of life, i.e. fair and adequate compensation environment and safety Provide opportunities for employees to have knowledge and abilities Opportunities for advancement and stability at work involvement and relationship with society Nature of work based on the law or the judicial process Overall work-life balance Overall, it's at a high level.

Keywords: Quality of life, performance

1. บทนำ

ในปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจกับทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น การทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งบุคลากรนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร (ปัทมาพร ท่อชู สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์) ในด้านคุณภาพชีวิตความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานและให้ความสำคัญ โดยถือว่าคนเป็นทรัพย์สินที่มีค่าอย่างหนึ่งขององค์กร การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความสุขและความสบายใจระหว่างผู้ร่วมงาน การทำงานไม่ว่าจะทำงานอะไรเราต้องมีความสุขในการทำงาน การปฏิบัติงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการเสียสละในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังของบุคลากรในองค์กร ทรัพยากรบุคคลมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ การนำสติปัญญาไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จึงทำให้องค์กรหันมาให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งถ้าบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด พรทิพย์ เย็นจะบก 2556

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของคนวัยทำงานเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญต่อองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานจึงมีความสำคัญ หากเอื้อต่อการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข รู้สึกดีต่อการทำงาน เพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีการพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพ เพิ่มพูนทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นโดยจะส่งผลกับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของทั้งตัวบุคคลและองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตยังมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือจะต้องมีคุณภาพของงานที่สูงได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ มีปริมาณของงานที่เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน มีเวลาในการดำเนินงานที่เหมาะสมและถูกต้องกับหลักการ มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดที่เหมาะสม คือการลงทุนน้อยและได้กำไร ได้ผลกำไรนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ผจกญ เฉลิมสาร.2555.

ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบุคลากรในโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างจากพนักงานบริษัท โดยข้อมูลที่จะได้หลังจากผลการวิจัยนั้น จะนำมาเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความพึงพอใจกับค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

พวงทอง ไกรพิบูลย์ (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง (ด้านร่างกายและจิตใจ) และของสังคม ทั้งนี้ครอบคลุมถึงความปลอดภัย และเสรีภาพ ในส่วนของทางการ แพทย์มองคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง สภาพร่างกายและจิตใจที่มั่นคงแข็งแรง มีความพอใจ สุขใจ สุขกาย และมีความสุข ทั้งไปจนถึงเรื่องของโรคและภาวะผิดปกติต่าง ๆ ของร่างกายและจิตใจ

UNESCO (1981 : 89) ได้ให้คุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของ การอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมตนเองได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ซึ่งดูได้จาก

1. รายได้ของครอบครัวที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิตขั้นต้น
2. การมีงานทำที่เพียงพอแก่การยังชีพ
3. การศึกษาและอัตราการเรียนรู้หนังสือของประชาชน
4. โอกาสการมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ
5. การมีเอกราชของชาติที่ปราศจากการแทรกแซงครอบงำจากรัฐบาลอื่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ตามหลักการของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for quality of working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทาวด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth integration) นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาคมในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย รักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคการตลาด

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

Liu (1975:12 อ้างอิงใน จักกรี สว่างไพโร.2552:23) ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบปัจจัย 2 ด้าน คือด้านจิตวิสัย หรือด้านจิตวิทยา ได้แก่อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล ส่วนด้านที่ สอง คือ ด้านวัตถุวิสัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมทั่วไปซึ่งองค์ประกอบนี้สามารถวัดค่าของคุณภาพชีวิตได้อย่างชัดเจนแน่นอนว่าองค์ประกอบด้านจิตวิสัย เพราะเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณ

Power Bullinger and WHOQOL Group (2002 :18 อ้างอิงใน ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ.2556:6) กล่าวถึงเครื่องชี้วัดคุณภาพขององค์กรอนามัยโลกชุดย่อฉบับไทย (WHOQOL-BREF-THAI) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต ด้วยการทบทวนแนวคิดคุณภาพชีวิต และศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived Objective) และ อัตวิสัย (Self-Report Subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางด้านร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ได้ถึงความสามารถในการ

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อเรื่องต่าง ๆ ของตนเอง ที่ผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์ทางสังคม (social Relations ships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการใช้ความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

Petersen และ Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้จะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้าน บุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 400 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงคุณภาพปริมาณคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ในการเก็บข้อมูลโดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ Likert Scales และการตรวจสอบเชิงเนื้อหา Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และความเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด (Try Out) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแอลฟาของ Cronbach (1990) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงจะถือว่ามีค่าความน่าเชื่อถือสูงโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7

ตัวแปรต้น (Independent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
คุณภาพชีวิต	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .819
สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .777
เปิดโอกาสให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .733
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .757
การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .741
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .817
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .768
ประสิทธิภาพการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .927
คุณภาพการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .782
ปริมาณ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .760
เวลา	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .792
ค่าใช้จ่าย	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .797

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาระหว่าง วันที่ 22 พฤศจิกายน 2564 - 21 กุมภาพันธ์ 2565 โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน จำนวน 196 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงคุณภาพปริมาณคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดเรียงข้อมูล โดยการกรอกข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ คือ การหาความตรงด้านเนื้อหา และการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีความแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 มีช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รายได้ส่วนใหญ่ 16,000-19,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ประสบการณ์การทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.0076	.61771	มาก
สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	4.1592	.58386	มาก
เปิดโอกาสให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ	4.2490	.48448	มาก
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.2122	.50093	มาก
การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	4.2663	.48978	มาก
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.2133	.52626	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม	4.2388	.50932	มาก
ภาพรวม	4.1923	.0509	มาก

จากการศึกษา พบว่า ด้านคุณภาพชีวิต มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1923$ และ S.D. = .0509) ซึ่งทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ,สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย,เปิดโอกาสให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ,โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน,การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม,ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม,ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 3.50-4.49

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
คุณภาพของการทำงาน	4.1755	.51502	มาก
ปริมาณ	4.2316	.52156	มาก
เวลา	4.2122	.53690	มาก
ค่าใช้จ่าย	4.2306	.53693	มาก
ภาพรวม	4.2125	.0111	มาก

จากการศึกษา พบว่า ด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.2125$ และ S.D. = .0111) ซึ่งทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของการทำงาน,ปริมาณ,เวลาและ ค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 3.50-4.49

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดคือ ปริมาณ ค่าใช้จ่าย เวลา คุณภาพของการทำงาน

ตามลำดับ พิจารณารายด้าน ดังนี้ 1) ปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ปริมาณ คือ จำนวนผลงานที่การปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ปริมาณงานที่ออกมาต้องสมดุลกัน 2) ค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งใน จังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานใช้งบประมาณขององค์กรได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่ง สอดคล้องกับ ศศิวิมล ภิวัฒน์ (2559) ที่กล่าวว่า ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์กรอย่างประหยัด คุ้มค่าที่สุดและดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้อย่างถูกต้อง 3) เวลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงแรม แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสมดุลกับ การใช้ชีวิตส่วนตัวและสามารถการทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิวิมล ภิวัฒน์ (2559) ที่กล่าวว่า เวลา งาน หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเหมาะสมกับลักษณะงานผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน และ พนักงานทำงานอย่างถูกต้อง รวดเร็ว 4) คุณภาพของการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงแรม แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่ องค์กรกำหนดไว้ มีความประณีต เรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิวิมล ภิวัฒน์ (2559) ที่กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง ผลงานที่ ปฏิบัติงานออกมานั้นต้อง ถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้

ดังนั้นขอเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งใน จังหวัดภูเก็ต 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและ กำลังใจให้พนักงาน ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจาก การที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง ความ ยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ องค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นของ องค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะ พนักงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญ กำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลด ปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ 2) การพัฒนาประสิทธิภาพใน การทำงานสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองได้โดยวิเคราะห์ตนเอง ก่อนที่เราจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตัวเอง สิ่งแรกที่ต้องทำคือการวิเคราะห์ตนเอง มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง การที่จะพัฒนาตนเองได้ ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง วางแผนก่อนลงมือทำ มองโลกในแง่ดี (คิดบวก) การใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีบุคลิกภาพดี การสื่อสารที่ดี สมาธิเพิ่มพลังใน การคิด การมีสุขภาพดี สุขภาพร่างกายมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานทุกอย่างจะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้หากผู้ปฏิบัติงานเกิด การเจ็บป่วย ผู้มีสุขภาพดีย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรดูแลสุขภาพให้ดี และออกกำลังกายสม่ำเสมอ การมีสุขภาพ ที่ดีเป็นสภาวะที่ร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บร่างกายสามารถ ทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ในระดับนโยบายสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนด แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรใกล้เคียงกับความต้องการของพนักงาน ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรเกิดเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ในระดับการบริหารงาน ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสอดคล้องกับพนักงานในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น สร้างเสริมให้เกิดการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

3. ในระดับการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตที่ดีถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ถือว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งผู้ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเองด้วย

4. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อกกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจทำงานจนเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมุ่งหวังหรือเพิ่มทำการศึกษาในฝ่ายงาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อที่จะได้ ผลการวิจัยที่หลากหลาย และนำมากำหนดสวัสดิการที่เหมาะสม

7. บรรณานุกรม

- กษมาพร ยังสัมป่อย.(2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/6545/1/23_61502976_กษมาพร%20ยังสัมป่อย.pdf
- ทัศนีย์ ชาติไทย.(2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2564, จาก <http://libdoc.dpu.ac.th/research/159565.pdf>
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771
- ผจญ เฉลิมสาร.(ม.ป.ป.). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2564, จาก <https://motofin.files.wordpress.com/2011/01/e0b884e0b8b8e0b893e0b8a0e0b8b2e0b890b88ae0b8b5e0b8a7e0b8b4e0b895.pdf>
- พฤติสิทธิ์ อุทุม.(2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดสระแก้ว*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58930188.pdf

- เมธี ไพรัชิต.(2556). การหาปัจจัย ที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา :บริษัท สุธานี จำกัด.สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จากhttps://bkkthon.ac.th/home/user_files/department/department-23/files/is_56_4.pdf
- สายชล คงทิม.(2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2564, จากhttps://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2562/F_Saichon_Kongtim.pdf
- หทัยภัทร ประสานศักดิ์.(2563). คุณภาพชีวิตของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.researchgate.net/profile/Psychology-And-Guidance-Silpakorn-2/publication/342000266khunphaphchivitkhxngnaksuksanimhawithyalaysilpakr/links/5edde56792851c9c5e8fa84c/khunphaphchivitkhxngnaksuksanimhawithyalaysilpakr.pdf>
- อรรวรา กล้าหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2564, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114993715.pdf>
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล.(2557).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์:ศึกษาเฉพาะกรณี ของบุคลากรส่วนกลาง.สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก <http://library1.nida.ac.th/tempaper6/sd/2557/20099.pdf>
- Daily tech. (2558). องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดี. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2562/F_Saichon_Kongtim.pdf