



แนวทางการพัฒนาการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

Work Development Model Affects on Quality of Life of Hotel
Employees in Phuket Province

กุลณัฐ โกยกุล¹, ยุทธชัย ฮาริบิน², จุริรัตน์ ว่องปลูกศิลป์³

¹⁻³ คณะวิทยาการจัดการ สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต,

E-mail: s6310136106@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยด้านการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิต 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) เสนอแนวทางปัจจัยด้านการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 139 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ในระดับนโยบาย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายในโรงแรมให้ใกล้เคียงกับความต้องการของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน กระตุ้นให้พนักงานเกิดความตั้งใจ ทุ่มเทการทำงานให้กับโรงแรม ทำให้เกิดเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ในระดับการบริหารงานผู้บริหารโรงแรมสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบแผนการพัฒนาปัจจัยด้านการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น 3) ในระดับการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตที่พนักงานได้รับนั้นถือว่าเป็นผลตอบแทนที่ดีต่อพนักงานอีกอย่างหนึ่งนอกเหนือจากเงินเดือน ความมั่นคงของงานจึงเป็นสิ่งสำคัญให้แก่พนักงานให้ยังคงปฏิบัติงานต่อไป ให้พนักงานได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ 4) สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาประกอบการพัฒนาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจมีความตั้งใจทำงานจนเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านการทำงาน, คุณภาพชีวิต, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต



Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the level of work factors and quality of life 2) study the relationship between work factors and quality of life at work. 3) Propose guidelines for work factors. and the quality of life of employees at a hotel in Phuket province. The sample group used in the research was 139 employees of a hotel in Phuket province. Data was collected using a questionnaire with a confidence value of 0.95. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. and linear regression analysis.

Factors related to work that affect the quality of life of employees of A hotel in Phuket Province, with recommendations as follows: 1) At the policy level, The research results can be used as supporting information for determining the quality of working life of employees in the hotel to be close to the needs of employees. to promote happiness in work Encourage employees to be intentional Dedicated to working for the hotel resulting in a more effective performance 2) At the management level, hotel administrators can use the research results as data for a plan to develop work factors to promote a good quality of life. It is more in line with the needs of today's employees. 3) at the practical level The quality of life that employees receive is another good return to employees besides salary. Job security is therefore important to employees. to continue to work Make employees comfortable Have stability in work and have the intention to perform their duties To be effective at full capacity 4) Be able to use the information obtained from research to develop work factors that affect the quality of life. to be in line with the needs of employees Encourage employees to be motivated Willing to work until achieving good work efficiency.

Keywords: work factors, quality of life, Work-life balance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ที่เข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ และในปัจจุบันมีการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เชื่อมโยงกันได้อย่างรวดเร็วเป็นเครือข่ายที่ไร้พรมแดนสามารถติดต่อได้อย่างสะดวก การเข้าถึงโลกโซเชียลและสังคม



ออนไลน์ได้ง่ายขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีการจัดหางาน โพสต์หาพนักงาน ลูกจ้าง ผ่านเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถเข้าถึงในการหางานใหม่ได้ง่ายขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ การเคลื่อนย้ายของทรัพยากรบุคคล เป็นไปได้อย่างเสรีซึ่งองค์การควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน อาทิ รูปแบบในการทำงานที่เหมาะสม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work Life Balance) สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน (ชวลลภักดิ์ เณรพงษ์, 2559; นันทา ไสรรัตน์, 2558)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) นับเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญในการทำงาน ด้านบุคลากรสัมพันธ์ องค์การต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะในปัจจุบันคนส่วนใหญ่เข้าสู่กระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งต้องปรับรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กร และยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดี ต่อองค์กร (หิมา ปากหวาน, 2556)

รูปแบบการพัฒนาการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะพนักงานถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กร ซึ่งปัจจุบันมนุษย์ทำงานเพื่อให้ตนดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของยุคสมัยนั้น ๆ ตลอดจนการพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ฉะนั้นการให้ความสำคัญกับปัญหาด้านต่าง ๆ จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นอย่างยิ่งและเมื่อปี พ.ศ. 2563 ตลอดจนถึงปัจจุบัน เป็นช่วงมนุษยชาติต้องการประเทศชาติต้องประสบกับสภาวะโศกนาฏทางสภาพสังคมและเศรษฐกิจจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้องค์การและพนักงานต้องปรับเปลี่ยนปัจจัยด้านการทำงานต่าง ๆ ไปจากเดิม จนเกิดเป็นวิถีชีวิตแบบ New Normal หรือความปกติใหม่ทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต และแอปพลิเคชัน สำหรับการประชุมงานทางไกล ไมโครซอฟต์ทีม (Microsoft Team) ชูม (Zoom) ไลน์ (Line) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ (Online Platform) ที่นิยมใช้กันแพร่หลาย ปัจจุบันได้มีการปรับตัวจากการทำงานแบบเดิมเข้าสู่ปัจจัยด้านการทำงานแบบเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่คนส่วนมากยอมรับและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ ลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เมื่อบุคลากรหรือพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสิ่งเหล่านี้ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด (Brand Buffet, 2563)



คณะวิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยทราบดีว่าเหตุผลที่พนักงานมาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ กับโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต เพราะรักในการทำงาน หรือเล็งเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโรงแรม ที่สามารถเลี้ยงดูตนเอง ดูแลชีวิตของคนในครอบครัวและให้ความมั่นคงในการทำงานเพื่อที่จะทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง และนำประโยชน์ของงานวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงแรมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นให้สิทธิออกเสียง รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ งานแผนธุรกิจ และการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิต
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

การพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham (job characteristic, 1976) ที่นำไปใช้ในการออกแบบเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือลักษณะงาน หลักสภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญและผลที่คาดว่าจะได้รับ ลักษณะงาน (Core Job Characteristics) เพื่อที่จะทำให้พนักงานนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปสู่ผลลัพธ์ได้จากการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลป้อนกลับของงาน ซึ่งในลักษณะงานมีผลกระทบให้เกิดแรงจูงใจในงานความพึงพอใจในงาน อีกทั้งทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้นเพราะลักษณะงานมีผลต่อสภาพจิตวิทยา คือประสบการณ์ที่ได้รับจากตัวงานประสบการณ์ที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงานและความรู้ผลลัพท์ของงาน (อำนาจ อีระวนิช, 2553)



ภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน

ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น คือ การจัดการเวลาในเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ส่วนอีกความหมาย อธิบายไว้ว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น คือการไม่มีการขัดแย้งเรื่องงานและชีวิตในด้านอื่น ๆ ซึ่งถือว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้นเป็นความสำเร็จของชีวิต มัสลิน เดชอรัญ (2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสมดุลชีวิตในการทำงาน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้มีความพอดี เหมาะสม หรือมีความสมดุลกันทั้ง 3 ด้านคือ ด้านเวลาระหว่างงานกับชีวิต (Time Balance) ด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) และด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction balance) (Hutton, 2005 อ้างถึงใน พนิดา บุญธรรม, 2559)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ทุกสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กร หรือสิ่งที่อยู่รอบตัวทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งจับต้องได้และจับต้องไม่ได้ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมถือเป็นภาพรวมขององค์กร Robbis (1990 อ้างถึงใน อภิญญา เจริญศรี, 2558)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวพนักงานในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อุณหภูมิ อากาศ แสง เสียง ซึ่งในบางองค์กร



อาจรวมถึง แนวทางการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมและวัฒนธรรม เจมส์และโจนส์ (James & Jones, 1974 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศร, 2558)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพเป็นการพัฒนาศักยภาพในองค์การเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้นผลผลิตที่มากขึ้นและต้องเกิดความพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการ และบุคคลต่าง ๆ ในองค์การซึ่งจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตัวบุคคลโดยใช้วิธีบูรณาการผสมผสานบทบาทต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง (Individual Development)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เพื่อให้สมาชิกขององค์การสามารถทำตามเป้าหมายขององค์การโดยมุ่งเน้นการพัฒนา ระบบ (ชีวิต-องค์การ-สังคม) ให้ดีขึ้น (Pace, Smith and Mills, 1991)

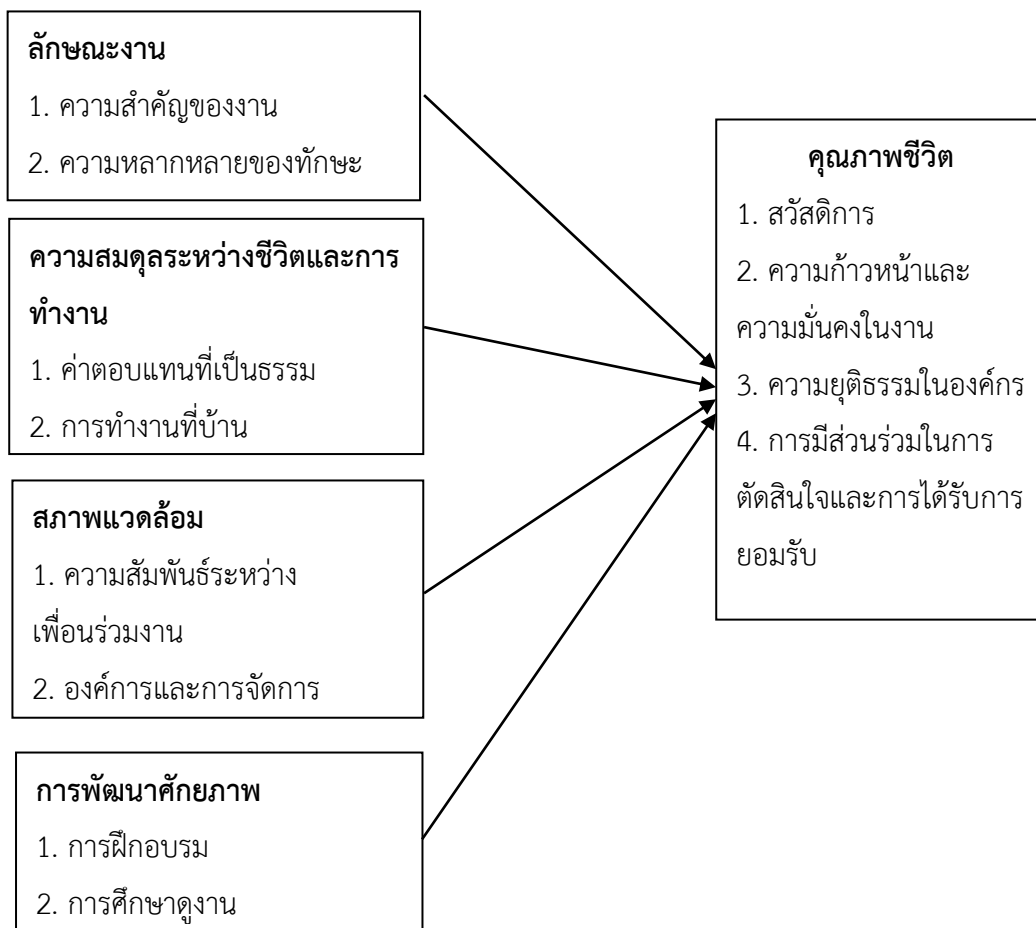
แนวคิดและทฤษฎีที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงสภาพในการทำงานโดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเองรวมถึงปรับปรุงในสิ่งที่ยังต้องการซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นกระทำได้โดยการออกแบบงานขึ้นใหม่ (Bovee et al., 1993: 413)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุขในการทำงาน มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้รับโอกาส เสรีภาพ ความยุติธรรมได้รับการยอมรับการยกย่องจากผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้องประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพชีวิตของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 218 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Kerjcie & Morgan และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 6 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน มีจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน โดยถามเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน 5 ข้อ ความหลากหลายของทักษะ 5 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน โดย



ถามเกี่ยวกับ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 5 ข้อ การทำงานที่บ้าน 3 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน โดยถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5 ข้อ องค์กรและการจัดการ 3 ข้อ ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน โดยถามเกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ การฝึกอบรม 4 ข้อ การศึกษาดูงาน 5 ข้อ ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน โดยถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิต ได้แก่ สวัสดิการ 5 ข้อ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5 ข้อ ความยุติธรรมในองค์กร 5 ข้อ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการยอมรับ 5 ข้อ โดยแบบสอบถามในตอน ที่ 2 ถึงตอนที่ 6 มีลักษณะการตอบแบบสอบถามในรูปแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามรูปแบบของLikert, 1932 โดยกำหนดระดับ การปฏิบัติมี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กำหนดค่าคะแนน ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมาก ระดับ 3 หมายถึง ผู้เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วย น้อย ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยมาก นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่าง ข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IC) และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อความที่มีค่า ดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 – 1.00 ขึ้นไป หาความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

0.80 - 1.00 หมายถึง มีความเชื่อมั่นได้สูงมาก

0.60 – 0.79 หมายถึง มีความเชื่อมั่นได้ค่อนข้างสูง

0.40 – 0.59 หมายถึง มีความเชื่อมั่นได้ปานกลาง

0.20 – 0.39 หมายถึง มีความเชื่อมั่นได้ต่ำ

0.01 – 0.19 หมายถึง มีความเชื่อมั่นได้ต่ำมาก

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็น เป็น 5 ระดับ และทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสำนวนเทคนิค IOC จาก ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach alpha coefficient) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่อยู่ในช่วง 0 - 1 ถ้ามีค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ ต้องมี ค่ามากกว่า 0.7

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบ ออนไลน์ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 139 ชุด



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูล โดยการลงรหัส และนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน Work-life balance สภาพแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้าน Work-life balance ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	N=139		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ความสำคัญของงาน	3.99	0.75	มาก	1
2. ความหลากหลายของทักษะ	3.97	0.68	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.98			

จากการศึกษาพบว่า ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.99 (SD= .75) รองลงมา ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยคือ 3.97 (SD=0.68) ตามลำดับ



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต

ด้าน Work-life balance	N=139		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.67	0.74	มาก	2
2. Work from home	3.88	0.74	มาก	1
รวมเฉลี่ย	7.55			

จากการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.88 (SD=0.74) รองลงมาได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยคือ 3.67 (SD=0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	N=139		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.80	มาก	2
2. องค์กรและการจัดการ	3.86	0.74	มาก	1
รวมเฉลี่ย	7.52			

จากการศึกษาพบว่า ด้านองค์กรและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.86 (SD=0.74) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 3.66 (SD=0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ

ด้านการพัฒนาศักยภาพ	N=139		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. การฝึกอบรม	3.69	0.78	มาก	2
2. การศึกษาดูงาน	3.89	0.71	มาก	1
รวมเฉลี่ย	7.58			

จากการศึกษาพบว่า ด้านการศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.89 (SD=0.71) รองลงมาได้แก่ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยคือ 3.69 (SD=0.78) ตามลำดับ



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

ด้านสภาพแวดล้อม	N=139		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. สวัสดิการ	3.69	0.77	มาก	2
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.64	0.71	มาก	4
3. ความยุติธรรมในองค์กร	3.66	0.74	มาก	3
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการยอมรับ	3.69	0.72	มาก	1
รวมเฉลี่ย	14.68			

จากการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.69 (SD=0.72) รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยคือ 3.69 (SD=0.77) ด้านความยุติธรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยคือ 3.66 (SD=0.74) และลำดับสุดท้ายได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยคือ 3.64 (SD=0.71) ตามลำดับ

2. ค่าความสัมพันธ์ด้วยสมการเชิงเส้นของตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านการทำงาน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงผลได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756	.571	.558	.40019

จากตารางที่ 6 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .571 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน 1.ลักษณะงาน 2.Work-life balance 3.สภาพแวดล้อม 4.การพัฒนาศักยภาพ) สามารถอธิบายปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ร้อยละ 57.1 ส่วนที่เหลือร้อยละ 42.9 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ



ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	28.58	4	7.14	44.61**	.000
Residual	21.46	134	.16		
Total	50.04	138			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่าผลที่ได้จากการทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงหมายความว่า มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงาน (Next normal) ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 8 รวมผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของปัจจัยด้านการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.605	.259		2.337	.021
ความสำคัญของงาน	-.003	.062	-.004	-.053	.957
หลากหลายของทักษะ	.090	.072	.102	1.244	.216
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	.015	.067	.018	.222	.825
Work from home	.003	.060	.003	.043	.966
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.182	.059	.243	3.109**	.002*
องค์การและการจัดการ	.131	.065	.160	2.015*	.046*
การฝึกอบรม	.156	.058	.201	2.704**	.008*
การศึกษาดูงาน	.234	.063	.277	3.688**	.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาค่า Sig สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการทำงาน (Next Normal) ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 พบว่า มีจำนวน 1 ด้านได้แก่ การศึกษาดูงาน และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรและการจัดการ การฝึกอบรม โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาเขียนรายงานในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .605 + .234 (\text{การศึกษาดูงาน}) + .182 (\text{ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน}) + .156 (\text{การฝึกอบรม}) + .131 (\text{องค์กรและการจัดการ})$$

ตารางที่ 9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านการทำงาน (Next Normal) พนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต		
ลักษณะงาน		
ความสำคัญของงาน		✓
ความหลากหลายของทักษะ		✓
Work-life balance		
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม		✓
Work from home		✓
สภาพแวดล้อม		
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓	
องค์กรและการจัดการ	✓	
การพัฒนาศักยภาพ		
การฝึกอบรม	✓	
การศึกษาดูงาน	✓	

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขออภิปราย ผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงาน (Next Normal) ของพนักงานมีส่วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ที่ได้มาซึ่งสมมติฐานข้อที่ 3 คือ ปัจจัยด้านการทำงาน (Next Normal) ของพนักงานมีส่วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสมมติฐานปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ การศึกษาสูง มีส่วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Sig.) .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการทำงานอื่น ๆ มีส่วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Sig.) ที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อ่านค่าได้จากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) สูงที่สุดคือ .277

อาจสรุปอีกได้ว่า การศึกษาสูงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของพนักงานเพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ และได้แสดงขีดความสามารถ

และการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต สามารถอภิปรายผลตามปัจจัยด้านการทำงาน (Next Normal) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham ที่นำไปใช้ในการออกแบบเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน” พบว่าลักษณะงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่าด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.9842 ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 1 ด้านคือ ความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ย 3.9683 อาจสรุปได้ว่า ด้านความสำคัญของงานมีความสำคัญมากที่สุดในปัจจัยด้านลักษณะงาน หรือมีอิทธิพลที่ตอบสนองต่อด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานยุคปัจจุบัน อันเนื่องมาจากความสำคัญของงานนับเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่สามารถจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงแรมได้ดีขึ้นและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ



2. ปัจจัยด้าน Work-life balance

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้าน Work-life balance มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัสลิน เดชอรัญ. (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน” พบว่าด้าน Work-life balance มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่าด้าน Work from home มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.8801 ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 1 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.6673 อาจสรุปได้ว่า ด้าน Work from home มีความสำคัญมากที่สุดในการปัจจัยด้าน Work-life balance หรือมีอิทธิพลที่ตอบสนองต่อด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานยุคปัจจุบัน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานคือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงาน” พบว่าด้านสภาพแวดล้อม มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่าด้านองค์การและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.8585 ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 1 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.6633 อาจสรุปได้ว่าด้านองค์การและการจัดการมีความสำคัญมากที่สุดในการปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หรือมีอิทธิพลที่ตอบสนองต่อด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานยุคปัจจุบัน

4. ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราภรณ์ แต่งผล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น” พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่าด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.8892 ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 1 ด้านคือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.6906 อาจสรุปได้ว่าด้านการศึกษาดูงานมีความสำคัญมากที่สุดในการปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ หรือมีอิทธิพลที่ตอบสนองต่อด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานยุคปัจจุบัน อันเนื่องมาจากการศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้นโดยมีตัวอย่างจากสถานประกอบการภายนอก

5. แนวทางปัจจัยด้านการทำงาน และคุณภาพชีวิต

ลักษณะงาน ลักษณะงานจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการการกระตุ้น เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ โดยหากกระบวนการการ



กระตุ้นพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสม พนักงานก็อาจจะเกิดการเปลี่ยนระดับการปฏิบัติงานได้
ลักษณะงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและคุณภาพ
ชีวิตที่ดีในการทำงาน

Work-life balance ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
ที่ดีในการทำงาน สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น
เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานในโรงแรมได้

สภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
การทำงานของพนักงาน การที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจหาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมอาจทำให้พนักงานสูญเสียประสิทธิภาพในการทำงาน หากมี
สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน
ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถจัดสมดุลในชีวิตได้

การพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคล
มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานอันจะเป็นผลให้
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ในระดับนโยบาย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนด
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายในโรงแรมให้ใกล้เคียงกับความต้องการของพนักงาน เช่น
การปรับปรุงห้องอาหารของพนักงาน เพิ่มรอบรถรับ-ส่ง ในการรับส่งพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิด
ความสุขในการทำงาน
2. ในระดับการบริหารงาน ผู้บริหารโรงแรมสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบ
แผนการพัฒนาปัจจัยด้านการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสอดคล้องกับ
ความต้องการของพนักงานในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น เช่น การส่งเสริมสวัสดิการให้กับพนักงานอย่าง
เหมาะสม เพื่อธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กร
3. ในระดับการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตที่พนักงานได้รับนั้นถือว่าเป็นผลตอบแทนที่ดีต่อพนักงาน
อีกอย่างหนึ่งนอกเหนือจากเงินเดือน ความมั่นคงของงานจึงเป็นสิ่งสำคัญให้แก่พนักงาน เช่น การ
เลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมสวัสดิการที่เพียงพอ เพื่อให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานต่อไป พนักงานได้รับ
ความสะดวกสบาย มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้มี
ประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ



4. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาประกอบการพัฒนาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจทำงานจนเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมุ่งหวังหรือเพิ่มทำการศึกษาในฝ่ายงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย และนำมากำหนดคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

2. ควรมุ่งสังเกตพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และรวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถามที่มีคำถามครอบคลุมปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎี วิภาสสุวรรณ. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในแผนกงานส่วนหน้าของ โรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://repositorynida.ac.th/>
- กานต์ บุญศิริ. (2563). **การทำงานที่บ้าน (Work From Home)**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.stou.ac.th/>
- จิรณัฐ เกลียวทอง. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <http://utccmbaonline.com>
- ชัยนันท์ ไชยเสน. (2564). **สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของพนักงานโรงแรม**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/>
- ชาวิท ดันวีระชัยสกุล. (2564). **Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตทำงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://chulalongkornhospital.go.th/>
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2562). **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/>
- ต่อทอง ทองหล่อ. (2564). **The Wisdom Academy**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://thewisdom.com>
- ธัญชนก เลิศวิทยาทาน. (2564). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรม**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/>



- ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2564). **ทฤษฎีองค์การและการจัดการ**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.thaiprint.org/>
- บรรยง พงษ์พานิช. (2562). **ความยุติธรรมในองค์กร**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://thaipublica.org/>
- ปัจจัยญา ภูสัณญ์. (2561). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จีเน็ต-เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก [file:///C:/Users/ACER/Downloads/fulltext%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/fulltext%20(1).pdf)
- ปัทมา สุบรรณจุ้ย. (2562). **ปฏิสัมพันธ์พัฒนากับเพื่อนร่วมงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <http://ea.grad.ssru.ac.th/>
- ผจญ เณลิมาส. (2564). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://motofin.files.wordpress.com/>
- พรทิพย์ อินทร์แจ. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2563). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <http://www.graduate.cmru.ac.th>
- ไพโรหุล บุญศรี. (2564). **แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 4 ดาว**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <http://ir.buu.ac.th/>
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2563). **ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรม** ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <http://dspace.bu.ac.th>
- อิงอร ตันพันธ์. (2562). **การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อรักษานักงานให้อยู่กับองค์กร**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <http://ethesisarchive.library.tu.ac.th>