

## คุณภาพชีวิตต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล

กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร)

ศุภมิตร พิमान

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้วัตถุประสงค์เพื่อคุณภาพชีวิตต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ชัยยศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร) 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร) 3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร)

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 จำนวน 100 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีชั้นยศระดับชั้นประทวน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมาคือ ด้านระยะเวลา ด้านความคุ้มค่า ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

วิเคราะห์บทสัมภาษณ์ 5 คน กล่าวโดยสรุป จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาลกองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในระดับดี แต่ยังไม่ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการ ครอบคลุม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ งานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย เนื่องจากอาชีพข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีรายได้ไม่มากนัก แต่หากมี สวัสดิการที่ดีครอบคลุม ในทุก ๆ มิติ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมา ในส่วนของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปัจจุบันนั้น มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในทุก ๆ หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย แต่อย่างไรก็ตามจะต้องมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความพร้อมใน การปฏิบัติหน้าที่ และมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน หากได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะดีตามไปด้วย

คำสำคัญ :คุณภาพชีวิต/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## Abstract

The purpose of this study was to improve the quality of life on performance efficiency of Special Branch police officers. A case study: Special Branch Police Division 3 (Bangkok) classified by personal factors consisting of sex, rank, age, salary, education level, and duration of work using a sample of 100 people using quantitative analysis 1. To study the quality of life of Special Branch police officers. Special Branch Police Division 3 (Bangkok) 2. To study the level of operational efficiency of Special Branch police officers. Special Branch Police Division 3 (Bangkok)

3. To study the quality of life that affects performance efficiency of Special Branch police officers. Special Branch Police Division 3 (Bangkok)

From the results of the study, it was found that the sample group, which were Special Branch police officers, 100 samples from Police Division, Special Branch 3, mostly male. There is a rank, a non-commissioned class. Under 30 years of age, having an education level lower than a bachelor's degree have a salary of less than 15,000 baht and have a working period of less than 5 years. Special Branch Police Division 3 is at a high level. When considering each aspect, it was found that The aspect with the highest average was the quality of work followed by the duration and value. quantity of work, respectively

Interviews with 5 people were analyzed. In conclusion, from the interviews, it was found that at present, the quality of working life of Special Branch Police Division 3 had a good quality of life in performing their assigned duties. But it still does not cover all aspects, especially in family welfare, which is an important part to make The work is efficient as well. Because the profession of a police officer is a career that earns not much, but if there is good welfare covering all dimensions, it will affect the efficiency of work accordingly. Be appropriate and effective in all assigned duties, however, training must be encouraged on a regular basis. for readiness duty and of the view that quality of life is an important factor that affects work efficiency. If being promoted to have a good quality of life, work efficiency will also be good as well.

Keywords: quality of life/work efficiency

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคม ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้สภาวะการดำรงชีวิตของ บุคคลเข้ามามีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานของคนมากขึ้น เพราะการดำเนินงานใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับการทำงานของคน คน ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด เนื่องจากว่า คุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่ทุกคนปรารถนา และเป็นแหล่งความเข้มแข็งในช่วงเวลาที่วุ่นวาย ถ้าคนเรามีความสุขกับชีวิตที่เป็นอยู่ ชีวิตก็จะมีคุณค่าและสนุกสนานมากขึ้น นี่คือเหตุผลที่หลายคนศึกษาแง่มุมต่างๆ ของคุณภาพชีวิตด้วยวิธีต่างกัน แต่ที่เห็นพ้องต้องกันคือสามารถแยกย่อยออกเป็นหลายส่วนได้ ซึ่งนักวิชาการแนวทางการทำงานที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่นคือการศึกษาว่าผู้คนและสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานอย่างไร ได้รับการออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้คนมีประสิทธิผลมากขึ้นและพึงพอใจในงานของตน อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต และผู้คนใช้เวลา 1 ใน 3 ในการทำงานใน โรงงานหรือสำนักงาน ในอนาคต เราต้องใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานควรเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรที่ช่วยปกป้องประเทศด้วยการสอดส่องดูแลบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความสุขกับการทำงาน

ดังนั้นด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมา จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร) ว่าปัจจุบันมีประสิทธิภาพในระดับใด ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะทำให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร) ว่าอยู่ในระดับใดด้วย เนื่องจากบริบททั้งสองด้านนี้มีความเชื่อมโยงกัน อีกทั้งผลการศึกษาและวิจัยของกองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 นี้จะสามารถนำไปเป็นฐานข้อมูลสู่การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาและกำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการบริหารสถานีตำรวจทั่วไปได้

## คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร) เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร) อย่างไร
3. คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร) เป็นอย่างไร
4. คุณภาพชีวิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร) อย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร)
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร)
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร)

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล ตรีศึกษา : กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Harrington Emerson (1931 อ้างถึงใน บัณฑิต ศุภสร, 2556, หน้า 9-11) ได้กล่าวถึง หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การนำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงาน

Herbert A. Simon (1960 อ้างถึงใน พรณิดา คำนา, 2562, หน้า 25) กล่าวว่า งานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบของปัจจัยนำเข้าและผลผลิตที่ได้

Mager and Besch (1967 อ้างถึงใน พรณิดา คำนา, 2562, หน้า 38-39) เสนอแนวคิด ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

## 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน ปัจจัญญา ปุัสัญจร, 2559, หน้า 6-7) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความสุขกับความพึงใจในการปฏิบัติงาน

Husus and cam (1985 อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนบุพงค์, 2558, หน้า 10) มองคุณภาพชีวิต ในการทำงานว่า ผลประกอบการที่ดีขององค์กรนั้นจะเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงาน

hilders & Rao (1992 อ้างถึงใน รัตนภรณ์ บุญมี, 2558, หน้า 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้น กระบวนการ ที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูง

Oliver (1999 อ้างถึงใน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557, หน้า 11-12) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข

## 3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

เดวิส (Davis, 1977, pp. 53 - 56) อ้างถึงใน วนิดา วาดีเจริญ และคณะ (2556) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพ ของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเข้าโดยเน้น มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์

ชอร์เมอร์ฮอน (Schermerhorn, 1994, pp. 51 -53) อ้างถึงใน คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณเจที่ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสพการณ์

อุทัย เลาหวิเชียร (2563, หน้า 25) กล่าวว่าประสิทธิภาพหมายถึง การมีปัจจัยนำเข้าน้อยกว่าปัจจัยนำออก กล่าวคือ กิจการใดก็ตามถ้าปัจจัยนำเข้าน้อยกว่าปัจจัยนำออกก็แสดงว่ากิจการนั้นมีประสิทธิภาพ

## 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกลักษณ์ ขำทวี (2556) คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใน อบต.ในเขต อ.เมืองเพชรบุรี

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

มพงษ์ นัตนนุพงษ์ (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM

Mohammad Rabiul Basher Rubel and Daisy Mui Hung Kee (2014) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรเสื้อผ้า สำเร็จรูปในบังกลาเทศ

Anwar AbdellahMejbel, Mahmoud Khalid Almsafir and RusinahSiron and Ahmad SalihMheidiAlnaser (2013) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

VanishreeBeloor, Dr TS Nanjundeswaraswamy and Dr. Swamy D R (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่องความมุ่งมั่นของพนักงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบของความมุ่งมั่นของพนักงาน

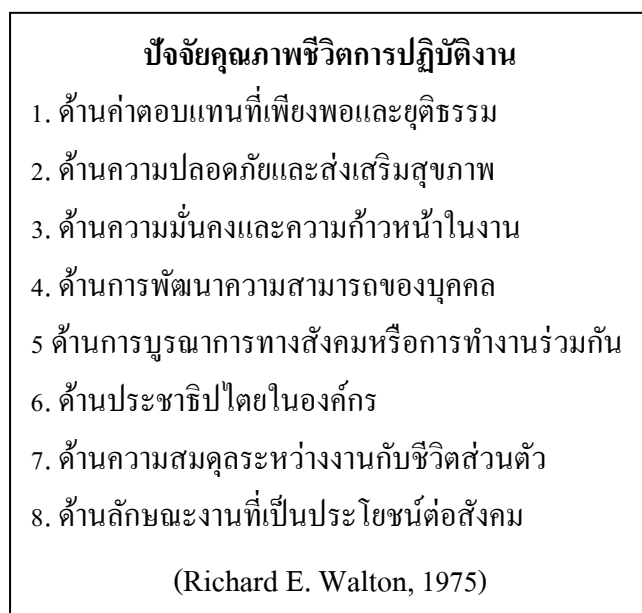
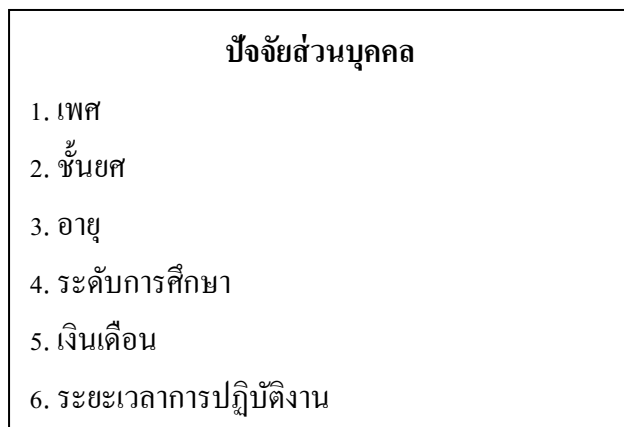
BatoulAhmadi, Ali Mohammad Mosadeghrad and BadrieKarami (2019) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพของการศึกษาความสามารถในการปรับตัวต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์

Roopavathi, Dr.K. Kishore (2021) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของสมคูลชีวิต การทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

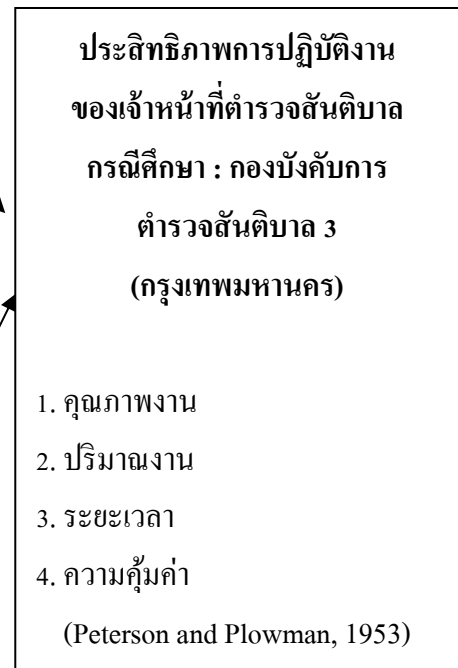
##### 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



### ตัวแปรตาม(Dependent Variables)



## ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนการศึกษาวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การศึกษากระบวนการสร้างแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งในและต่างประเทศ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล สืบค้น และรวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Documentation Research) ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงบริบทของเนื้อหา และ

ปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเชื่อถือได้สำหรับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย หรือออกแบบสอบถาม และนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนากรอบแนวคิดงานวิจัย

3. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร)

4. การวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาวิจัย เพื่อให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ ตำรวจสันติบาลกองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 จำนวน 100 นาย และกำหนดประชากรในการศึกษาเชิงคุณภาพ จำนวน 5 นาย โดยใช้การสัมภาษณ์ในการให้ได้มาซึ่งข้อมูล ประกอบกับการสังเกตการณ์ ทั้งนี้ คำนึงถึงผลกระทบด้านสิทธิในการให้สัมภาษณ์ด้วยการขออนุญาตบันทึกภาพ บันทึกเสียง การเปิดเผยชื่อ นามสกุล ตำแหน่งงาน หากไม่ได้รับอนุญาตจะไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเด็ดขาด

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำมาพิจารณาเป็นตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (กรุงเทพมหานคร)

1. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1.1. คุณภาพงาน
- 1.2. ปริมาณงาน
- 1.3. ระยะเวลา
- 1.4. ความคุ้มค่า

2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

- 2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.2 ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 2.4 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 2.6 ประชาธิปไตยในองค์การ
- 2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว



## 2.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ผลการศึกษา

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 มีผลการศึกษา ดังนี้

#### วิเคราะห์เชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง 100 คน สรุปได้ว่า

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 จำนวน 100 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีชั้นยศระดับชั้นประทวน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3

จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมาคือ ด้านระยะเวลา ด้านความคุ้มค่า ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3

จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 พบว่า

ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.848) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานและยอมรับสมมติฐานรอง แสดงว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาราย

ด้านพบว่า อันดับแรก ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{X} = 4.18$ ) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านระยะเวลา ( $\bar{X} = 4.13$ ) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านความคุ้มค่า ( $\bar{X} = 3.95$ ) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

**จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 พบว่า**

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 จำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประชากรศาสตร์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**จากสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาลกองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 พบว่า**

ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง 100 คน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.994) ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับแรก ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.84$ ) รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.77$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.66$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.62$ ) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.55$ ) ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.52$ ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.45$ ) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.80$ ) ตามลำดับ

**จากสมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 พบว่า**

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์สูง ( $r = .738$ , sig. = .000) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 พบว่า ปัจจัยความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ

สมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่  
ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ในภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ส่วนที่ 5 วิเคราะห์บทสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาลกองบังคับ  
การตำรวจสันติบาล 3 มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในระดับดี แต่ยังไม่ครอบคลุม  
ในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการ ครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตาม  
ไปด้วย เนื่องจากอาชีพข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีรายได้ไม่มากนัก แต่หากมีสวัสดิการที่ดีครอบคลุม  
ในทุก ๆ มิติ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมา ในส่วนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ในปัจจุบันนั้น มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในทุก ๆ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่อย่างไรก็ตาม  
จะต้องมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความ  
คิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากได้รับการส่งเสริม  
ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะดีตามไปด้วย

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล  
กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ไว้ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

องค์กรควรสร้างขวัญและกำลังใจในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่มั่นคง เพื่อทดแทนค่าตอบแทนที่  
อาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต หรืออาจมีการส่งเสริมผลักดันในระดับมหภาคเพื่อให้รายได้ค่าตอบแทน  
ของข้าราชการตำรวจเป็นไปตามกลไกทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัญหาเรื่องค่าตอบแทนอาจ  
ส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพและความเครียดตามมาได้

#### 2. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3  
เท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม อาจไม่เพียงพอต่อการสำรวจเพื่อเสนอเป็นนโยบายที่ชัดเจนได้

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน  
การปฏิบัติงาน โดยศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีความแตกต่างกันหรือเป็นอิสระ  
ต่อกัน

2.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่ม  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

#### 3. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติการ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ควรผลักดันการเพิ่มค่าตอบแทนความสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป หรือการจัดสวัสดิการที่มั่นคงเพื่อทดแทนค่าตอบแทนที่อาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต

#### 4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1 การศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาลในทุกสังกัด เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันและความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจว่ามีความแตกต่างกันในประเด็นใด เพื่อนำมากำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป

4.2 ควรศึกษาโดยแยกศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร เพื่อให้ได้ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงและถูกต้องยิ่งขึ้น

### บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กองสวัสดิการแรงงาน. (2557). คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ด้านการ

ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน. ประจำปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพมหานคร : มป.ท.

กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.

กิติคุณ ช่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานชวเลขสังกัดสำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). คู่มือซอฟต์แวร์การวางแผนทรัพยากรองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2547). การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้. วารสารการประเมินผลการศึกษา. ปีที่ 1. ฉบับที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชญกรณ์ ทองเลิศ และกมลพร สอนศรี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562).

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิรมล กุลพญา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- บัวทิพย์ ศุภสร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปัทมดา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปัจจัยญา ปุสัจจร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปานิสรา ทิตาทร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย. เรื่องเต็มการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 57: สาขาศึกษาสาตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พรรณิศา คำนา. (2562). ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัฒน์นัต ปานเทศ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร. ซีเอ็ดยูเคชั่น, หน้า 68 - 70.
- มาลินี นกสิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์อโต้พาร์ จำกัด. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. <http://opac.lib.buu.ac.th>. (วันที่ 29 พฤศจิกายน 2565).
- ลลดา วงษ์น่วม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก.
- วนิดา วาศิเจริญ และคณะ. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ. ซีเอ็ดยูเคชั่น. กรุงเทพมหานคร.
- วิชาญ ม่วงใหม่. (2559-2560). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. งานวิจัย หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 59 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- สมพงษ์ รัตนบุบผาศ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์  
ข่าว SMM . กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริวิดิชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2565, จาก  
<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>
- สุกัญญาแจ่มสว่าง. (2560). การจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานี  
ตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ. กรุงเทพมหานคร : ราชภัฏธนบุรี.
- สุดารัตน์ สีลัง. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา.  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยี  
ของธนาคารแห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุริย์พร วิสุทธากรณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการประชุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี.
- อริยา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุบลวรรณ สงกรานตานนท์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ  
มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุสุมาศักดิ์ ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานบริษัทอินเทอร์เน็ต เรือลดี แมเนจเม้นท์ จำกัด. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี.
- Anwar AbdellahMejbel, Mahmoud Khalid Almsafir and RusinahSiron and Ahmad SalihMheidiAlnaser (2013).  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2565, จาก  
<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- BatoulAhmadi, Ali Mohammad Mosadeghrad and BadrieKarami. (2019). ประสิทธิภาพของการศึกษา  
ความสามารถในการปรับตัวต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์. สืบค้นเมื่อ  
วันที่ 25 พฤศจิกายน 2565 <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154659.pdf>
- Bluestone, Irving. (1977). Implementating Quality-of-worklife Programs. Management. Review, 6(9), pp.  
43-46.
- Dr. Cross Ogohi Daniel. (2019). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565  
[https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MPA/2557/F\\_Kitkun\\_Suesatdee.pdf](https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MPA/2557/F_Kitkun_Suesatdee.pdf)

Davis. (1977). สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ครู โรงเรียนววมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ). สืบค้นเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565.  
<http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19246.pdf>

Mohammad Rabiul Basher Rubel and Daisy Mui Hung Kee. (2014). คุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรเสื้อผ้า สำเร็จรูปในบังกลาเทศ.

S.Roopavathi, Dr.K. Kishore (2021). ผลกระทบของสมดุลชีวิต การทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.

VanishreeBeloor, Dr TS Nanjundeswaraswamy and Dr. Swamy D R. (2017). ความมุ่งมั่นของพนักงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน.