

คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ

QUALITY OF WORK LIFE AND PERFORMANCE EFFICIENCY OF WORKERS OF SISAKET HOSPITAL

พาขวัญ สมภาค

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ (2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดโรงพยาบาลศรีสะเกษ จำนวน 340 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลศรีสะเกษ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3) คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Abstract

This study on work life quality and work operating efficiency of Sisaket hospital personnel had the objective to (1) to study work operating efficiency of Sisaket hospital personnel and (2) study work life quality of Sisaket hospital personnel (3) work life quality and work operating efficiency of Sisaket hospital personnel. This research was quantitative research by using surveying study method. The population used in this study were Sisaket hospital personnel including government officers, regular employees, government employees, employees of the Ministry of Public Health, and temporary employees in the number of 340 people by using questionnaire as a tool in gathering data and analyzing the data by descriptive statistics including frequency, percentage, means, and standard deviation. The hypothesis test and result report by inductive statistics by analyzing the relationship between work life quality and work operating efficiency of Sisaket hospital personnel by using Pearson's product moment correlation coefficient. The result findings were as follows. (1) work operating

efficiency of Sisaket hospital personnel in the overall picture on the average was at a highest level (2) work life quality of Sisaket hospital personnel in the overall picture on the average was at a high level (3) work life quality and work operating efficiency of Sisaket hospital personnel had positive relationship at a high level with statistical significance at the level of .01

Keywords: Life quality, work operating efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในองค์กร เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า และเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานให้มีประสิทธิผลนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบการทำงาน ทุกคนต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีส่วนช่วยให้เจริญก้าวหน้าได้พัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร จะลดปัญหาการหยุดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

โรงพยาบาลศรีสะเกษ เป็นโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดใกล้เคียง ที่เปรียบเสมือนที่พึ่งที่สำคัญในเวลาเจ็บป่วย ซึ่งโรงพยาบาลรัฐส่วนใหญ่ก็มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรต่าง ๆ รวมไปถึงบุคลากรที่ให้บริการ ส่งผลกระทบต่อการให้บริการของโรงพยาบาลที่ไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้บริการ จากปัญหาจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอทั้งสายวิชาชีพและสายสนับสนุน ส่งผลกระทบต่อทุกเรื่องในโรงพยาบาล และทำให้บุคลากรแต่ละคนมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบมาก ต้องตรากตรำในการปฏิบัติงานจากอัตรากำลังไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาการอ่อนเพลีย อ่อนกำลัง การทำงานขาดสติ ขาดสมาธิขณะปฏิบัติงาน ปัญหาเรื่องการปรับปรุงงาน พัฒนางาน ปัญหาเรื่องสุขภาพ ตลอดจนการไม่มีเวลาให้ครอบครัวทำให้กระทบความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และ

กำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งในเชิงบริหารการที่มีบุคลากรหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว การบริหารใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างกันในแต่ละประเภท รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกที่ไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน จะบริหารให้เกิดเอกภาพเป็นไปได้ยาก เป็นความอ่อนแอในเชิงพลังของบุคลากร ทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลง ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษ เพื่อจะได้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานประสิทธิผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษ มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สร้างความผูกพันและจงรักภักดีของบุคลากรให้อยากทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการศึกษาก็จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิต และเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษเป็นอย่างไร
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษเป็นอย่างไร
3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามตัวแปร ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน Peterson and Plowman (1953: อ้างอิงจาก อุษมา สักดีไพศาล, 2556: 31) ให้แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านคุณภาพ (Quality) หมายถึง ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงานส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพสูง ผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งต้องมีความถูกต้อง ความประณีต และความเรียบร้อยของงานเป็นไปตามมาตรฐานตามที่กำหนด ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

2. มิติด้านปริมาณ (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรจะทำในเวลาหรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น สามารถทำได้จริง และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

3. มิติด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมจะต้องเหมาะสมตามลักษณะ และหลักการของงานโดยต้องมีความรวดเร็ว มีความเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ทันต่อความต้องการทันสมัย ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติได้สะดวก

4. มิติด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ทุกองค์การคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่าต้นทุนในการดำเนินงาน หรือการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ควรจะน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันต้องได้กำไรมากที่สุด ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติองค์การจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ ดังนั้น เพื่อให้มีประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด จำเป็นต้องหาจุดที่เหมาะสมมากที่สุด และอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Optimum) ซึ่งประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายคือการใช้ทรัพยากรขององค์การ ไม่ว่าจะเป็น แรงงาน เงิน วัสดุหรือวัตถุดิบและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุด มีการสูญเสียมากน้อยที่สุด หรือที่เรียกว่าลงทุนน้อยได้กำไรมากนั่นเอง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานของบุคคลที่มีจิตสำนึกที่ดี ต่องาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติงานหรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ อย่างคล่องแคล่วและชำนาญแล้ว ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วน มีคุณภาพ ถูกต้อง มีคุณค่า เหมาะสมตามมาตรฐานงานด้วยความรวดเร็ว ตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์การ ด้วยการใช้ทรัพยากรด้วยความประหยัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน Richard E. Walton (1973: อ้างอิงจาก ทศนีย์ ชาติไทย, 2555: 17 - 19) นักวิชาการด้านการจัดการองค์การและเป็นนักวิชาการคนแรกที่เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทำการศึกษาแนวทางความเป็นมนุษย์ ด้วยการศึกษาสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลสภาพสังคมที่มีผลต่อบุคคลและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพมีความปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานคืองานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองเพื่อให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองคือการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรมการพัฒนาการทำงาน

และอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมถึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้ทำงานมีคุณภาพ 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้มีการยอมรับและร่วมมือการทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถศักยภาพของบุคคลไม่ควรมียอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องและยึดถึงเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถ 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลหมายถึงการบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัวอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน คือการที่บุคคลสามารถจัดการเวลาในการทำงานของตนได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทคือชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินการไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยวัดจากองค์ประกอบที่บ่งชี้ถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

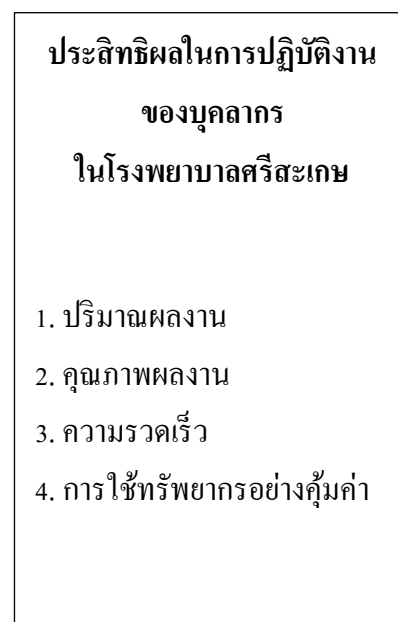
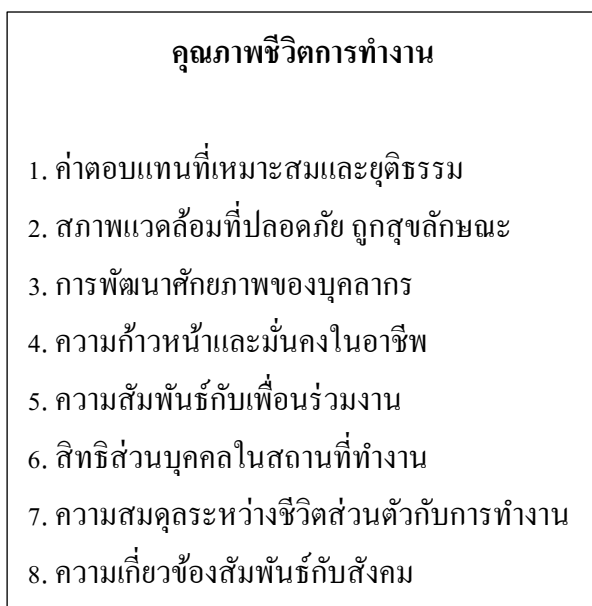
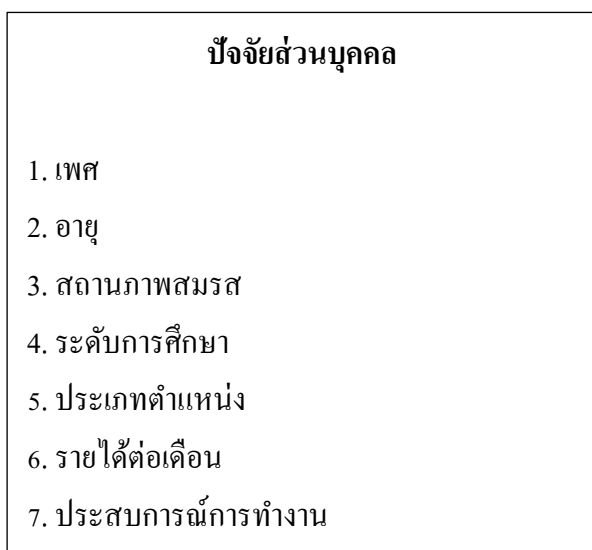
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจหรือทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าที่สุด ทั้งนี้ จะพิจารณาเริ่มต้นจากปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการทำงาน จนกระทั่งเกิดผลงานออกมา (Output) รวมทั้งการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งตามแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นผลมาจากอิทธิพลจาก 2 ปัจจัย คือปัจจัยบุคคล และปัจจัยองค์การ ซึ่ง Peterson and Plowman ให้แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานไว้ 4 มิติ คือ มิติด้านคุณภาพ (Quality) มิติด้านปริมาณ (Quantity) มิติด้านเวลา (Time) และมิติด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ทุกองค์การคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่าต้นทุนในการดำเนินงาน หรือการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ควรจะน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันต้องได้กำไรมากที่สุด ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติองค์กรจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ ดังนั้น เพื่อให้ประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุดจำเป็นต้องหาจุดที่เหมาะสมมากที่สุด และอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Optimum) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ Peterson and

Plowman (1953) มาประยุกต์เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2,249 คน โดยผู้วิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 340 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้วทำการประมวลผลวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายและนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ มีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด โรงพยาบาลศรีสะเกษ อยู่ในระดับสูง พบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดย อันดับแรกคือด้านปริมาณผลงาน ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.36$) ด้านความรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.35$) และด้านคุณภาพผลงาน ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ พบว่า ในภาพรวมปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลศรีสะเกษ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .765^{**}$, $sig. = .000$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลศรีสะเกษ ด้านปริมาณผลงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .598^{**}$, $sig. = .000$) 2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติ ด้านคุณภาพผลงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .682^{**}$, $sig. = .000$) 3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลศรีสะเกษ ในด้านความรวดเร็ว มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .682^{**}$, $sig. = .000$) 4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลศรีสะเกษ ในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .710^{**}$, $sig. = .000$)

จากสมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .765^{**}$, $sig. = .000$) แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หน่วยงานควรมีนโยบายปรับปรุงเรื่องของค่าตอบแทน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จากการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน เพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและการเพิ่มสูงขึ้นของค่าครองชีพ จึงควรปรับปรุงและพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสมกับประสิทธิภาพ ความสามารถ ภาระงาน และควรเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ หน่วยงานควรจัดสถานที่ให้เอื้ออำนวยและมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เพราะจากการศึกษาพบว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้มีเพียงพอและอยู่ในสภาพที่

เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานควรให้ความสนใจเรื่องการจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน หรืออบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยควรคำนึงถึงขีดความสามารถเพื่อกระตุ้นให้พนักงานอยากพัฒนาตนเอง และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเลื่อน หรือปรับตำแหน่งตามประสบการณ์และความสามารถ มอบหมายงานให้ได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายเพื่อมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำความรู้จักกันในระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดการประสานงานที่ดีและความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ควรให้ความสำคัญในการลดความแตกต่าง ให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับความแตกต่างและให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากบุคลากรจะมีภาระทางครอบครัวนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ ดังนั้น การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลในชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของบุคลากรย่อมทำให้บุคลากรทำได้เต็มที่และเต็มใจก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หน่วยงานที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคม ให้ความช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ทำให้บุคลากรหน่วยงานมีความภาคภูมิใจ และมีความรักในองค์กร ทำให้อยากปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลศรีสะเกษเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม

2. การศึกษาควรเพิ่มแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และดึงศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดของบุคลากร เพื่อหาปัจจัยที่จะส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มบุคลากรของโรงพยาบาลศรีสะเกษเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างในระดับจังหวัดหรืออาจศึกษาวิจัยโดยขยายขอบเขตเพิ่ม เพื่อหาคำตอบในลักษณะที่แตกต่างไปจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หรือการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งจะทำได้ข้อมูลในแนวกว้างขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการศึกษาและการบริหารองค์การต่อไป

2. ควรศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่เป็นตัวกำหนดผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ระดับความเครียดของบุคลากร และตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้บุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จูฑา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 31)*. กรุงเทพมหานคร: สามลดา
- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก*. วิทยานิพนธ์สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร และนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กิติคุณ ชื้อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *รายงานวิจัยเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ฉิสาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

- นิตยา มีเสมอ. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระทางการจัดการทวิปริญญาโท ทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัย ศรีปทุม
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชา ของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มณฑา อยู่สุภาพ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระทางการจัดการทวิปริญญาโท ทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มารวย วิชานุกฤตนาถกุล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว*. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ลักขณา เพาะปลุก. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขา จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วารุณี เกิดก่อวงษ์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจบัณฑิต, หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิศุทธิณี ศิริสุวรรณพงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี*. วารสารวิทยบริการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ศิริพร เสนามนตรี. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจ จากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- สมฤดี ชมภูแดง. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สายชล คงทิม. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก

- สุทธภา ตรีชานนท์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
- สุนทร เสี่ยงพงษ์. (2559). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร* กรณีศึกษา: มูลนิธิแสงธรรมส่องกล้า. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรสา อัสวกาญจน์. (2561). *คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิตคณะรัฐศาสตร์)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test (5th ed.)*. New York: Harper Collins.

Walton, R.E. (1973). *Quality of life: What is it? Slone Management Review 15th (September): 11-1*