

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงแรม ชัมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล

The Quality of Work Life Affecting Work Performance
A Case Study of Summit Pinehurst Golf Club and Hotel

สลิลทิพย์ ช่างเหลา¹, สมฉวี ศิริโสภณา²
Salinthip Changlao¹, Somchawee Sirisopana²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักคือ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มตัวอย่างในสวนสนามกอล์ฟของโรงแรมชัมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟ คลับ แอนด์ โฮเทล และ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสวนสนามกอล์ฟของโรงแรมชัมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟ คลับ แอนด์ โฮเทล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้แก่ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอาชีพแคดดี้ หรือพนักงานสวนสนามกอล์ฟของโรงแรมชัมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟ คลับ แอนด์ โฮเทล จำนวน 200 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยจากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มพนักงาน ใน โรงแรม ชัมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟ คลับ แอนด์ โฮเทล สวนสนามกอล์ฟ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุที่ช่วง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้ด้านกีฬากอล์ฟระดับปานกลางโดยมีรายได้เฉลี่ย 10000 – 20000 บาท

การศึกษพบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงที่ร้อยละ 79.10 ($R = 0.791$) สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 62.50 ($R \text{ Square} = 0.625$) อีกร้อยละ 37.50 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล

¹ นักศึกษา หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research has two main objectives: 1. To study the quality of life of the sample population in the golf course section of Summit Pinehurst Golf Club and Hotel, and 2. To study the work performance of the sample population working in the golf course section of Summit Pinehurst Golf Club and Hotel. The sample for the study includes 200 individuals working as caddies or golf course staff at Summit Pinehurst Golf Club and Hotel, selected through simple random sampling.

Data analysis employed statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and Pearson correlation analysis to determine the relationship between work-life quality factors and work performance. The research results showed that most of the employees in the golf course section of Summit Pinehurst Golf Club and Hotel are female, aged between 21-30 years, hold a bachelor's degree, have moderate knowledge of golf, and have an average income of 10,000 – 20,000 baht.

The study found that the independent variable, work-life quality factors, is highly correlated with the dependent variable, work performance, at 79.10% ($R = 0.791$). This can explain 62.50% ($R^2 = 0.625$) of the variation in work performance, with the remaining 37.50% attributed to other factors not studied. Factors such as adequate and fair compensation, safe and health-promoting work status, social integration or teamwork, and work-life balance significantly affect the work performance of employees at Summit Pinehurst Golf Club and Hotel at a statistical significance level of .05.

Keywords: Quality of Work Life, Work Performance, Golf Club and Hotel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังเหตุการณ์การเสียชีวิตคาโต๊ะทำงาน ของพนักงานบริษัทชื่อดังแห่งหนึ่ง ทำให้สังคมตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น ในขณะที่การจัดอันดับโลก พบ “กรุงเทพ” ติดอันดับเมืองที่แรงงานทำงานหนักที่สุดในโลก “ใครว่าทำงานจนตายไม่มีจริง” ปัญหาการทำงานหนักจากการจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป เมื่อผสมกับปัจจัยอื่นๆร่วมด้วย เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน และภาวะกดดัน ย่อมมีผลต่อร่างกายและจิตใจของคนทำงาน (สำนักข่าวออนไลน์ ฐานเศรษฐกิจ, 2566)

สำนักข่าว ฐานเศรษฐกิจ (2566) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าคนไทยได้เมื่อเทียบกับทั่วโลก Kisi บริษัทเทคโนโลยีให้คำปรึกษาด้านการทำงาน ที่ได้ทำผลสำรวจทั่วโลกในหัวข้อ “Cities with the Overworked” หรือเมืองที่มีประชากรที่มี “ชั่วโมงการทำงาน” ที่ยาวนาน และชีวิตไลฟ์สไตล์ขาดความสมดุลมากที่สุด จนติดอันดับที่ 5 ของโลก จากการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความหนักของงาน การสนับสนุนจากองค์กร ข้อกฎหมาย และคุณภาพชีวิตของแรงงาน ทั้งนี้

เกณฑ์การพิจารณาเพื่อให้คะแนน มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ความเข้มข้นของงาน สังคมในองค์กร และความสามารถในการใช้ชีวิต

สำหรับมุมมองของเจ้าของธุรกิจ ประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ก็เปรียบเสมือนงานที่มีคุณภาพ เพราะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ประกอบการสามารถประหยัดเงิน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา แต่ในความเป็นจริง “ทำน้อยได้มาก” การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือ ประสิทธิภาพ ยังแสดงถึง “ความเป็นมืออาชีพ” อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “คุณภาพสินค้าหรือบริการ” ที่ธุรกิจอุตสาหกรรมจะต้องสร้างขึ้นให้ได้เพื่อความอยู่รอด กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเพื่อการผลิต สินค้าหรือการให้บริการ จะมีความหมายต่อเมื่อองค์กรมี “ลูกค้า” สำหรับสินค้าหรือบริการนั้นๆ ซึ่ง กิจกรรมหนึ่งๆ จะถือว่า “ทำได้สำเร็จ” หรือมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อสินค้าหรือบริการที่เกิดจากกิจกรรม นั้นๆ เป็นสิ่งที่ลูกค้าต้องการ เมื่อลูกค้าต้องการสินค้าหรือบริการ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2561) โดยลูกค้า ต่างนี้ถึงผู้ประกอบการที่มีความคุ้นเคย และใช้บริการเป็นประจำอยู่แล้ว หากยิ่งของสิ่งอำนวยความสะดวก หรือมีพนักงานที่บริการดี เอาใจใส่ลูกค้าย่อมเลือกสถานที่นั้นเป็นที่แรกเสมอ

จากคำกล่าวของ J. Willard Marriott ที่กล่าวว่า “ดูแลพนักงานให้ดี เพราะถ้าคุณดูแลเขาดี เขาก็จะดูแลลูกค้าของคุณดี แล้วลูกค้าก็จะกลับมาใช้บริการคุณเอง” ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลกระทบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ส่วนสนามกอล์ฟ มาเป็นหัวข้อในการศึกษาครั้งนี้ นำผลที่ได้ในการวิจัยครั้งนี้มาปรับใช้ และนำไปพัฒนาต่อยอด ต่อผู้ที่สนใจในการพัฒนาคุณภาพ หรือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ตั้งเหตุอย่างจริงจัง เพื่อการแก้ไขที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มตัวอย่างในส่วนงานสนามกอล์ฟของโรงแรมชัมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟ คลับ แอนด์ โฮเทล
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในส่วนสนามกอล์ฟ ของโรงแรมชัมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟ คลับ แอนด์ โฮเทล

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลและความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดในการวิจัย

ขอบเขตของข้อมูล: การศึกษานี้จำกัดเฉพาะข้อมูลจากพนักงานของโรงแรม ชัมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล เท่านั้น ข้อมูลที่ได้อาจไม่สามารถทั่วไปถึงพนักงานในโรงแรมหรือธุรกิจอื่น ๆ ได้

ความซับซ้อนของตัวแปร: ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความซับซ้อนและอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมความหลากหลายของพนักงานทั้งหมดในโรงแรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.ทราบถึงปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.ทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพการให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 3.ผู้ประกอบการ หรือหัวหน้าสายงาน ผู้ที่ทำงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อการศึกษา จึงได้ออกมาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
 - โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 - สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร
 - ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว
 - ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- ที่มา : **Richard E. Walton (1973)**

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- ด้านคุณภาพงาน
- ด้านปริมาณงาน
- ด้านเวลา
- วิธีการ

ที่มา : **Peterson and Prowman (1989)**

หมายเหตุ : ในทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson and Prowman (1989) กล่าวว่าไว้ว่ามีปัจจัยวัดประสิทธิภาพงานทั้งสิ้น 5 ด้าน แต่เนื่องจากกลุ่มประชากรที่สำรวจและทำแบบสอบถามเป็นกลุ่มพนักงานชั้นปฏิบัติการเมื่อพิจารณาความเหมาะสมแล้วจึงปรับใช้ตัวแปรเพียง 4 ตัว เท่านั้น เนื่องจากพนักงานชั้นปฏิบัติการไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องค่าใช้จ่าย Cost ในการทำงานและปฏิบัติงานได้

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลกระทบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือกลุ่มพนักงานในโรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล จากการสอบถามฝ่ายทรัพยากรบุคคลพบว่า พนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ส่วนสนามกอล์ฟ มีพนักงานทั้งสิ้น 400 คน (อ้างอิงจากการสำรวจจำนวนพนักงานส่วนสนามกอล์ฟ ณ วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2567)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความน่าเชื่อถือร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จากสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 200 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบ

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลกระทบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ส่วนสนามกอล์ฟ สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ของการวิจัย เป็นหลักเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาโดยศึกษาจากแบบสอบถามงานวิจัยในอดีตที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันเพื่อสามารถวัดความต้องการได้อย่างถูกต้องโดยเริ่มจากนิยามของตัวแปรต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการ

วัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งจะให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ให้ความสำคัญกับข้อคำถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าแบบสอบถามมีความความสอดคล้องรวมเฉลี่ยที่ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ศึกษาสามารถนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างได้

หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้น

นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.75 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วย Cronbrach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.982 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.75) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นที่ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลกระทบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟ คลับ แอนด์ โฮเทล แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ให้กลุ่มพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ส่วนสนามกอล์ฟ ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล และนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

ได้จากการค้นคว้า รวบรวม ทบทวนเอกสาร วรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีของ นักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (frequency), ความถี่ (percentage), สถิตินัยเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (regression analysis) เพื่อหาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการใช้

ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อวัดค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมาจะเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.0 โดยมีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 59.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีระดับความรู้ในกีฬากอล์ฟในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.960	.895	มาก
สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.955	.993	มาก
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.945	.857	มาก
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.870	.834	มาก
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.955	.864	มาก
สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	3.955	.710	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	4.035	.864	มาก
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.000	.776	มาก
ภาพรวม	4.000	.694	มาก

ตารางที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์มเอิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 คน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 4.000 ในแต่ละด้านมีระดับความสำคัญโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง "ท่านมีเวลาพอที่จะดูแลครอบครัวและเรื่องส่วนตัว" ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ "ท่านรู้สึกว่าการสนับสนุนการมีเวลาพักผ่อนและเวลาส่วนตัวที่เพียงพอ" "ท่านรู้สึกว่าได้ถูกกดดันให้ทำงานเกินเวลาอย่างไม่สมเหตุผล" และ "ท่านรู้สึกว่าการให้ค่าให้ความสำคัญกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน" ในระดับมาก

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง “ท่านรู้สึกว่ารวิษัฒมีส่วนช่วยเหลือชุมชนและสังคมรอบข้าง” รองลงมาคือ “ท่านรู้สึกว่ารวิษัฒมีนโยบายและกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนและสิ่งแวดล้อม” “ท่านรู้สึกว่ารวิษัฒมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม” และ “ท่านรู้สึกว่ารวิษัฒให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม” ในระดับมาก

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง “ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ” ที่ รองลงมาคือ “ท่านรู้สึกว่ารวิษัฒให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอในการดำรงชีพ” และ “ท่านรู้สึกว่ารวิษัฒมีระบบการขึ้นเงินเดือนของบริษัทมีความยุติธรรม” ในระดับมาก

สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง “ท่านรู้สึกว่ารวิษัฒมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงานอย่างเพียงพอ” รองลงมาคือ “ท่านมีความเห็นว่าบริษัทมีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ” และ “ท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน” ในระดับมาก

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง “ท่านได้รับการยอมรับ และนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน” รองลงมาคือ “ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” และ “ท่านรู้สึกว่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่ที่มีความกลมเกลียว” ในระดับมาก

สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง “ท่านรู้สึกว่ในองค์กรมีความยุติธรรมและเท่าเทียมในการจัดการและส่งเสริมพนักงาน” รองลงมาคือ “ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมและการดำเนินงานในองค์กรได้” และ “ท่านรู้สึกว่มีการประชุมและการสื่อสารในองค์กรที่โปร่งใสและเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการทำงาน” ในระดับมาก

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง “ท่านมีความเชื่อมั่นว่งานที่ท่านนั้นมีความมั่นคง” รองลงมาคือ “ท่านรู้สึกว่บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของพนักงานอย่างเพียงพอ” และ “ท่านรู้สึกว่บริษัทมีนโยบายและแผนพัฒนาพนักงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ” ในระดับมาก

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง “ท่านรู้สึกว่บริษัทมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง” รองลงมาคือ “ท่านมีโอกาสร่วมการอบรมและพัฒนาความสามารถตามที่ต้องการ” และ “ท่านมีโอกาสรู้จักทักษะใหม่ๆ ในที่ทำงาน” ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพงาน	4.345	0.773	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.240	0.696	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.070	0.910	มาก
ด้านวิธีการ	4.170	0.709	มาก
ภาพรวม	4.170	0.665	มาก

ตารางที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 คน พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 4.170 ในแต่ละด้านมีระดับความสำคัญโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านคุณภาพงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.345 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นมากที่สุด เรื่อง “การบริการของท่าน ถูกต้อง รวดเร็วสมบูรณ์” รองลงมาคือ “ท่านมีการประสานงานระหว่างทีม และจัดบริการอย่างมีประสิทธิภาพ” “ท่านรับรู้ได้ว่าลูกค้าพึงพอใจในการบริการของท่าน” และ “ท่านให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเต็มที่” ในระดับมาก

ด้านปริมาณงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.240 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นมากที่สุด เรื่อง “ท่านมีการประเมินปริมาณงานที่ต้องทำในแต่ละวัน” รองลงมาคือ “ท่านรับผิดชอบปริมาณงานที่ต้องทำในระยะเวลาที่กำหนดได้” “ท่านมีวิธีการในการจัดลำดับความสำคัญของงานที่มีจำนวนมากในแต่ละวัน” และ “ท่านสามารถปรับตัวได้ดี เมื่อพบว่าปริมาณงานเพิ่มขึ้นอย่างกะทันหัน” ในระดับมากที่สุด

ด้านวิธีการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.170 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นมากที่สุด เรื่อง “ท่านมีวิธีการทำงานร่วมกับทีมงานจากแผนก หรือส่วนงานอื่น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย” รองลงมาคือ “ท่านมีวิธีการในการรับมือ และบริการลูกค้าที่ดี” และ “ท่านมีวิธีการตัดสินใจ เมื่อต้องเผชิญกับตัวเลือกหลายๆ อย่างระหว่างการทำงาน” ในระดับมาก

ด้านเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.070 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นมากที่สุด เรื่อง “ท่านมีการบริหารเวลาและการจัดการเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” รองลงมาคือ “ท่านรู้สึกว่าเวลาไม่เพียงพอในการจัดเตรียมความพร้อมของการดำเนินงาน” “ท่านมีการใช้เวลาในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับงาน” และ “ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงานและการปรับตัวตามเวลาที่กำหนด” ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานเชิงอนุมาน

สมมติฐาน ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
		B	Std. Error	Beta		
1	(ค่าคงที่)	2.010	.179		11.255	<.001
	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.380	.058	.512	6.528	<.001*
	สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.270	.054	.403	5.018	<.001*
	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	-.133	.074	-.171	-1.795	.074
	โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.022	.082	.028	.271	.787
	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.198	.061	.257	3.235	.001*
	สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	-.060	.120	-.064	-.500	.617
	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	-.166	.059	-.216	-2.807	.006*
	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.037	.071	.044	.523	.602

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($p < .05$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงที่ร้อยละ 79.10 ($R = 0.791$) สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 62.50 ($R^2 = 0.625$) อีกร้อยละ 37.50 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 1 หน่วย ทำให้ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบภาพรวมเพิ่มขึ้น .380 หน่วย โดยตัวแปรอื่นคงที่

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 1 หน่วย ทำให้ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบภาพรวม เพิ่มขึ้น .270 หน่วย โดยตัวแปรอื่นคงที่

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 1 หน่วย ทำให้ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบภาพรวม เพิ่มขึ้น .198 หน่วย โดยตัวแปรอื่นคงที่

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว 1 หน่วย ทำให้ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ลดลง .216 หน่วย โดยตัวแปรอื่นคงที่

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง "การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกค้ารายวันในเขตมีนบุรี" สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยอ้างอิงจากวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาความคาดหวังในการสนับสนุนจากองค์กรของประชากรที่เป็นลูกค้ารายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี 2.) เพื่อศึกษาการประเมินประสิทธิภาพทำงานของของประชากรลูกค้าที่เป็นรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี เพื่อศึกษาในสมมติฐาน ปัจจัยการสนับสนุนขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของลูกค้ารายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี โดยมีผลการวิจัยดังนี้

จากผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลกระทบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานในโรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล" สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยอ้างอิงจากวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่งานในอาชีพ แคดดี้ ของโรงแรมชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟ คลับ แอนด์ โฮเทล 2.) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่งานในอาชีพ แคดดี้ ของโรงแรมชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟ คลับ แอนด์ โฮเทล เพื่อศึกษาในสมมติฐาน 1.) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

จากการศึกษาสมมติฐานที่ 1.) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล โดยพบว่า

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ในเชิงบวก ทั้งด้านของคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และวิธีการ เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยส่งผลแสดงถึงความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานการณ์การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ในเชิงบวก ทั้งด้านของคุณภาพงาน ปริมาณงาน และวิธีการ เนื่องจากความรู้สึกลดภัยในการทำงานจะส่งผลต่อการทำงานที่ดี และมีปริมาณที่สอดคล้องกับวิธีการ ที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุลลาภ ยิงงาม (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานมีมากขึ้นในเชิงบวก

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ในเชิงบวก ทั้งด้านของคุณภาพงาน ปริมาณงาน และวิธีการ เนื่องจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่พึงพอใจ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือกันของคนในองค์กร จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณา วุฒิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ในเชิงบวก ทั้งด้านของคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาและวิธีการ โดยพนักงานเชื่อว่า องค์กรที่ให้นโยบายการทำงานในเวลาโดยและการแยกเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวออกจากกัน ทำให้พนักงานมีขอบเขตและแรงจูงใจในการทำงาน ระหว่างระยะเวลาที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ อรรวรา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า จากปัญหาการขาดแคลนพนักงาน ทำให้พนักงานมีภาระงานที่มากขึ้นและทำงานเลยเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เมื่อมองในภาพรวม จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลในทิศทางเดียวกันต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และวิธีการ ในความคิดเห็นของวิจัย เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นไม่ว่าจะด้านค่าตอบแทน สังคม ความสัมพันธ์ กระบวนการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อความตั้งใจทำงานเป็นต้นเหตุของการปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2566) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณภาพงาน ด้านระยะเวลา และด้านปริมาณ ที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลกระทบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน โรงแรม ชัมมิท ไพร์นเฮิร์ส กอล์ฟคลับ แอนด์ โฮเทล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามและการรวบรวมข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จากการศึกษางานวิจัย พนักงานยังคงมีความรู้สึกว่าเป็นบริษัทมีนโยบายและแผนพัฒนาพนักงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และให้การสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของพนักงานที่ยังคงไม่มากพอที่จะส่งผลให้ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ หากบริษัทมีการสนับสนุนที่มากขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเชิงบวก

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล เรื่องการมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในที่ทำงาน พนักงานยังคงมีมุมมองว่าบริษัทยังส่งเสริมด้านการเรียนรู้ทักษะที่ไม่มากพอ หากมีการส่งเสริมที่มากขึ้นย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเชิงบวก

สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร เรื่องการประชุมและการสื่อสารในองค์กรที่โปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการทำงาน พนักงานอาจจะมีความต้องการประชุม หรือการสื่อสารในองค์กรยังคงไม่ได้เปิดเผยให้พนักงานเข้าถึงได้ หากองค์กรอยากให้มีประสิทธิภาพที่ดีมากขึ้นในการปฏิบัติงาน จึงควรสื่อสารสาระสำคัญต่างๆ ให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นไปที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิ ความผูกพันต่อองค์กร ทัศนคติ หรือปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการสนับสนุน เพื่อต่อยอดสำหรับเป็นแนวทางต่อไป

2. ควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์กว้างขวางและครอบคลุมส่วนต่างๆ ได้มากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข อย่างชัดเจน

4. สำหรับกลุ่มตัวอย่างอาจจะต้องมีการเพิ่มเติมในการศึกษากลุ่มงานส่วนอื่น เพื่อมองในภาพรวมขององค์กร ที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงภาษาไทย:

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คณาภูมิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2566). ประเทศไทย ติดอันดับเมืองที่แรงงาน ทำงานหนักที่สุดในโลก สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2567, จาก <https://www.thansettakij.com/health/wellbeing/555566>
- ธัญญรัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (รายงานการวิจัย). สุพรรณบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ทริศม์ชนา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นัสรีน มะรานอ, นาถฤดี สุขสวัสดิ์ และโกมลมณี เกตตะพันธ์. (2565). ปัจจัยประชากรศาสตร์และส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการซื้อซ้ำ กรณีศึกษา Shopee ในจังหวัดสงขลา. (การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พงศ์ภัก วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาวในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร.
- มุกตอพา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี.
- สิริณัฐ แสงดารา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สมพงษ์ รัตนพงษ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2553). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สุรีย์พร วิสุทธารกณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี).
- สกุลลาภ ยิงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเควายบี (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อรรวรา กล้าหาญ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.
- อรนิภา กุลสมบุญสินธุ์ และเจริญชัย เอกมาไพศาล. (2560). อิทธิพลของคุณลักษณะทางเพศต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้จัดการโรงแรม: กรณีศึกษาผู้จัดการโรงแรมเพศหญิงในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วารสารธรรมศาสตร์, 36(3), 148-182.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง [การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2557.
- อมรรวรรณ ไบเงิน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- การอ้างอิงภาษาอังกฤษ:
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (n.d.). Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work (5th ed.).
- Kotler, P., & Keller, P. (2009). Marketing management (13th ed.). NJ: Prentice-Hall.
- Taro, Y. (1973). Statistics: An introductory analysis. New York: Harper & Row.
- Walton, R. E. (1974). Work and Quality of Life: An Analysis of the Interrelationships between Work and Nonwork Life. Harvard University.