

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

กฤษฎา ราชรักษ์¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยะวิทย์ ทิพรส²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y (2) ศึกษาอิทธิพลของอายุที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y (3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life-Balance) กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y งานวิจัยนี้ใช้ขนาดตัวอย่าง 399 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานจะทดสอบด้วยค่าสถิติ ได้แก่ Independent sample t-test, One sample t-test, One Way ANOVA (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรเพศ การศึกษา อาชีพ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y ในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

¹นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Master student, Master of Business Administration Program in Management, Dhurakij Pundit University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Assistant Professor and D.B.A., Dhurakij Pundit University

FACTORS EFFECTING ON EMPLOYEE PERFORMANCE FOR Y GENERATION IN BANGKOK AND METROPOLITAN

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the influence of gender on the performance of Gen Y employees. (2) To study the influence of age on the performance of Gen Y employees. (3) To study the influence of the personal demographic factors (education, occupation, status, monthly income and occupation duration) on the performance of Gen Y employees. (4) To study the relationship between work-Life-Balance and the performance of Gen Y employees. This research used a sample size of 399 people, data were collected using a structured questionnaire. The data were analyzed by descriptive statistics such as number, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing was performed with statistical values: Independent sample t-test, One sample t-test, One Way ANOVA (F-test), and Pearson's Correlation Coefficient; r at a significant level. 0.05.

From the research hypothesis testing, it was found that gender, education, occupation, status and monthly income variables do not significantly influence the performance of Gen Y employees in the organization. Employees' age had a significant influence on the performance of Gen Y employees. In addition, the work-life balance was found to have no significant correlation with the performance of Gen Y employees in the organization.

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในปัจจุบันที่รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป ในยุคเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (disruption economy) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วของเทคโนโลยีมีผลทำให้ธุรกิจต้องเร่งปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง โดยต้องเปลี่ยนวิธีการในการผลิต การตลาด การบริการลูกค้า รวมความแล้วคือธุรกิจต้องเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการแทบทั้งหมด หากปรับเปลี่ยนไม่ทันก็จะสูญเสียด้านให้กับบริษัทเกิดใหม่ที่คล่องตัวในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการและเจาะตลาดใหม่ ๆ ได้เร็วกว่าองค์กรรุ่นเก่า (SME Thailand, 2018) ส่งผลให้รูปแบบการทำงานมีความหลากหลายมากขึ้น ทั้งการทำงานแบบยืดหยุ่นเวลา การทำงานแบบทางไกล หรือการทำธุรกิจตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน (Gilbert, 2011)

เพื่อรักษาระดับการแข่งขันและพัฒนาองค์กรให้มีความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ทำให้การทำธุรกิจในปัจจุบันต้องอาศัยทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง ทำให้เกิดผลกระทบต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ซึ่งมีผลทำให้คนไทยส่วนใหญ่รู้สึกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงด้านการเงิน รวมทั้งความสามารถในการดูแลครอบครัว โดยเฉพาะคนในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial) หรือ เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งกลุ่มประชากรที่เกิดช่วงระหว่างปี เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2537 มีความกังวลที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มวัยดังกล่าว (Cigna, 2018)

โดยได้มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลงาน โดย จารุวรรณ เมืองเจริญ และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561) ได้ผลการวิจัยว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน และงานวิจัยของ Preena (2564) ยังแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก และยังพบว่ามีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของพนักงานอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y
- 2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของอายุที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน) ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กร
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเจนเนอเรชัน Y

3. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

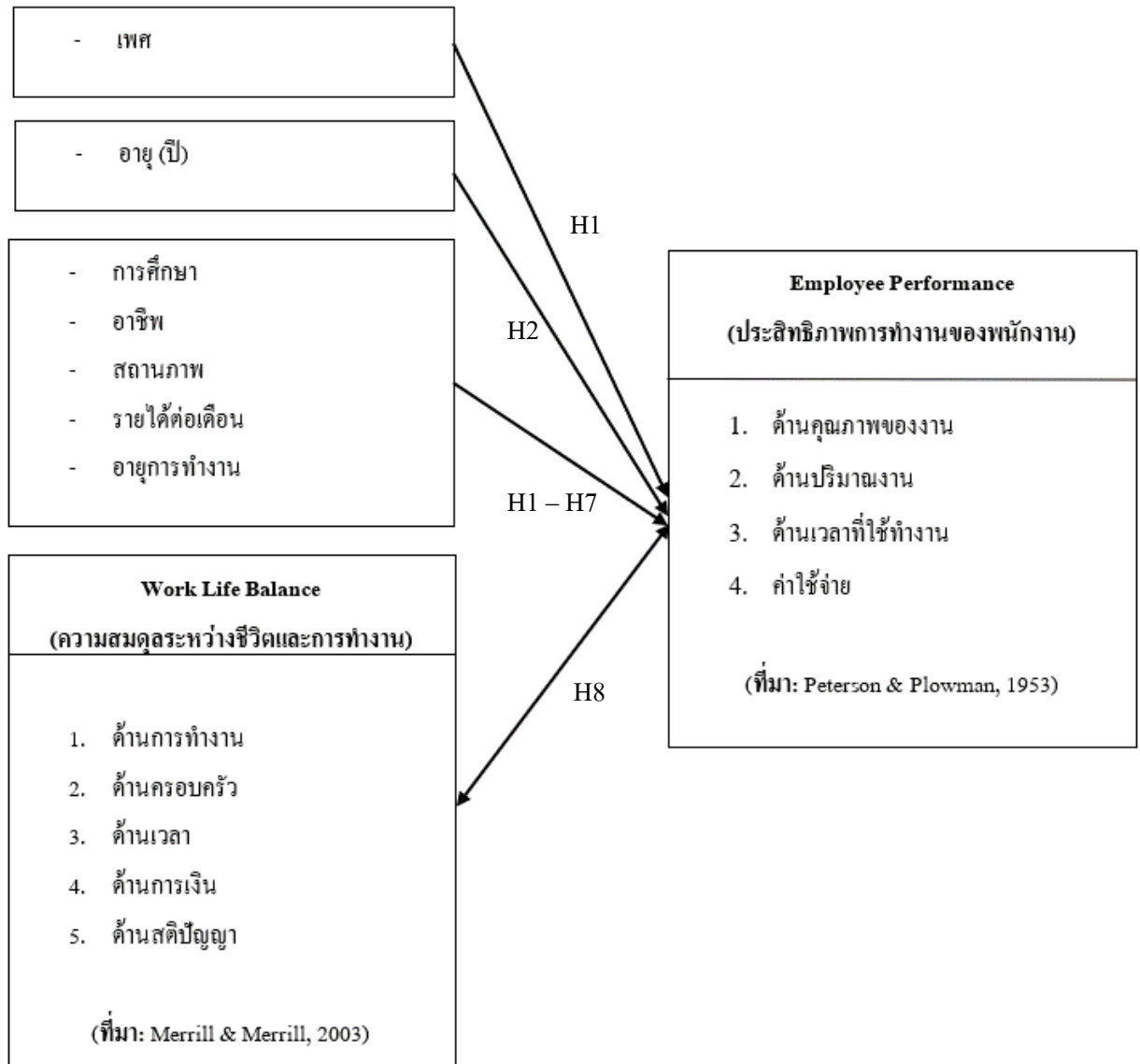
3.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2537 หรือ เจเนอเรชัน Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 399 คน

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานรุ่น Generation Y ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ระเบียบวิธีวิจัย

5.1 ประชากรและตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากการสำรวจตัวอย่าง ของพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่อาศัยอยู่ใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งสิ้น 399 คน โดยใช้แผนการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y โดยการศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐาน 2 ประชากร (เพศชาย เพศหญิง) ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศึกษาอิทธิพลของอายุ (ปี) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y โดยการศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ One sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชัน Y การศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐานที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป ด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี LSD. ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชัน Y โดยการศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. ผลการศึกษา

6.1 ข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.14 และมีอายุอยู่ที่ 27 และ 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 46 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็น ร้อยละ 87.7 และมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็น ร้อยละ 35.6 และมีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 55.6 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 31.1 และมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ

4

9

1

6.2 ข้อมูลปัจจัยของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.07 รองลงมาได้แก่ ด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ย คือ 3.99 ด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ย คือ 3.93 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย คือ 3.90 และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ย คือ 3.86

6.3 ข้อมูลปัจจัยของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.06 รองลงมาได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.99 ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.99 และด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ย คือ 3.96

7. การอภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานยุคเจนเอเรชัน Y ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานที่ประกอบด้วยเพศชาย และเพศหญิงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิน เศรษฐกร (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และพบว่าอายุของพนักงานยุคเจนเอเรชัน Y ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน พบว่า อายุของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิน

เศรษฐกร (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุล ชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา มีผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านอายุอีกด้วย และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา อาชีพ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวดิน เศรษฐกร (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุล ชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานถึง 4 ปัจจัย คือ อายุ รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน แต่ปัจจัยด้านอายุการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ทองเรือง (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงานที่เป็นภารกิจหลักของตนเองและขององค์กร การทำงานมีความรอบคอบ และมีประสบการณ์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

โดยจากการทดสอบสมมุติฐานยังพบอีกว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจนเอเรชัน Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ยิ่งระดับความสมดุลชีวิตและงานมีมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะมากขึ้นไปด้วย โดยการทุ่มเทในการทำงานทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบในการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัวและสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานได้ในที่สุด เมื่อพิจารณาความสมดุลชีวิตและการทำงานแล้ว พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันแต่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก หรือกล่าวคือไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติคุณ แสงนิล และคณะ (2562) เรื่อง การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการ

ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านเป้าหมายหรือการวางแผน ที่ไม่ชัดเจนและไม่มีประสิทธิภาพ 2) ปัจจัยด้านระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ไม่ชัดเจน 3) ปัจจัยภายนอก ที่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม 4) ปัจจัยด้านการกระทำที่ทางครอบครัว เป็นอุปสรรคที่อาจขัดขวางการสร้างความสุขในชีวิตและการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ปัจจัยความสุขระหว่างชีวิตและการทำงานโดยตรง

8. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจดังนี้

8.1 จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ช่วงอายุการทำงาน พบว่า มีผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยมีเพียงช่วงอายุการทำงานของพนักงาน Gen Y ที่ส่งผลกระทบแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารองค์กรหรือพนักงานระดับหัวหน้างานต้องตระหนักถึงเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะพนักงานที่ช่วงอายุการทำงานแตกต่างกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมของพนักงานในระยะยาว

8.2 ความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ดี ไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y โดยรวม แต่ผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เช่น ผู้บริหารองค์กรหรือพนักงานระดับหัวหน้างาน ต้องตระหนักถึงความสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยมีการบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสม ใส่ใจคุณภาพชีวิตของตนเอง จัดลำดับความสำคัญของงาน และควรปรับปรุงระบบงานต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมการสร้างความสุขระหว่างชีวิตในการทำงาน รวมทั้งศึกษาแนวทางการนำนโยบายความสมดุลชีวิตในการทำงานมาใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

- กิตติคุณ แสงนิล และคณะ. (2562). การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. กรุงเทพมหานคร: วารสารเกษมบัณฑิต
- จารุวรรณ เมืองเจริญ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2018). ปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- มณีรัตน์ ทองเรือง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุนิสา เหลืองปัญญากุล เกวลิน เศรษฐกร. (2019). ความสัมพันธ์ของความสมดุล ชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Cigna. (2018). Khanaensukaphap lackhwam penyua baep 360 aongsa khong signa [TheCigna '360* well-being score]. Retrieved
- Gilbert. (2011). Themillennials: A new generation of employees, a new set of engagement policies. IveyBusiness Journal
- Gnei Rushna Preena. (2021). The Twelve Principles of Efficiency. Northumbria University
- Merrill & Merrill (2003). Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money. New York: McGraw-Hall.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. (3rd ed.). Ill: Irwin.