

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

QUALITY OF WORKING LIFE THAT AFFECTS THE WORK EFFICIENCY OF
PERSONNEL IN PA KLOK SUBDISTRICT MUNICIPALITY, THALANG DISTRICT,
PHUKET PROVINCE.

กรกนก รักช้าง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ t-test F-test และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 66คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีสถานภาพสมรส จำนวน 76คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 111คน คิดเป็นร้อยละ 92.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 74คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 และมีรายได้ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาทจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอกที่มี อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 7ตัวแปร ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ :คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, บุคลากรเทศบาลตำบล

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จนั้นคือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดตั้งนั้นองค์การทุกแห่งจึงพยายามเป็นอย่างยิ่งในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพและดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้นานที่สุดโดยพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

ในยุคการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์องค์การธุรกิจจึงได้พยายามคิดค้นกลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนและกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญคือกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นที่ทราบกันว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดและในการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์การให้ประสบความสำเร็จการแข่งขันธุรกิจเป็นระบบทุนนิยมผู้ที่มีความได้เปรียบและมีการปรับตัวจึงจะสามารถอยู่ในธุรกิจได้จึงทำให้บางองค์การมุ่งการทำธุรกิจเพื่อหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียวคนที่เป็นทรัพยากรในองค์การจึงอาจถูกกลืนได้และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่สำคัญหากคุณภาพชีวิตในการทำงานดีทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความเสียสละทุ่มเทส่งผลดีต่อองค์การหากคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะส่งผลกระทบต่องานและผลเสียแก่องค์การ (Herzberg, Mausner&Snyderman, 1959 อ้างใน กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557)

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามที่วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12 – 18 อ้างใน กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557) ได้กล่าวถึงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ความรู้สึกนึกคิดความพึงพอใจความเป็นส่วนตัวมีความต้องการทางสังคมต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากองค์การสามารถหาคนดีที่มีความรู้มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์การหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ จะทำให้การบริหารงานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การต่าง ๆ จึงมีแนวความคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยมีปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนา 2 ประการคือปัจจัยด้านร่างกายคือต้องมีความพร้อมทางด้านร่างกายและปัจจัยทางด้านจิตใจคือเรื่องของความรู้สึกนึกคิดและการมีจิตใจที่พร้อมรับกับการทำงานในทุกสถานภาพทุกโอกาสและทุกเวลาซึ่งการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจส่วนหนึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเองแต่อีกส่วนหนึ่งเป็นผลการกระทำขององค์การที่จะพัฒนาบุคคลในองค์การในรูปแบบต่างๆและการจัดสภาพแวดล้อมให้อื้อต่อการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต เป็นเทศบาลตำบลป่าคลอก ตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2555 โดยยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ยึดถือตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านการศึกษา ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งในการบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด จากภารกิจหลักของเทศบาลนั้นเป็นงานทางด้านบริการประชาชน ซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และสร้างความประทับใจแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ และการที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์การสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตโดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของวิจัยดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในการศึกษาไว้ด้วยกันดังนี้ คือ

1.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน

- ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้านดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

2. ด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 120 คน (เทศบาลตำบลป่าคลอก, 2566) โดยผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด

3. ด้านระยะเวลาในการดำเนินวิจัยระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา เริ่มตั้งแต่ เดือน สิงหาคม ถึง เดือนตุลาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ลดอัตราการโอดย่ายและลาออกจากงาน (ดุสิตา เครือคำปิว, 2555, หน้า 13)

วอลตัน(Walton 1973, อ้างถึงใน อ้างอิงใน กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2558) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson ซึ่งมีแนวคิดได้นำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงานคือ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้น จะต้องมีการค้นพบ และทดลองเป็นอย่างดีว่า วิธีการนั้น ได้ผลจริง เมื่อประเมินผล สามารถบอกได้ว่า อะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อไหร่ จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้น มากำหนดเป็นหลักการบริหาร ใช้เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผลโดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย 1. ด้านปริมาณงาน 2. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน 3. ด้านความประหยัดทรัพยากร 4. คุณภาพของงาน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 124) กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่า บุคคลที่มีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อการแสดงออก พฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น อายุ เพศ และวัย ก็มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายก็มีลักษณะของงานที่แตกต่างกันการศึกษา ก็มีผลในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่สามารถทำได้ ส่วนประสบการณ์การทำงาน การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงมีการระบุจำนวนปี ที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์แตกต่างกันมาก และมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมากด้วย

บริบทของเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

สภาตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ได้รับการจัดตั้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคลอก ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ณ วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2539 และต่อมาได้รับการประกาศเป็นเทศบาลตำบลป่าคลอก ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง

จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคอก อำเภอดง จังหวัดภูเก็ต เป็นเทศบาลตำบลป่าคอก ตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ.2555 เป็นต้นไป (เทศบาลตำบลป่าคอก, 2565)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลป่าคอก อำเภอดง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 120 คน (เทศบาลตำบลป่าคอก, 2566) โดยผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคอก อำเภอดง จังหวัดภูเก็ต มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยผลตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.890

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม 1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ 2) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคอก อำเภอดง จังหวัดภูเก็ต โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การทดสอบ t-test F-test และ ใช้สถิติวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 66คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีสถานภาพสมรส จำนวน 76คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 111คน คิดเป็นร้อยละ 92.50 มีระยะเวลาใน

การปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 และมีรายได้ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาทจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80

2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$) รองลงมา คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{x} = 4.56$) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x} = 4.39$) อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 4.18$) ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ($\bar{x} = 3.95$) และด้านการบูรณาการทางสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.94$) ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.79$) รองลงมา คือ ด้านความประหยัดทรัพยากร ($\bar{x} = 4.74$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.73$) และด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.66$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก ที่มี อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต สามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑล อยู่สุภาพ (2561) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (2) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ อรรวรา กล้าหาญ (2561) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอกที่มี อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ โอนทัย หาระสาร (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกันและสอดคล้องอวยพร ปานหนู (2561) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมุ่งศึกษาคือ พนักงานไทยชายและหญิงที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างใช้สถิติความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

น้อยที่สุด และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน7ตัวแปร ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑา อยู่สุภาพ (2561) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย (2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (2) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านการบูรณาการทางสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ ดังนั้นเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ควรทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จัดประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาในการทำงานที่เหมาะสมและให้พนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่

2. ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารควรให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว ดังนั้นเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อเป็นหนึ่งเดียวและมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอกที่มี อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคลอก อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารและหัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับพนักงานอายุ

สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างจากกลุ่มบุคลากรอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด เพราะพนักงานในกลุ่มนี้ต่างมีสามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างแตกต่างกัน

4. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลป่าคอกมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานน้อยที่สุด ดังนั้นหัวหน้างาน ควรกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับคุณภาพของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าคอกโดยกำหนดระยะเวลาที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ในขณะที่เดียวกันตัวของพนักงานเองก็ต้อง มีการจัดลำดับความสำคัญของการงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพของงานตามที่องค์กรกำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในพื้นที่ อำเภอกลาง และในทั้งจังหวัดภูเก็ต เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงลึกเป็นรายด้านและทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก

ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดุสิตา เครือคำปิว.(2551).ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาธิบดีโรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,กรุงเทพฯ.

ณัฐพันธ์เขจรนนท์. (2555). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ.(2557). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์

นฤมล กิตตะยานนท์. (2555). แนวความคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.เข้าถึงได้จาก

http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html

ปรมาพร สิงหสุวิช. (2560).คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา.

(วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2557). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.

มณฑา อยู่สุภาพ. (2561).คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.โครงการวิทยานิพนธ์โททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13.กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- มาลินี ธรรมบุตร. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริพร สอนไชยา. (2557). ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมเกียรติ แก้วหอม. (2555). แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. สืบค้นเมื่อ 22. พฤษภาคม 2562, จากเว็บไซต์: <http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog>
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2556). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2560).คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมยศ แยมเผื่อน. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2557). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฤทัยทิพย์ โพธิอ่อน. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิริยะชีพพลาย จำกัด. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- อวยพร ปานหนู. (2561).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร.หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อรรวรา กล้าหาญ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.สาขาวิชาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2558). ปัจจัยที่มี ผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี
- อโณทัย หาระสาร. (2565).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลใน เขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (2022): มกราคม - มิถุนายน