

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจ ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง

Factors Affecting Employee's Working Efficiency a Case Study of a Mobile Phone Service Company

¹อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ²พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และ ³โสภณ สระทองมา

¹Angkana Thananupappun, ²Pongpan Srimuang and ³Sophon Sratongma

^{1,2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2,3}lecturers of Bachelor of Business Administration Program in General Management

Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University

¹Corresponding Author. E-mail: angkana.t@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 114 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของบริษัทส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้อยู่ในช่วง 15,000 - 20,000 บาท จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศและรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านการงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานและการที่บุคลากรสามารถแสดงบทบาทและรู้สึกเต็มใจเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์การที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอ และตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคง

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน; การทำงานเป็นทีม; คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

This research aimed to (1) To study demographic factors, Teamwork factors, quality of work life factors and working efficiency factors of employee a case study of a company. (2) To compare working

efficiency of employee by demographic. (3) To study the factors of teamwork factors effecting employee's working efficiency. 4) To study correlation between quality of work life factors and employee's working efficiency. Samples of the research are 114 employees. Questionnaire is using in collecting data. Data is analyzing via descriptive statistics, such as frequency, percentage, standard deviation, and inferential statistics, such as t-test, One-way ANOVA, Multiple Regression, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient at level of significance 0.05. Most characteristics of sample in the research are following female, lower than 25 years old, single, 15,000 - 20,000 salary per month, bachelor's degree. There are no different in the sample's attitude in the respect of working efficiency in these matters, age, educational level. In the other hand, the research found that gender, income making difference in sample's attitude in working efficiency.

The research also found that teamwork and quality of work life are effecting employee's working efficiency. The factors of teamwork that effect working efficiency are as follows : employees have a goal of working together and employees can express their opinions and can work together willingly. The quality of work life factors that affect working efficiency are Social Relevance. Besides, Adequate and Fair Compensation and Growth and Security.

Keywords : work efficiency; teamwork; quality of work life

บทนำ

ปัจจุบันองค์การธุรกิจมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้องค์การต้องการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น กล่าวคือ การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์การนั้นสามารถทำให้ผลกำไร สูงมากขึ้นไปด้วย อูสุมา คักดีไพศาล (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การกระทำของบุคลากรแต่ละคนที่มีความสามารถและพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันเวลาเพื่อให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์การที่วางไว้ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็คือ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดยการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเข้าร่วมกลุ่มกัน เพื่อลงมือลงแรงทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์และภาระผูกพันร่วมกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และสามารถร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยพร้อมที่จะพัฒนาองค์การเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายทีม ดังนั้นปัจจัยการทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งขององค์การที่ต้องอาศัยการทุ่มเทของคน ในองค์การอย่างเต็มที่ เพราะการทำงานเป็นทีมมักทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่และสามารถแก้ไขปัญหา ได้ดีกว่าซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (มัลลิกา วิชุกรอิงครัต, 2553)

นอกจากนี้ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดย Walton, 1973 อ้างถึงใน ชุตติกาญจน์ อิงชัยภูมิ, 2557 ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ
แนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์การที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าพนักงาน
ในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
(ลลิตา โกมลจันทร์, 2555)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่งว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากนักน้อยเพียงใด และเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางพัฒนา
บุคลากรภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

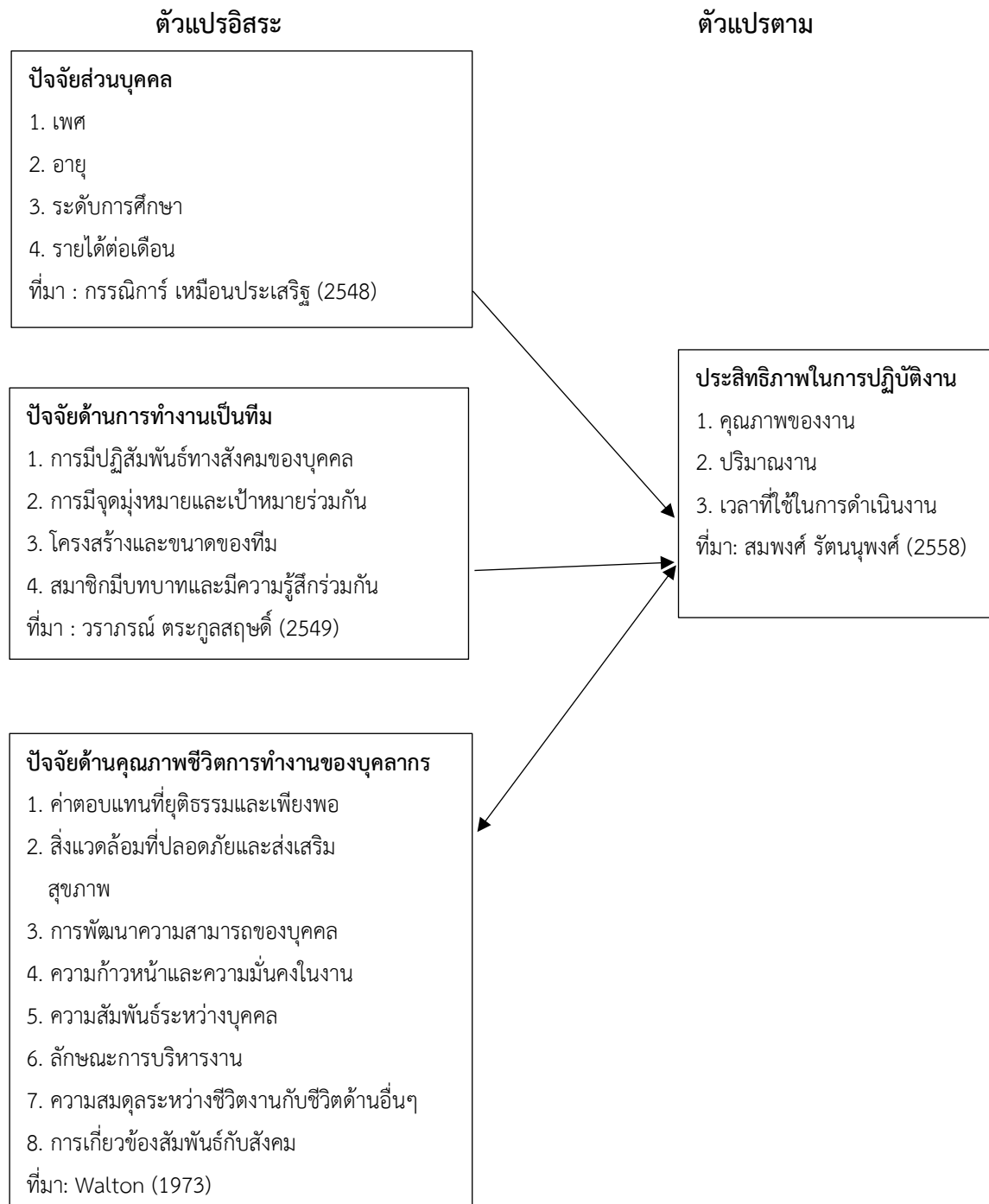
1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษาของบริษัทแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยประชากรศาสตร์
และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมาจาก วราภรณ์ ตรีกุลสฤทธ์ (2549) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
มาจากทฤษฎีของ Walton (1973) อ้างถึงใน ไพโรจน์ บาลัน (2545) และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
มาจากสมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) และนำมาสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรในบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 114 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือดังนี้ 1) ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากหนังสือเอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจกับเนื้อหาและเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย 2) รวบรวมเนื้อหาที่ได้จากเอกสารเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม กำหนดขอบเขตแบบสอบถามซึ่งเกี่ยวข้องกับ ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมาจาก วราภรณ์ ตระกูลสุขดี (2549) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาจากทฤษฎีของ Walton (1973) อ้างถึงใน ไพโรจน์ บาลัน (2545) และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาจากสมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบบสอบถามนั้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ 3) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) หรือค่าดัชนี IOC โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒินำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง 0.669 - 0.917 ซึ่งมากกว่า 0.6 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละตัวแปรมีความสอดคล้องกันดีแล้ว จึงได้จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บกับข้อมูลตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบริษัทแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 7 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของบริษัทส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 56 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 49 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 58 และระดับรายได้ 15,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 65

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย ปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน ด้านโครงสร้าง และขนาดของทีม ด้านสมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล	4.16	0.646	มาก	(1)
การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน	4.02	0.642	มาก	(3)
โครงสร้างและขนาดของทีม	3.93	0.792	มาก	(4)
สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน	4.09	0.750	มาก	(2)
รวม	4.05	0.706	มาก	

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน และด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างและขนาดของทีม

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
คุณภาพของงาน	3.85	0.803	มาก	(3)
ปริมาณงาน	4.00	0.837	มาก	(1)
เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน	3.95	0.768	มาก	(2)
รวม	3.93	0.803	มาก	

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.06	0.790	มาก	(4)
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.16	0.722	มาก	(1)
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.16	0.848	มาก	(1)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.783	มาก	(6)
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.77	0.844	มาก	(7)
ลักษณะการบริหารงาน	4.07	0.718	มาก	(3)
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	4.09	0.738	มาก	(2)
องค์การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.92	0.772	มาก	(5)
รวม	4.01	0.777	มาก	

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และ พนักงานที่มีระดับรายได้ 15,000 -30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ส่วนปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการทำงานเป็นที่อย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี stepwise แสดงได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปร	Unstandardized				Collinearity		
	Standardized		t	P-value	Statistics		
	Coefficients	Coefficients			Tolerance	VIF	
	B	Std.Error	Beta				
ค่าคงที่ (Constant)	0.271	0.305		0.889	0.376		
การมีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมาย ร่วมกัน	0.670	0.076	0.620	8.818	0.000*	0.771	1.298
การมีบทบาท และมีความรู้สึก ร่วมกัน	0.234	0.070	0.234	3.33	0.001*	0.771	1.298
R = 0.760 R ² = 0.578 Adjust R ² = 0.570 SE _{est} = 0.373							
F = 75.894 Sig. of F = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่า R² มีค่าเท่ากับ 0.578 แสดงว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 57.8 และที่เหลืออีกร้อยละ 42.2 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.373

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด (Beta = 0.620) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรองลงมาเป็นด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน (Beta = 0.234) ซึ่งส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\hat{Y}$) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 0.271 + 0.670 (ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน) + 0.234 (ด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 0.620 (ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน) + 0.234 (ด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน)

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.740**	สูง	(2)
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.670**	สูง	(5)
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.460**	ปานกลาง	(7)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.715**	สูง	(3)
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.603**	ปานกลาง	(6)
ลักษณะการบริหารงาน	0.439**	ปานกลาง	(8)
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	0.699**	สูง	(4)
องค์การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.788**	สูง	(1)
รวม	0.741**	สูง	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของบุคลากรรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านองค์การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะการบริหารงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง และกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศวัส ปฐมกุลนิธิ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) สายงานเครือข่ายสาขาดีจิตอลในเขต 7 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชาร์ตน์ นุ่มสวัสดิ์ (2561)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการพบว่า ปัจจัย เพศ รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชน อิมใจ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปรามกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากเพศชายเป็นเพศที่มีความต้องการที่ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าเพศหญิงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า และผู้ที่ทำงานมาในระยะเวลาหนึ่งแล้วจะทำให้มีเงินเดือนสูงและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า

ส่วนปัจจัยอายุ การศึกษา แตกต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ จิรวินิจสกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พบว่า ปัจจัยอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรา การุณ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุและการศึกษาในระดับที่แตกต่างกันต่างก็คำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเหมือนกันซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยประชากรศาสตร์บางด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเพศและรายได้

2. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการวิจัยของ อรสุตา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เฉพาะกรณีบุคลากรส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่บริษัทสามารถทำให้พนักงานทำงานเป็นทีมได้โดยสามารถสร้างให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและสามารถทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิศภัทร ม่วงคำ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์

ในทุกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย เพศ รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเพศหญิงและกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ให้มากยิ่งขึ้นเนื่องจากเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศชาย และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มรายได้อื่นๆ โดยองค์กรควรจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

2) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน และด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม 2 ด้านนี้ โดย 1) ในด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน องค์กรควรจัดให้มีการชี้แจงทำความเข้าใจบุคลากรเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรและสามารถวัดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานควรมีการร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ 2) ด้านการมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและทำให้บุคลากรมีความเต็มใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกันและยังเต็มใจสามารถปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือหน้าที่เมื่อมีความจำเป็น

3) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับสูง ซึ่งมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม 5 ด้านนี้ โดย 1) ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม โดยองค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรควรเพิ่มกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ องค์กรควรกำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและความรู้ความสามารถ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรควรมีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานที่มีความยุติธรรมและชัดเจน สนับสนุนบุคลากรให้มีก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยการกำหนด

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบในตำแหน่งงาน 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ องค์การควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีการกำหนดจำนวนวันลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม และจัดสวัสดิการเพื่อดูแลสุขภาพของพนักงาน นอกจากนี้องค์การควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม และ 5) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ องค์การควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และจัดให้มีอุปกรณ์การทำงานเพียงพอเหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยการที่บริษัทสามารถทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างบริษัทอื่นๆ แต่ละบริษัท มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
- 2) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ จิวิเศษสกุล. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคม มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 1(1).
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทเคเวต บีโตร์เลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ. มหามบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตินาถ ธิงชัยภูมิ. (2557). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดขอนแก่น*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). *ตัวแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. Vol. 5 No. 2, 46-57.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์ พรินท์.

- นุชรา การุณ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน*.
- ปัญหาพิเศษระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *การวิจัยการตลาด*. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง
ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2545). *ทักษะการบริหาร*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เนท.
- มัลลิกา วิชุกรองครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมือง
วิทยานิพนธ์ ค.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ลลิตา โกมลจันท์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน :
กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี*. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชน อิ่มใจ. (2551). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกอง
บังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*.
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2548). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงศ์ รัตนนุวงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์
ข่าว SMM*. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต
ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศวัส ปฐมกุลนิธิ. (2560). *ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) สาย
งานเครือข่าย สาขาคีรีตอล ในเขต 7*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of life at work: what is? Sloan Management Review*. Cambridge. 15 (1). 11-21.