

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

QUALITY OF WORKING LIFE AND OPERATIONAL EFFICIENCY OF
SUPPORTING STAFF : A CASE STUDY OF VALAYA ALONGKORN
RAJABHAT UNIVERSITY UNDER THE ROYAL PATRONAGE

พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนะ วันทนีย์ ภูมิภัทราคม และธีรธนิษ ศรีโวหาร
Pimporn Vivatpattana Wantanee Phumpatrakom Theathanick Siriwoharn

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน (2) เพื่อศึกษาระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุน (3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และ(5) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ
บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จำนวน 407 คน โดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ ที่ระดับความคาดเคลื่อน.05 ได้กลุ่มอย่าง 202
คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งฉบับเท่ากับ .91 และค่าความเชื่อมั่นของการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการใช้ค่าที่ (t-test)
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบ
รายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé' test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับสูง รองลงมา 3 อันดับคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดคือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านการประพฤติตน อยู่ในวินัยและศีลธรรมอันดี อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา 3 อันดับคือ ด้านความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและการอุทิศตน อยู่ในระดับสูง ด้านด้านการปฏิบัติงาน ทัศนคติและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและหน่วยงานที่ปฏิบัติในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพ อัตราเงินเดือน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์และ มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพของบุคลากร และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

5. ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงใน

งาน และความภูมิใจในองค์กร ไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุน

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the quality level of working life of supporting staff (2) to study the appraisal level of performance of supporting staff (3) to compare the quality of working life of supporting staff classified by personal factors (4) to study the personal factors affecting the performance appraisal of supporting staff and 5) to study the quality of working life affecting the performance appraisal of supporting staff. The samples were 202 respondents from 407 populations of supporting staff of Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage which derived from Taro Yamane's formula at error level of 0.05. The tool employed data collection was a questionnaire at a reliability of .91 and .97 in the aspect of quality of working life and performance appraisal, respectively. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA (F-test) and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings were as follows:

1. The quality level of working life of supporting staff found that in overall were at a moderate level and each aspect from the highest mean to the lowest mean were the potential development at a high level, the proud of organization at a high level, the social relations and the working safety at a moderate level and the aspect of equitable and sufficient compensation, respectively.

2. The appraisal level of performance of supporting staff found that in overall were at a high level and each aspect from the highest mean to the lowest mean were the performance of discipline and morality at a highest level, the integrity and good attitude to organization and, the consistency in working and self-sacrifice and the good attitude in working

and working with other at a high level, the knowledge and ability, respectively.

3. The quality of working life of supporting staff classified by personal factors found that gender, age, education level, working period and agency in overall had no difference, except for marital status and salary had statistically significant difference at a level of .05.

4. The personal factors affecting the performance appraisal of supporting staff found that working period, education level and salary had related and affected the performance appraisal of supporting staff had statistically significant difference at a level of .05, except for gender, age, education level, position status and agency.

5. The quality of working life affecting the performance appraisal of supporting staff found that the potential development, equitable and sufficient compensation, social relations, jobs independence, jobs progress and executives characteristics had statistically significant relationship at a level of .05, except for the working safety, jobs security, the proud of organization.

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน

ความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กรเพราะมนุษย์เป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารงานอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีปฏิบัติงาน หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การบริหารงานในองค์กรนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (दारुणी सग्वनसिर्ठी, 2550) มนุษย์จึงเปรียบเทียบกับเป็นดวงหัวใจหลักขององค์กร นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะทางสังคมและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าต่อการดำรงชีวิต และการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เพราะรายได้สามารถนำไปซื้อปัจจัย 4 ที่มีความสำคัญ ต่อการดำรงชีวิต ในปัจจุบันจึงทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและ

เอกชนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความสำเร็จดังกล่าวเกิดได้จากความสามารถ ความรอบรู้ในงาน ความเสียสละ ความตั้งใจ ท่วมเทและร่วมมือกันทำงานของพนักงานภายในองค์กร

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม และเห็นว่าในการศึกษานี้เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารทราบถึงความสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้ในครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุง หรือนำเสนอนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
2. เพื่อศึกษาระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
5. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

วิธีการดำเนินวิจัย

1. ประชากรและและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนการสอน จำนวน 407 คน ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2553 (งานกาชาดเจ้าหน้าที่, 2552) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนการสอน ตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane อ้างถึงใน

ยุทธ ไกยวรรณ, 2548) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ 202 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพของบุคลากร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามกรอบแนวคิดทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความภูมิใจในองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามกรอบแนวคิดทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพของงาน ด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติงานที่ศนคติและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและการอุทิศตน ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ด้านศักยภาพในการพัฒนา ด้านความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและที่ศนคติที่ดีต่อองค์กร และด้านการประพฤติตนอยู่ในวินัยและศีลธรรมอันดี

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถาม สำหรับใช้ในการศึกษารุ่นนี้

3.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้าน

สังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

3.4 การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 10 ได้แก่ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพของงาน ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติงานทัศนคติและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและการอุทิศตน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านศักยภาพในการพัฒนา ด้านความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และด้านการประพฤติตนอยู่ในวินัยและศีลธรรมอันดี

3.5 นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม นำเชื่อถือในเนื้อหาของแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.6 หลังจากปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) ซึ่งพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า IOC เท่ากับ 0.85 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่า IOC เท่ากับ 0.90

3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ยุทธ โภยวรรณ, 2548) คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ .91 และการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ค่าเท่ากับ .97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

4.2 ประสานงานกับสำนักงานอธิการบดี ขอรับหนังสืออนุญาตให้แจกแบบสอบถามและจัดส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในฝ่ายต่างๆ โดยตรง และแจ้งวันเวลาที่ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามกลับคืน

4.3 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนกลับมา นับจำนวนพร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์

4.4 นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ทั้งหมดไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อนำแบบสอบถามที่รับกลับคืนดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพร้อมนำมาวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ ดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับคืนกลับมา

5.2 จัดทำรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

5.3 ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

6.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

การใช้ค่าที (t-test) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé' test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวและตัวแปรตาม 1 ตัว โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้เป็นความสัมพันธ์ อยู่ในรูปของสมการเส้นตรง และสามารถอธิบายและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาสนนับสนุน

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดคือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านการประพฤติตน อยู่ในวินัยและศีลธรรมอันดี อยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดคือ ด้านความรู้ความสามารถ

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและหน่วยงานที่ปฏิบัติในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพ อัตราเงินเดือน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์และ มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพของบุคลากร และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

5. ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความภูมิใจในองค์กร ไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพการทำงานไม่ตีเท่าไรไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภณัฐ อุปนนไชย (2551) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดอุดรดิตถ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงไม่ว่าจะเป็นเรื่องของประสิทธิผล คุณภาพของงาน การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานที่ศนคติและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความสม่ำเสมอในการทำงานและการอุทิศตน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ศักยภาพในการพัฒนา ความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และการประพฤติตนอยู่ในวินัยและศีลธรรมอันดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประพฤติตนอยู่ในวินัยและศีลธรรมอันดี อยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กรและประพฤติตนเหมาะสมอยู่ในศีลธรรมอันดีมีความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ด้านความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจได้และมีจิตสำนึกว่างานขององค์กรเป็นเสมือนงานของตนเอง ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและการอุทิศตน อยู่ในระดับสูงตามลำดับ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยนึกถึงภาระรับผิดชอบเป็นหลักรวมถึงมีความอดุสาหะวิริยะในการทำงาน ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดคือ ด้านความรู้ความสามารถ ทั้งนี้

แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญในเรื่องของสมรรถนะที่เปลี่ยนแปลงเครื่องมือหรือวิธีการทำงานให้เข้ากับภาระงานใหม่ได้ต่ำสุด

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า จำแนกตามเพศในภาพรวมพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีระดับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะเห็นได้ว่าเพศหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าเพศชาย จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา สงบเจียบ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยตัวแปรอิสระ รวม 7 ตัว พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน โดยค่าสหสัมพันธ์พหุมิติค่าเท่ากับ 0.620 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.385 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 37.6 ($R^2 \text{ adj} = 0.376$) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มี ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยตัวแปรอิสระ รวม 9 ตัว พบว่า มีตัวแปรอิสระ 6 ตัว ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน โดยค่าสหสัมพันธ์พหุมีค่าเท่ากับ 0.736 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R2) มีค่าเท่ากับ 0.542 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 52.8 (R2 adj = 0.528) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะการบริหารงาน มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกลิตา กามวงศ์วาน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการการจัดการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับฐานของเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนให้มากขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และเพียงพอกับค่าใช้จ่ายโดยไม่เดือดร้อน
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี เช่น การติดกล้องวงจรปิดที่มีคุณภาพติดตามอาคารต่างๆ ทุกอาคาร
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่เสมอและควรเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ เช่น การให้ทุนในการศึกษาต่อ
4. ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป
5. ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ปรึกษาปัญหาได้ และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารงาน กฎระเบียบ แบบแผนในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อหน่วยงาน

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบโดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานและวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม

8. ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์กรควรเสริมให้มีการจัดอบรมเสริมสร้างทักษะ ความรู้ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในเรื่องของการประยุกต์ใช้เครื่องมือต่างๆให้เหมาะสม

9. ด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์กรควรมีการให้ความรู้กับบุคลากรสายสนับสนุนในเรื่องของการนำเอาความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่มาใช้อย่างรอบคอบเป็นระบบ

10. ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด องค์กรควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรสายสนับสนุนในเรื่องของการมีระบบในการจัดทำรายงาน รวมถึงการณรงค์การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

11. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพ อัตราเงินเดือน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนเนื่องสถานภาพ และอัตราเงินเดือนที่ต่างกันจะมีมุมมองแตกต่างกันไป ซึ่งควรจะมีการพิจารณาการประเมินอย่างเหมาะสม

12. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องของระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รวมถึงอัตราเงินเดือน ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการวางหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาผลการประเมินอย่างถี่ถ้วนและชัดเจน

13. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระ 6 ตัว ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของ

พนักงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผลตอบแทน ยุติธรรมและเพียงพอ สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน ความก้าวหน้า ในงาน และลักษณะการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานในองค์กร เพื่อทราบปัจจัยตัวใดส่งผลต่อการบริหารงานในองค์กร
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐกับสถาบันการศึกษาของเอกชน

บรรณานุกรม

- กสิดา งามวงศ์วาน. (2552). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- เกศินี หงสนันท์. (2530). **การประเมินบุคคล**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งานการเจ้าหน้าที่. (2552). **แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ชำนาญ เลี้ยงเพ็ชร. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับสถานีอนามัย ในเขตจังหวัดน่าน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2528). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ดารุณี สงวนสิทธิ์. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขต ฉะเชิงเทรา เขตปราจีนบุรี และเขตจันทบุรี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2548). **พื้นฐานการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศุภณัฐ อุปนันไชย. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดอุดรดิตถ์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)**. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุนิสา สงบเงียบ. (2551). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Cummings & Worley. (1997). **Organization Development and change**. 6th Ed. South-Western College Publishing.
- Daniel, S. J. (1983). **Quality of Work Life : Perspective for Business and Public Sector**. Texas United States: United State of Addison -Wesley Publishing Company, Inc.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). **Organization Development and change**. MN: West Publishing.