

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก จังหวัดนครนายก

สมคิด ร้อยวงศ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก จังหวัดนครนายก และศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก จำนวน 24 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน นครนายก มีอำนาจทำนายร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก มีอำนาจทำนายร้อยละ 54.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ปัจจัยการทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพในการทำงาน

Working environment factors and teamwork factors that affect the work efficiency of officials under the Nakhon Nayok Community Education and Development Center. Nakhon Nayok Province

Somkid Roywong

Abstract

The purpose of this research is to study opinions about work environment factors. Teamwork factors and work efficiency of officials under the Nakhon Nayok Community Education and Development Center Nakhon Nayok Province and study work environment factors and teamwork factors that affects the work efficiency of subordinate officers Nakhon Nayok Community Education and Development Center The sample group consisted of 24 Nakhon Nayok Community Education and Development Center staff using multiple random sampling steps. The tools used are Questionnaire. Statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. and multiple regression analysis The research results found that Respondents had different levels of opinions regarding work environment factors. Teamwork factor and the work efficiency of officials under the Nakhon Nayok Community Education and Development Center Overall, it is at a high level. The results of the hypothesis testing found that Working environment factors include the physical environment. Potential development Quality of life at work Knowledge and abilities It affects the work efficiency of officials under the Nakhon Nayok Community Education and Development Center. It has a predictive power of 42.00 percent with a statistical significance of 0.05 and teamwork factors include : In terms of having common goals Respect Division of work according to individual abilities Responsibility It affects the work efficiency of officials under the Nakhon Nayok Community Education and Development Center. It has a predictive power of 54.60% with a statistical significance of 0.05.

Keywords : work environment factors, teamwork factors, work efficiency

ความสำคัญและความเป็นมา

ในชีวิตการทำงานนั้นกิจกรรมที่คนเราต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ มีการคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่กับการทำงานและยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานนั้นทำเพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นและได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการทำงานก็เพื่อการแลกกับค่าจ้างที่เป็นรูปแบบของเงินเดือนเพื่อที่จะนำเงินนั้นมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ในปัจจุบันนี้เงินเดือนเป็นส่วนสำคัญมาก แต่ก็มีส่วนอื่นที่เข้ามามีอิทธิพลในชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้นนั่นก็คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (ณัฐชาติ อินทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2556)

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก มีภารกิจในการให้บริการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร และให้บริการทางวิชาการของกรมการพัฒนาชุมชน และหน่วยงานราชการอื่น ๆ และเป็นศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกตลอดจนประชาชนทั่วไป ครอบคลุมพื้นที่ 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครนายก ปทุมธานี นนทบุรี พระนครศรีอยุธยา และปราจีนบุรี มีพันธกิจที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้ยังเน้นค่านิยมในรูปแบบการทำงานเป็นทีม แบ่งงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการอย่างทันท่วงที ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการทำงานกันอย่างเป็นทีมโดยจะมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และรับผิดชอบตามความสามารถของตนเอง มีการยกย่องและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อการทำงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ได้แก่ ระบบค่าตอบแทนพิเศษที่ยุติธรรมและเป็นแรงจูงใจ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมและมีคุณค่า นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกลักษณะอนามัยและปลอดภัย ส่งเสริมกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน มีการให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข ผู้ที่ทำงานด้วยความสุขย่อมทำงานด้วยความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนงาน วิเคราะห์งาน จัดบันทึกการทำงานในแต่ละวัน มีการแบ่งงานและลำดับความสำคัญของงานก่อน - หลัง ไว้อย่างชัดเจน เช่นนี้ก็ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานมีผลงานที่ดีขึ้นไปด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะต้องมีการทำความเข้าใจของแต่ละบุคคล เพราะการที่อยู่ในบรรยากาศเดิม ๆ จะทำให้ไม่มีแรงขับเคลื่อนในการทำงาน ดังนั้นการที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก มีการพัฒนาและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะต้องมีการสร้างแรงผลักดัน การแบ่งงานที่ชัดเจน ช่วยเหลือให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ในการสื่อสารกันมากขึ้น เพื่อให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพและเป็นการพัฒนาที่ดีต่อหน่วยงาน โดยการทวิวิจัยเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก จะช่วยหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ให้มีการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายในการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้เปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นวิธีการในการพัฒนาการทำงานให้มีผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ เกิดการทำงานที่เหมาะสม โดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี สร้างความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

จิราพร ชุมบางหมัง (2556) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

อนันท์ งามสะอาด (2551) อ้างถึงใน ทรัพย์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ, (2557) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงกระบวนการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบดังนี้

1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ต้นทุน (Cost) ทรัพยากร (Resources)
2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) และประหยัดเวลา (Time)
3. คุณภาพ (Quality) ได้แก่ กระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีกระบวนการผลิต (Process) มีการดำเนินงานอย่างดีและผลผลิต (Output) ที่ได้รับตั้งนั้นในความหมายนี้การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่าประหยัด รวดเร็วและคุณภาพหรือมีกระบวนการดำเนินงานที่ดีหรือไม่

ดังนั้นสรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุตพิพัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

สมพิศ สุขแสน (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว

2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดีรู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาคนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กรผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

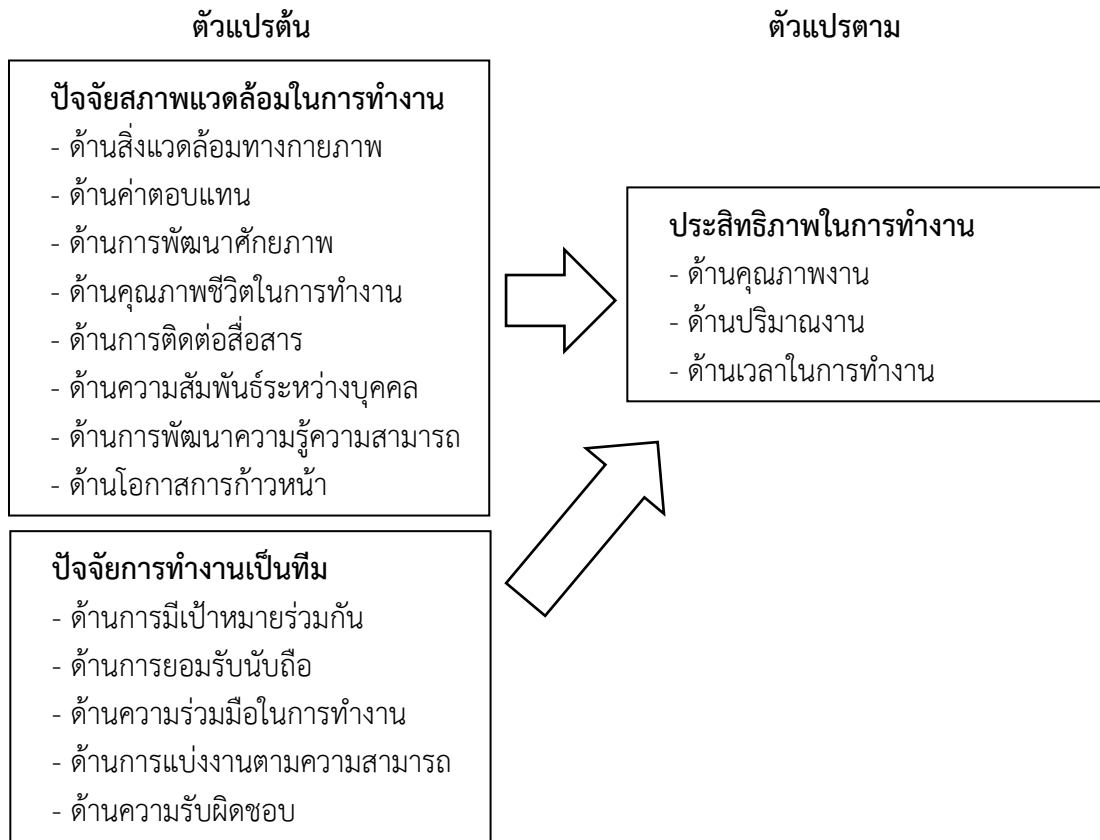
4. ประสบการณ์หมายถึงการรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการ แต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5. ความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรเช่นคิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่งและจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นแนวคิดหลักในการวิจัย โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความคิดเห็นในด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

ระเบียบวิธีวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน จำนวน 24 ชุด
2. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลตัวอย่าง ซึ่งคำถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน คำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานะที่ทำงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านค่าตอบแทน

ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านการแบ่งงานตามความสามารถ และด้านความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

เกณฑ์การให้คะแนน และแปลความหมายของคะแนนของข้อคำถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของ ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

ผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51-60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เรียนจบปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 รองลงมาเรียนจบสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรส จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาโสด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาได้มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง (n = 24)	
		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	10	41.67
	หญิง	14	58.33
2. อายุ	21-30 ปี	5	20.83
	31-40 ปี	6	25.00
	41-50 ปี	6	25.00
	51-60 ปี	7	29.17
3.ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	6	25.00
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3	12.50
	อนุปริญญา /ปวส.	2	8.33
	ปริญญาตรี	7	29.17
	สูงกว่าปริญญาตรี	6	25.00
4.สถานภาพสมรส	โสด	10	41.67
	สมรส	11	45.83
	หม้าย	0	0.00
	หย่าร้าง	3	12.50
5. อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	2	8.33
	1-5 ปี	9	37.50
	5-10 ปี	6	25.00
	11 ปีขึ้นไป	7	29.17
6. รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	8	33.33
	10,000-15,000 บาท	3	12.50
	15,001-20,000 บาท	3	12.50
	20,001 บาทขึ้นไป	10	41.67

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกในภาพรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	3.27	0.50	ปานกลาง	7
2. ด้านค่าตอบแทน	3.72	0.71	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	3.79	0.48	มาก	3
4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.77	0.54	มาก	4
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.67	0.57	มาก	6
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.91	0.53	มาก	1
7. ด้านความรู้ความสามารถ	3.84	0.52	มาก	2
8. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.25	0.81	ปานกลาง	8
เฉลี่ย	3.65	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.52) ด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.48) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.54) ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.71) ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.57) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกในภาพรวม

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.74	0.54	มาก	5
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.97	0.55	มาก	2
3. ด้านความร่วมมือในการทำงาน	3.95	0.58	มาก	3
4. ด้านการแบ่งงานตามความสามารถ	3.83	0.57	มาก	4
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.03	0.59	มาก	1
เฉลี่ย	3.90	0.57	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.55) ด้านความร่วมมือในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.58) ด้านการแบ่งงานตามความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกในภาพรวม

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.02	0.54	มาก	3
2. ด้านปริมาณงาน	4.04	0.58	มาก	2
3. ด้านเวลาในการทำงาน	4.06	0.56	มาก	1
เฉลี่ย	4.04	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลาในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ได้แก่

1.1 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้วยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เงียบสงบ ร่มรื่น ท่ามกลางธรรมชาติ ส่งผลให้คุณภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดีขึ้น

1.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้วยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานและยังได้รับการฝึกอบรมทั้งตัวเจ้าหน้าที่และทีมงานด้วย เพื่อพัฒนาความสามารถให้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกมีความตั้งใจที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกทำงานอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกยังคำนึงถึงความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญทั้งในการทำงานและการพักอาศัย

1.4 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เพื่อนำความรู้ความสามารถที่สร้างสรรค์ มาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ได้แก่

2.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้วยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกมีการตั้งเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนและกำหนดให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ด้วยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกมีการแสดงความนับถือทั้งด้านวิद्यุติ และคุณวุฒิ เจ้าหน้าที่ทุกคนที่ทำงานร่วมกันมีการยอมรับในความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกคน มีการยกย่องชมเชย และให้รางวัลแก่บุคคลที่ทำงานออกมาแล้วได้ผลดีชัดเจน

2.3 ด้านการแบ่งงานตามความสามารถ ด้วยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกมีการแบ่งงานให้ตรงตามตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานนั้น ๆ อีกทั้งยังให้โอกาสปรับเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาทักษะให้หลากหลายจักได้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภายหน้า

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ด้วยศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกเน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรับผิดชอบทำงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ แล้วเสร็จภายในกำหนด และมีความมุ่งมั่นป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเล็งเห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกเป็นสถานที่ต้นแบบในการฝึกอบรมบุคลากรหลายระดับ จึงต้องมีความสะอาดเรียบร้อย คุุคืออยู่เสมอ และควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการพัฒนางานอย่างเต็มที่ และควรเสริมความรู้ใหม่ด้วยการหมุนเวียนงานบ้างในตำแหน่ง

1.2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทำงานเป็นทีม เช่น การประกวด กลุ่ม/ กอง/ ฝ่าย ดีเด่น หรือการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการจากผู้เข้าอบรม อีกทั้งสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น เบี้ยขยัน ของรางวัลพิเศษ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ทันสมัยมากขึ้น เช่น เครื่องมือในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมรองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกควรมีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ อบรมระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงาน เมื่อพบปัญหา ก็สามารถแก้ไขได้อย่างมีสติและทันท่วงที

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550) *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับบริหารและวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553) *หลักสถิติ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติวิภา ช่างม่วง และอรนนท์ กลันทปุระ. (2558) *การทำงานเป็นทีมของพนักงานประจำและพนักงานจ้างเหมาในการไฟฟ้านครหลวง*. วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา.
- จิราพร ชุมบางหม้าง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการ จัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ณัฐชาติ อินทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556) *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัทอินเตอร์แอ็ดวான்ซ์ฟูด จำกัด*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal.
- ทีร์ศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). *“การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา”*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธีรนัย ศิริเลขอนันต์. (2552) *การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน*. การศึกษาเฉพาะบุคคล ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2558) *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด*. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุศรา สุกพิพัฒน์. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณีนีรัตน์ ศรีคุ้ม. (2562) *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- เมธี ไพโรชิต. (2556) *การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558) *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นจาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ/>
- อลงกรณ์ มีสุทธา, สมิต สัจฉกร. (2539). *คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานแนวความคิด หลักการวิธีการกระบวนการสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี : (ไทย-ญี่ปุ่น)*