

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง*

QUALITY OF OPERATING LIFE AFFECTING THE WORK EFFICIENCY
OF EMPLOYEES IN THE INDUSTRIAL AREA OF RAYONG PROVINCE

เปรมฤดี ผ่องชมภู

Premruedee Pongchomphu

พิชัย ทรัพย์เกิด

Pichai Sapkerd

พรพนา ศรีสถานนท์

Pornpana Srisatanon

ชนินทร์ วิชชุลตา

Chanin Vijchulata

สถาบันรัชต์ภาคย์, ประเทศไทย

Rajapark Institute, Thailand

E-Mail: nongfad@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ,F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 2) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

* Received 9 January 2024; Revised 21 January 2024; Accepted 23 January 2024



แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, เขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research are 1) to examine the quality of working life and efficiency in work performance of employees 2) to compare the efficiency of work performance of employees Classified according to employee characteristics 3) To study the quality of operating life that affects the work efficiency of employees in the industrial area of Rayong Province. The sample group consisted of 385 employees in the industrial area of Rayong Province. The tools employed to collect data It's a questionnaire. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation, t-test, F-test and multiple regression analysis. The results of the research found that 1) Quality of life in working in the work as a whole and in each aspect had the highest level. Efficiency in the performance of as a whole and in each aspect has the highest level of average. 4) The difference in employees' educational levels, job positions, and average monthly incomes, affecting the work efficiency of employees is significantly different at the 0.05 level. 5) The differences in the quality of working life in terms of fair and adequate compensation, environmental hygiene, safety, and development opportunities and ability utilization of individuals, opportunity for advancement and job security, opportunity participation in work and relationships with colleagues, personal rights at work affect the work efficiency of employees in the industrial area, Rayong Province.

Keywords: quality of working life, industrial area of rayong province, work efficiency



บทนำ

ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจประกอบด้วย บุคลากร เงินทุน วัตถุดิบและอุปกรณ์เครื่องจักรต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตและส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่หากจะกล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดสามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านบุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลมีทักษะความรู้และความคิดที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งเงินทุน วัตถุดิบ และอุปกรณ์เครื่องจักรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ได้ ทำให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจขึ้น และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้ (พรพิตรา ธรรมชาติ, 2560) อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศในโลก สังคมที่ พึ่งพิงและเชื่อมโยงอย่างไร้ขีดจำกัดด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม ทำให้มีการอพยพผู้คนและแรงงาน ครั้งใหญ่ไปสู่ประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจที่ดีกว่าเพื่อ ผลตอบแทนที่สูงขึ้น มีการคาดการณ์ว่าประเทศไทย อาจได้รับผลกระทบรุนแรงจากการขาดแรงงานที่มี ความรู้และทักษะ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม เมื่ออุตสาหกรรมทั่วโลกเริ่มมีแนวโน้มเปลี่ยนทิศทาง อีกครั้ง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ประเทศไทยมี การปรับและยกระดับประเทศใหม่เพื่อความอยู่รอด รัฐบาลได้สร้างฐานความเจริญของประเทศผ่าน โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออก (อีอีซี) กลายเป็นการลงทุนขนาดใหญ่ ยกระดับการ พัฒนาประเทศไปสู่ยุคไทยแลนด์4.0 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้รับการวางแผนอย่าง เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย (ชาณานิษฐ์ สัจจขยพันธ์, 2561)

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติงานเพราะการทำงานก่อให้เกิดรายได้ซึ่งเป็นปัจจัย ที่สำคัญในการดำรงชีวิต และมีความสุขในการทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง (กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557) พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลต่อ ความทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ หากพนักงานไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมี อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย และหากพนักงานขาดงาน หรือ



ลาออกจากงานย่อมส่งผลกระทบต่อการผลิต ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์, 2560)

เมื่อกล่าวถึงคุณภาพชีวิต (Quality of Life) องค์ประกอบที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คือ ระบบการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เนื่องจากมนุษย์คือ ต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ ต้องเข้าสู่ระบบ การทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การทำงาน คือ การทำให้มีรายได้และมีรายได้ก็สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัย ทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงาน ยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ในระบบการทำงานในอดีตลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานมัก ถูกมองเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น หากแต่ในสังคมปัจจุบัน องค์กรให้ความสำคัญกับ ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเชื่อว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญมีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็น ทรัพยากรหลักที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นดังหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้ เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำงานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้น เมื่อคนต้องทำงานตามวิถีชีวิตของตนเอง ทั้งในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างผลผลิต หรือควบคุมประสิทธิภาพของงาน องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางสังคมทางกาย อารมณ์ และ จิตวิญญาณต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง (วาริณี โพธิราช, 2559)

จังหวัดระยองได้ถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และถูกกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เป็น ศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ เป็น ศูนย์บริการ มาตรฐานการศึกษาและวิจัยด้านเทคโนโลยีซึ่ง รัฐบาลได้ดำเนินการจัดเตรียมระบบสาธารณูปโภค ขึ้นพื้นฐานไว้อย่างสมบูรณ์ นิคมอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศและเป็น ที่ตั้ง ของอุตสาหกรรมที่สำคัญ เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขัณฑ์อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้น



กลาง อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นปลาย ก๊าซ เคมีภัณฑ์ โรงไฟฟ้า โรงกลั่นน้ำมันและอื่น ๆ เป็นต้น (สำนักงานสถิติระยะอง, 2561) จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในงาน เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ซึ่งข้อมูลและผลการศึกษานี้อาจจะนำไปเพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นการศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนคุณภาพชีวิต ให้มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง โดยใช้การคำนวณจำนวนประชากรที่ไม่แน่นอนของ W.G. Cochran (Cochran, W.G., 1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถาม มี 3 ส่วนดังนี้



ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง 3 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา

2. ทำการสร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบ ข้อบกพร่อง และนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยการคำนวณหาค่า



สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธี Cronbach's Alpha coefficient ของ Cronbach (1984) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสุ่มแบบบังเอิญจากพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง เพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน 385 คนเมื่อรับคืนมา จนครบตามจำนวน และนำแบบสอบถามมาแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.44	0.385	มากที่สุด
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.35	0.414	มากที่สุด
ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	4.43	0.422	มากที่สุด
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.31	0.455	มากที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.46	0.417	มากที่สุด
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	4.29	0.482	มากที่สุด
ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	4.36	0.455	มากที่สุด
ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.37	0.385	มากที่สุด
รวม	4.38	0.287	มากที่สุด



จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.44$) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\bar{X} = 4.36$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.35$) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต อุตสาหกรรม จังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
ด้านคุณภาพงาน	4.32	0.417	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.34	0.378	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.29	0.460	มากที่สุด
รวม	4.32	0.347	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.32$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะของพนักงาน



ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	Sig.
เพศ	-0.408		.685
อายุ		3.616	0.013*
ระดับการศึกษา		4.432	0.013*
สถานภาพ		1.769	0.172
ตำแหน่งงาน		13.098	0.000*
รายได้ต่อเดือน		9.201	0.000*

*ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยองกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	b	SEE.	β	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	0.973	0.200		4.877	0.000*
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X_1)	0.236	0.057	0.262	4.139	0.000*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X_2)	-0.189	0.053	-0.225	-3.584	0.000*
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (X_3)	0.141	0.036	0.171	3.948	0.000*



ตัวแปร	b	SEE.	β	t	Sig
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4)	0.161	0.038	0.210	4.212	0.000*
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5)	0.372	0.038	0.447	9.848	0.000*
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (X_6)	0.106	0.037	0.146	2.870	0.004*
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (X_7)	0.015	0.038	0.020	0.395	0.693
8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8)	-0.086	0.047	-0.096	-1.856	0.064
R= 0.720 R ² = 0.518 R ² Adjust = 0.507 SEEest = 0.24380 F=50.448 Sig. = 0.000*					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 6 ตัว ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X_1) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X_2) โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (X_3) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (X_6) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 51.80 ส่วนร้อยละ 48.20 เป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.973 + 0.361 X_1 - 0.189X_2 + 0.141 X_3 + 0.161 X_4 + 0.372 X_5 + 0.106 X_6$$



อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะพนักงานรับรู้ต่องานที่ทำ และทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ เมื่อเกิดความพึงพอใจ ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกายและจิตใจทำให้การดำเนินชีวิตที่ดี สังคมเศรษฐกิจ จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานและนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปัจจัยญา ปุสญฺจ (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ที่พบว่า พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากสภาพภูมิหลัง ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ และจากการประเมินผลงาน อาจวัดจากด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และด้านความเร็วหรือเวลาในการทำงานแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน นั้น ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิชญา วัฒนะรังสรรค์ และคณะ (2559) เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง



3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยองกับลักษณะของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะ พนักงานทุกคนมีอายุ และการศึกษาแตกต่างกันทำให้มีบทบาทหน้าที่และตำแหน่งงานและเงินเดือนที่แตกต่างกันโดยเฉพาะงานทางด้านอุตสาหกรรมต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน และได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะของพนักงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานและรายได้มากกว่า ผู้ที่มีอายุน้อย และผู้ที่มีการศึกษาสูงจะสามารถคิดวิเคราะห์และมีความรู้ในการทำงานด้านเทคนิคมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าหรือตำแหน่งงานที่ต่ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของมารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ที่พบว่าอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 6 ตัว ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ทั้งนี้เพราะ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การที่พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตัวบุคคล และองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของอรรวรา กล้าหาญ (2564) เรื่อง คุณภาพ



ชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

องค์ความรู้ใหม่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง เมื่อทำการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยองจะแตกต่างกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง สรุปได้ดังนี้ 1.คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2. พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ข้อเสนอแนะในการวิจัย 1. ผู้ประกอบการควรเน้นการสร้างความร่วมมือในการทำงาน และควรจัดให้มีการอบรมสัมมนา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในหน่วยงานและต่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ด้านค่าตอบแทน ผู้ประกอบการควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนและการประเมินผลการการทำงานที่เป็นธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา ผู้ประกอบการควรมีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และ



เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้ประกอบการควรมีการจัดกิจกรรม CSR เพื่อให้พนักงานเข้าร่วมทำประโยชน์ต่อสังคม และชุมชน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ผู้ประกอบการ/หัวหน้างาน ควรจัดกะการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านชีวอนามัยให้กับพนักงาน จัดให้มีห้องพยาบาลในสถานที่ทำงานเพื่อปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุ 2. ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงานให้กับพนักงานควรมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของงาน และพนักงานสามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ซึ่งจะส่งผลดีกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กร ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1. การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษามากยิ่งขึ้น และ 2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่น เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษาเพิ่มขึ้น และได้ข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานในเขตโรงงานอุตสาหกรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ใน (ปริญญาธิรัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วารสาร ธุรกิจปริทรรศน์, 9(1), 33-50.
- ชาณานิษฐ์ สัจจชัยพันธ์. (2561). การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 2(2), 1-13.



- ปัจจัยญา ปุสฺณจร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด. ใน (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พรพิตร ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ ความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. ใน (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชญา วัฒนะรังสรรค์ และคณะ. (2559). เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. ใน (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว. ใน (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วาริณี โพธิราช. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ใน (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สตอฟา หมดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. ใน (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานสถิติระยอง. (22 มกราคม 2561). สำนักงานสถิติระยอง. เรียกใช้เมื่อ 2566 จาก www.rayong.old.nso.go.th/nso/project/search/result_by_department.jsp
- อรรวรา กล้าหาญ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ใน (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cochran, W.G. (1953). Sampling Techniques. New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1984). Essential of psychology testing. New York: Harper.