

ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สุธิกานต์ ศรีมงคล¹

ทองฟู ศิริวงศ์²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร 2.) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร 3.) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร 4.) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร 5.) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ จำนวน 145 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA (ทดสอบรายคู่ด้วย วิธี Scheffé) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุราชการและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานวิชาชีพไทย ในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

WORK HAPPINESS AND QUALITY OF WORK LIFE ON THE JOB PERFORMANCE OF PERSONNEL
IN THE OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT OF A GOVERNMENT AGENCY IN THE
BANGKOK METROPOLITAN AREA

Sutikran Srimongkol¹

Tongfu Siriwongse²

Abstract

The objectives of this independent research are to 1) to examine the level of workplace happiness 2) to evaluate the quality of working life (QWL) 3) to assess work efficiency 4) to compare work efficiency based on individual demographic factors and 5) determine the predictive influence of workplace happiness and QWL on the work efficiency of Personnel in the Office of Personnel Management of a Government Agency in the Bangkok Metropolitan Area. The sample consisted of 145 employees. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics employed were Independent t-test, One-way ANOVA (with Scheffé's post-hoc test), and Multiple Regression Analysis.

The findings indicated that personnel with different educational levels demonstrated statistically significant differences in work performance at the 0.05 level. In contrast, differences in gender, age, job position, length of service, and monthly income were not associated with statistically significant differences in work performance. Regarding the factors influencing work performance, those found to have a statistically significant effect at the 0.05 level included work happiness in terms of job achievement, and quality of work life in terms of employees' democratic rights within the organization, social relevance, and social integration or teamwork.

Keywords: Workplace Happiness, Quality of Working Life (QWL), Work Efficiency

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่กำลังเผชิญความท้าทายจากความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความคาดหวังของประชาชนต่อประสิทธิภาพและความโปร่งใสของระบบราชการที่เพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2559) ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องไม่เพียงแต่ในด้านความรู้ และทักษะเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านแนวคิดด้านความสุขในการทำงาน (Work Happiness) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลากรที่มีระดับความสุขสูงจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงบวก มีความผูกพันต่อองค์กร และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Fisher, 2010) ขณะเดียวกัน แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง (Walton, 1974) นอกจากนี้ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งเป็นผลจากความเครียดสะสมและภาระงานที่เกินสมดุล ยังเป็นปัจจัยที่ลดทอนประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Maslach & Leiter, 1997 อ้างถึงใน ญัฐพงศ์ เศรษฐบรรจง, 2565) ในบริบทของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักงานการเจ้าหน้าที่ซึ่งมีบทบาทสำคัญด้านการบริหารงานบุคลากร บุคลากรต้องเผชิญทั้งภาระงานที่เพิ่มขึ้นและความท้าทายจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากขาดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างเพียงพอ อาจก่อให้เกิดความสับสน ความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2559) ขณะเดียวกันงานวิจัยในบริบทหน่วยงานภาครัฐของกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรที่มีระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นและผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ากลุ่มที่มีระดับต่ำ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2564) จากความสำคัญและประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อสำรวจระดับของตัวแปรดังกล่าวและวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการให้บริการภาครัฐอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร

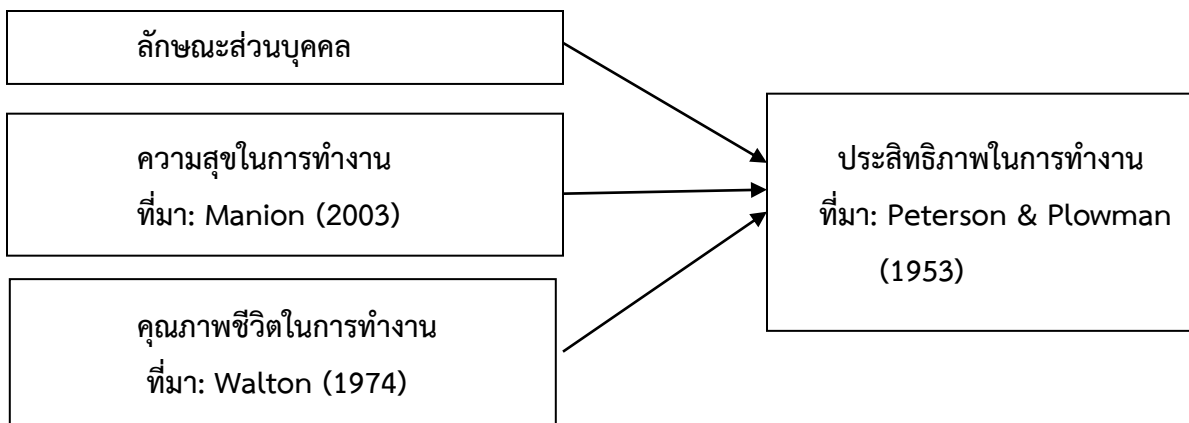
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, วุฒิ การศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน, รายได้ต่อเดือน) ของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2. ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง "ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร" ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความสุขในการทำงานเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการสร้างสรรค์ของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในผลงาน นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงการรับรู้และการแสดงออกในเชิงบวก การทำงานด้วยความสมัครใจและความมุ่งมั่น เกิดความผูกพันต่อองค์กรและความยินดีในการร่วมมือกับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสัมพันธ์อันราบรื่นภายในที่ทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิด Manion (2003) เป็นแกนหลักในการศึกษาเนื่องจากมีสามารถอธิบายทั้งด้านอารมณ์ ความสัมพันธ์และแรงจูงใจได้อย่างครอบคลุม รวมทั้งเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการทำงานได้ โดยมีองค์ประกอบความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) (2) ความรักในงาน (Love of the work) (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)

คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงการที่บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่สะท้อนถึงศักดิ์ศรีและเกียรติของความเป็นมนุษย์ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ Walton (1974) มีความหมายครอบคลุมมากกว่าการกำหนดเวลาทำงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความต้องการและความปรารถนาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้เกณฑ์ของ Walton (1974) ซึ่งถือเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมิติคุณภาพชีวิต 8 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร (6) การเคารพสิทธิและความเสมอภาคในองค์กร (7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) (8) ความรับผิดชอบและประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการที่บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักถึงภารกิจขององค์กรรักษาผลประโยชน์ขององค์กรไว้ ใช้เหตุผลและหลักการในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงยึดตามทฤษฎีของ Peterson และ Plowman (1953) ซึ่งกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ไว้ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) คุณภาพ (2) ปริมาณ (3) เวลา (4) ค่าใช้จ่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ บุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 213 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 139 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เผื่อจำนวนตัวอย่างสำรองเพิ่มขึ้นอีก 5% หรือประมาณ 6 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจากการเก็บข้อมูลและกรณีแบบสอบถามที่อาจไม่สมบูรณ์ ดังนั้น **กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 145 คน**

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ตามความสะดวกในการเข้าถึงและความพร้อมในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ความสุขในการทำงานของบุคลากร (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (4) ประสิทธิภาพในการทำงาน ข้อคำถามในส่วนที่ 2-4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ และ (5) เป็นแบบสอบถามส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสำหรับข้อคำถามเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ 0.6-1.0

2. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูล

ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือวารสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และฐานข้อมูลออนไลน์ที่เชื่อถือได้ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมจากบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 145 ราย โดยขอหนังสืออนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อประสานขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ จากนั้นแจกแบบสอบถามด้วยวิธีสุ่มแบบสะดวกผ่านแบบสอบถามออนไลน์และแบบกระดาษก่อนนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับของตัวแปรที่ศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และใช้สถิติ Independent Samples t-test และ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.31	0.607	มากที่สุด
ด้านความรักในงาน	4.11	0.597	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในงาน	4.25	0.610	มากที่สุด
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.86	0.650	มาก
รวม	4.13	0.526	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.526 เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.31, S.D. = 0.607) รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.25, S.D. = 0.610) รองลงมาเป็นด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.11, S.D. = 0.597) และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.86, S.D. = 0.650) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.26	0.933	ปานกลาง
ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.23	0.938	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.73	0.714	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.81	0.766	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.89	0.613	มาก
ด้านสิทธิของพนักงานวิชาชีพไทยในองค์กร	3.93	0.641	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และครอบครัว	3.82	0.808	มาก
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.84	0.780	มาก
รวม	3.71	0.535	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.535 เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า สติของพนักงานประจำปีไทยในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.641) รองลงมาเป็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.613) รองลงมาเป็นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.780) รองลงมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.808) รองลงมาเป็นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.766) รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.714) รองลงมาเป็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 0.933) และสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$, S.D. = 0.938) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพงาน	4.06	0.577	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.11	0.574	มาก
ด้านเวลา	4.19	0.562	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.97	0.650	มาก
รวม	4.09	0.515	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.515 เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.562) รองลงมาเป็นด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.574) รองลงมาเป็นด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.577) และด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.650) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุราชการ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน)ของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุราชการ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	t-test = 2.485	0.14	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F-test = 1.071	0.373	ปฏิเสธสมมติฐาน
วุฒិการศึกษา	F-test = 8.26	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	F-test = 2.39	0.098	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุราชการ	F-test = 1.36	0.250	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test = 2.15	0.097	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุราชการ, รายได้ต่อเดือน) ที่แตกต่างกันมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุราชการและรายได้ต่อเดือนที่ไม่แตกต่างกันและด้านวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร					
ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	B	Std. Error	β	t	Sig.
	ค่าคงที่	1.008	0.189	-	5.340
ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ ในงาน	0.486	0.055	0.575	8.765	0.000*
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของ พนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	0.279	0.053	0.347	5.286	0.000*
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของ พนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	0.106	0.038	0.160	2.761	0.007
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณา การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	-0.126	0.055	-0.150	-2.290	0.023
Adjusted R ² = 0.690 F = 77.890 Sig = 0.000*					

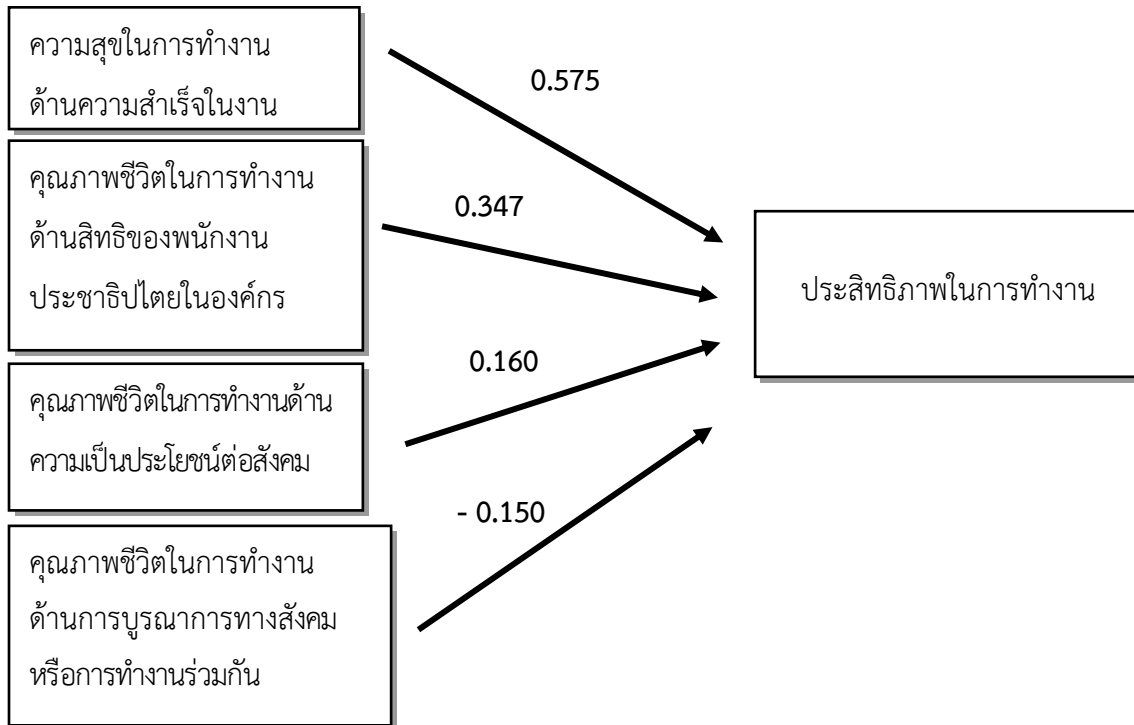
*มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า Adjusted R² = 0.690 หมายความว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 69 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อีกร้อยละ 31 เป็นอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาเป็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร รองลงมาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันตามลำดับโดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและด้านความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน, ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สามารถสรุปตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

ตัวแปรต้น Independent Variables

ตัวแปรตาม Dependent Variables



ภาพที่ 2 ตัวแบบ (Model) จากการวิจัยสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร" สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรทั้ง 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้ **ความสุขในการทำงาน** ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.86$) **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$)

รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ ($\bar{X} = 3.23$) ประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.97$)

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุราชการและรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ในปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000)

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานเพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 3 ด้านที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

การอภิปราย

1. จากสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุราชการ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) ของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในภาพรวม โดยกลุ่ม ม.ปลาย/ปวช.กับปริญญาตรี ม.ปลาย/ปวช.กับสูงกว่าปริญญาตรี ปวส.กับปริญญาตรีและปวส.กับสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่สูงขึ้นช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์และความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริบทของหน่วยงานภาครัฐส่วนลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ, อายุ, ตำแหน่งงาน, อายุงานและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทขององค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานมากกว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

2. จากสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณชี้ให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชฐธิดา กุศลลาไสยานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์, และศรุตดา เกษสังข์ (2566) ธิญญา คอแก้ว, ทิพมาศ เสวตวรโชติและสันติ อุณจะนำ (2567) ที่พบว่าความสุขในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ

ในการทำงาน ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ วงคำจันทร์, สมบูรณ์ ศรีภู และโยธกา แก้วคำ (2567) ธนสิน จันทเดช (2567) และ Mabele, Kinyua และ Bengat (2025)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละหัวข้อที่ชัดเจน รวมถึงมีการแบ่งภาระงานตามความเหมาะสมและเท่าเทียมตามความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงเป้าหมายที่ชัดเจนของแต่ละภารกิจ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการจัดการรูปแบบการประเมินเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอาจมีแนวทาง หรือกิจกรรมที่ให้องค์กรเป็นผู้นำในการสนับสนุนหรือศูนย์กระจายข่าวสารสู่สังคม
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอาจต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้มีอิทธิพลเป็นลบ อาจเนื่องจากกิจกรรมกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีมในทีมอาจยังไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หรือมีการใช้เวลามากจนเกินไปจึงควรมีการปรับปรุงวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อไปให้การทำงานส่งผลต่อภารกิจหลักขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นอาจมีการขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นอาจใช้กลุ่มตัวอย่างจากส่วนราชการอื่นที่มากขึ้น เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ใช้เพียงแค่สำนักงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานครเพียงส่วนราชการเดียวจึงอาจไม่ครอบคลุมทั้งองค์กร ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้กลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้นเพื่อให้ได้ผลความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำได้ชัดเจนขึ้น
2. มีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่นอกเหนือจากความสุข ในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วยังมีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยอนามัย, ความเครียดในการทำงาน และภาวะผู้นำ ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปหากนำเอาตัวแปรเหล่านี้มาวิเคราะห์เพิ่มเติมอาจทำให้เห็นความสัมพันธ์ของปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ชัดเจนมากขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปหากศึกษาในประเด็นนี้ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งอาจยังไม่สามารถสะท้อนความรู้สึกหรือมุมมองเชิงลึกของบุคลากรได้อย่างครบถ้วน ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

จุฑามาศ วงคำจันทร์, สมบูรณ์ ศรีภู และโยธกา แก้วคำ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง, กลุ่มบริหารนโยบาย ยุทธศาสตร์และประเมินผลสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

เชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และ ศรุตตา เกษสังข์. (2566). การศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์. วารสารพัฒนาธุรกิจและ อุตสาหกรรม ปีที่ 3, ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2566.

ณัฐพงษ์ เศรษฐบรรจง. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานที่ ประกอบวิชาชีพบัญชีโดยมีความสามารถในการฟื้นฟูพลังตัวแปรกำกับ [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]

ธนสิน จันทเดช. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมบริการในเขตอำเภอเมืองเพชรบุรีจังหวัดเพชรบุรี. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2567).

ธัญญา คอแก้ว, ทิพมาศ เสวตวโรชิตี และ สันติ อุณจะนำ. (2567). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. *Journal of Dhamma for Life*, Volume 30 Issue 3.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ภาครัฐไทย. กรุงเทพฯ: ทีดีอาร์ไอ

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412

Walton, R. E. (1974). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.