

ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
**OPINIONS TOWARD WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL IN THE  
DEPARTMENT OF EMPOWERMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES**

ชญภัทร กุ้ยเหล็ก

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Thanyaphat Guilek

E-mail : darksea3d@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamheang University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำแนกตามด้านประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในส่วนกลาง จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 71 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1

มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และหน่วยงานที่สังกัดกองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการคนพิการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1

2. ด้านความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปริมาณงานและด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X}= 4.01$ ) ด้านคุณภาพของงานและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่า ( $\bar{X}= 3.99$ )

3. ทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัดหน่วยงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ABSTRACT

Education subject Opinions toward work efficiency of personnel in the Department of Empowerment of Persons with Disabilities. The objective is to education subject opinions toward work efficiency of personnel in the Department of Empowerment of Persons with Disabilities and to compare the opinions on work efficiency of the Personnel of the Department of Empowerment of Persons with Disabilities. The sample group used in this research was 176 personnel in the Department of Empowerment of Persons with Disabilities in the central region. Is a questionnaire about Opinions toward work efficiency of personnel in the Department of Empowerment of Persons with Disabilities

The results showed that

1. Population of respondents Found that most of the women are 125 people, accounting for 71% , aged between 31-40 years, 83 people, accounting for 47.2% , having a single status of 131 people, representing 74.4%, undergraduate level, 141 people, representing 80.1 percent have an average monthly income between 15,000 - 20,000 baht, of 102 people, representing 50 percent, and 53 agencies under the Rights and Welfare Promotion Division, representing 53.1 percent

2. As for the Opinions toward work efficiency of personnel in the Department of Empowerment of Persons with Disabilities Found that personnel have an opinions on work

efficiency in the high level ( $\bar{X} = 4.00$ ), when considering in each aspect, it was found that the personnel had a high level of opinions in all aspects, in order of average order from highest to lowest as follows : quantity of work and time have the same mean value ( $\bar{X} = 4.01$ ) in terms of quality of work and cost of operations have the same average value ( $\bar{X} = 3.99$ )

3. Test the hypothesis by comparing differences of opinions on the work efficiency of personnel in the Department of Empowerment of Persons with Disabilities. Classified by personal factors, it was found that personnel in the Department of Empowerment of Persons with Disabilities with gender, age, education level, marital status, average income per month and under the agency. There was no difference in the opinions on the efficiency of the operation as a whole at the statistical significance level 0.05

## บทนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 เรื่องการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมาตราที่ 1 กำหนดไว้ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ จากหลักเกณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกาส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรเห็นความสำคัญและให้ความสนใจในเรื่องของการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข เล็งเห็นถึงผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพและสามารถทำงานได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้มีแผนการพัฒนาสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาและเตรียมความพร้อมกำลังคนเพื่อรองรับวาระที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่วนราชการจะต้องวางแผนกำลังคนและเตรียมความพร้อมบุคลากรให้เป็นผู้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จากที่กล่าวมา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้เจ้าหน้าที่ บุคลากร

มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการทำงานที่ถูกต้องมีคุณภาพ ทันตามเวลา และใช้ทรัพยากรทั้ง คน วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนราชการ การใช้เทคโนโลยี เข้ามาช่วยลดขั้นตอน และลดเวลา ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดการสูญเสีย ทรัพยากรน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### **สมมุติฐานของการวิจัย**

1. บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

### **ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2. ทราบการเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สามารถประเมินศักยภาพของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นไป

4. เกิดแนวทางในการกำหนดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในส่วนกลาง ซึ่งทราบจำนวนที่แน่นอน จำนวน 314 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่  $\pm$  ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 176 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีโครงสร้างชัดเจน โดยพิจารณาข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล โดยโครงสร้างของแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัดหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้เป็นสถิติเบื้องต้นในการอภิปรายผล ได้แก่
  - การใช้ตารางแจกแจงความถี่ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยระบุเป็นค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกเป็นตารางของตัวแปรแต่ละตัว

- การใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อรายงานผลเฉลี่ยและจัดอันดับความคิดเห็น

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้เป็น สถิติในการเปรียบเทียบของข้อมูล และทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่

- การใช้ค่า Independent sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแตกต่างกัน

- การใช้ค่า F-test (One-Way analysis of Variance) ได้แก่อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัดหน่วยงาน ใช้ทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference: LSD)

### สรุปผลการวิจัย

1. ด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 71 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และหน่วยงานที่สังกัดกองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการคนพิการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1

2. ด้านความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปริมาณงานและด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านคุณภาพของงานและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่า ( $\bar{X} = 3.99$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า

2.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่าบุคลากรที่ทำการสำรวจมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดข้อ 3 ปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมาบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 4 มีการตรวจสอบและตรวจทานงานทุกครั้งก่อนนำเสนอหัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา หรือส่งมอบงานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป ( $\bar{X} = 4.16$ ) ข้อ 1 มีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน

ระหว่างปฏิบัติงาน หลังปฏิบัติงาน และมีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.11$ ) ข้อ 5 ผลงาน มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 3.96$ ) ข้อ 8 ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานไว้วางใจในผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) ข้อ 2 ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และผลงานมีการแก้ไขน้อยมาก หรือไม่มีการแก้ไขเลย ( $\bar{X} = 3.89$ ) ข้อ 6 ผลงานสามารถใช้เป็นแบบอย่างให้กับผู้ปฏิบัติคนอื่น ๆ ได้ ( $\bar{X} = 3.88$ ) และข้อ 7 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถตัดสินใจและแก้ไขในทันทีทันใด เพื่อให้เกิดความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.79$ )

2.2 ด้านปริมาณงาน พบว่าบุคลากรที่ทำการสำรวจมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 5 นอกจากปฏิบัติงาน ในหน้าที่แล้วสามารถช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อถูกร้องขอได้ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ข้อ 2 สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นอกเหนือจากภารกิจประจำ และข้อ 3 มีการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.08$ ) ข้อ 4 มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ข้อ 1 ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ข้อ 7 สามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ข้อ 6 ปริมาณงานเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และข้อ 8 สามารถปฏิบัติงานได้แม้เจ้าหน้าที่จะน้อยลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.90$ )

2.3 ด้านเวลา พบว่าบุคลากรที่ทำการสำรวจมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 1 มีความตรงต่อเวลา สามารถจัดการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.15$ ) ข้อ 2 สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม และข้อ 4 ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ข้อ 3 แบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.05$ ) ข้อ 7 มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.99$ ) ข้อ 8 นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อทำให้การปฏิบัติงานได้สะดวกลดเวลาในการปฏิบัติงานลง อีกทั้งเกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.95$ ) ข้อ 6 สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา และยังสามารถบริหารเวลาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำมาปรับใช้กับงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.93$ ) และข้อ 5 ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลา ( $\bar{X} = 3.81$ )

2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่าบุคลากรที่ทำการสำรวจมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อ 3 ผลงานที่ได้เกิดการเสียหายน้อยที่สุด และข้อ 6 ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า และมีส่วนช่วยในการลดการใช้ทรัพยากรลงเพื่อให้ส่วนราชการได้ประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.07$ ) ข้อ 4 นำทรัพยากรบางอย่างที่ใช้แล้ว แต่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ข้อ 2 สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยความคุ้มค่า และใช้ทรัพยากรที่มีได้อย่างประหยัด ( $\bar{X} = 4.03$ ) ข้อ 8 ได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ ( $\bar{X} = 3.97$ ) ข้อ 5 สามารถนำทรัพยากรที่ไม่ใช้แล้วนำมาพัฒนาตัดแปลงและนำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.94$ ) ข้อ 1 ได้จัดทำประมาณการการใช้ทรัพยากรในแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ประหยัด และข้อ 7 มีการกระตุ้น ส่งเสริม และให้การแนะนำเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ให้ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.92$ )

### 3. การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ส่วนด้านคุณภาพของงาน บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference : LSD) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ( $\bar{X} = 3.88$ ) มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.11$ )



3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 พบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 พบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 พบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 พบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

### การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีประเด็นที่ต้องนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านคุณภาพงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.99$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวปัญญาพร จิตพิงส์ (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพด้านเวลาและด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความรับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่สูง มีความตรงต่อเวลา สามารถจัดการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดลำดับความสำคัญของ

งานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลา ในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นอกเหนือจากภารกิจประจำ โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อีกทั้งนอกจากปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วท่านสามารถช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อถูกร้องขอได้

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านปริมาณงานด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ส่วนด้านคุณภาพของงานบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference : LSD) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ( $\bar{X} = 3.88$ ) มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.11$ ) เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากจะเป็นผู้ที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการหน้าที่ของงานที่มีความสำคัญและมีความซับซ้อน จำเป็นจะต้องใช้ความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และถูกต้องเป็นไปตามระเบียบของทางราชการมากกว่าคนที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ แยมเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อประสิทธิภาพการทำงานของศูนย์รีไซเคิลพบสุข จังหวัดนนทบุรี พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่ำกว่าที่มีระดับวุฒิภาวะประสบการณ์ที่สูง

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

งานวิจัยในครั้งนี้ ผลของความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเพื่อที่จะรักษาระดับ และพัฒนาด้านประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น จึงควรหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยข้อเสนอแนะจำแนกเป็นด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน บุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่คุณภาพงาน

ขึ้นอยู่กับอายุของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยจะเป็นผู้ที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีภาระหน้าที่ของงานที่มีความสำคัญ และมีความซับซ้อน จำเป็นจะต้องใช้ความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และถูกต้องเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งหากจำแนกในรายข้อ จะพบว่าเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานความสามารถตัดสินใจและแก้ไขในทันท่วงที เพื่อให้เกิดความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ได้รับค่าเฉลี่ยน้อย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของทางราชการการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำจึงทำให้การตัดสินใจแก้ไขปัญหาในทันท่วงทีนั้นทำได้ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่ถ้าเป็นปัญหาที่ใหญ่เกินขอบเขตอำนาจหน้าที่จะต้องให้หัวหน้างานหรือผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ และจะต้องสอบถามวิธีการแก้ไขปัญหาจากหัวหน้างานหรือผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า หรือผู้บริหาร ดังนั้น จึงควรพิจารณา ในการพัฒนาบุคลากรในด้านความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ การเพิ่มองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน หรือคู่มือ แนวทางในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนสามารถใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

2. ด้านปริมาณงาน บุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัดหน่วยงาน ผลโดยรวมที่ได้ไม่แตกต่างกัน หากจำแนกรายข้อจะพบว่าความเหมาะสมกับปริมาณงาน และสามารถปฏิบัติงานได้แม้เจ้าหน้าที่จะน้อยลง ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีบุคลากรที่น้อย และมีการกระจายปริมาณงานให้กับบุคลากรทุกคนได้รับฝึชชอบ และได้มีโอกาสในการรับภารกิจที่หลากหลาย เพราะฉะนั้นจึงควรพิจารณามาตรการในการเพิ่มบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และมีการกระจายงานลงสู่หน่วยงานภูมิภาค หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การทำงานในส่วนกลางมีความคล่องตัว และสามารถวางนโยบายในการทำงานลงสู่หน่วยงานท้องถิ่นรับไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านเวลา บุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและสังกัดหน่วยงาน ผลโดยรวมที่ได้ไม่แตกต่างกัน หากจำแนกรายข้อจะพบว่าปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลา และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา และยังสามารถบริหารเวลาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำมาปรับใช้กับงานที่รับผิดชอบ ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทำให้บุคลากรไม่สามารถบริหารเวลาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ จึงควรพิจารณาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานเพื่อทำให้การปฏิบัติงานได้สะดวก ลดเวลาในการปฏิบัติงานลง อีกทั้งเกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

และลดขั้นตอนการดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัว ประหยัดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน บุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัดหน่วยงาน ผลโดยรวมที่ได้ไม่แตกต่างกัน หากจำแนกรายข้อจะพบว่ามีภาระต้นทุน ส่งเสริม และให้การแนะนำเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ให้ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า และได้จัดทำประมาณการการใช้ทรัพยากร ในแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมประหยัด ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรพิจารณาการจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน และรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ในการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานที่สัมพันธ์กับด้านเวลาของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
3. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

#### เอกสารอ้างอิง

ข้อมูลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สืบค้นจาก <http://dep.go.th/>

ด.ต สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ (2559) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด . คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

- พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) **ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2. กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา**
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2547) **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**
- ราชบัณฑิตยสถาน (2546) พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.
- รายงานประจำปี 2562 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สืบค้นจาก <http://dep.go.th/>
- วรเดช จันทรศร (2542) **การพัฒนากระบวนการไทย. กรุงเทพฯ : สหภาพสื่อ และการพิมพ์ศิริวรรณ**
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2548) **องค์การและการจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**
- เสนาะ ดิยาวัว (2545) **การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**
- สมใจ ลักษณะ (2542) **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**
- เสรีรัตน์ และคณะ (2550) **องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร**
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**
- อุทัย หิรัญโต (2525) **เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์**
- อภิชัย จตุพรวาที (2557) **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย**
- Peterson & Plowman (1989) อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556 แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- Yamane, Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis*. New York: Harper & Row.