

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งย่านนิคมอุตสาหกรรมบางปู
ตำบลแพรกษา อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ

The study of factors affecting the performance of employees in the organization
Case study of the company A private sector in Bangpoo Industrial Estate,
Phraek Sa Subdistrict, Mueang District, Samut Prakan Province.

น.ส. มณัญญา เสนชัย
ปี พ.ศ. 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งย่านนิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งย่านนิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และ 2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งย่านนิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งย่าน นิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ กำหนดขนาดโดยใช้สูตรทราโรยามาเน่ จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's, 1932 อ้างใน พิชญาวัฒน์รังสรรค์, 2558, น. 39) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการทำสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) และ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน และ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ อายุงาน และ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความสำเร็จในงาน

2.1 ระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Schaffe') ด้านปริมาณงานพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านคุณภาพงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ตำแหน่งงานแตกต่างกันประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Schaffe')

โดยรวม พนักงาน ระดับหัวหน้าหน่วยงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน สูงกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความสำเร็จในงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้าหน่วยงานระดับผู้จัดการ ระดับสูงกว่าผู้จัดการ อื่น ๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Schaffe')

โดยรวม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่ากว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท, รายได้ 15,001 – 20,000 บาทและ รายได้ 20,001 – 25,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

ด้านคุณภาพงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 35,000 บาทต่อเดือน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสำเร็จในงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านความสำเร็จในงาน

3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันมากกับความรู้ความเข้าใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงานและขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันมากกับ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงานและขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ปานกลางกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กันมากกับความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

Abstract

Research The study of factors affecting the performance of employees in the organization Case study of the company A private sector in Bangpoo Industrial Estate, Phraek Sa Subdistrict, Mueang District, Samut Prakan Province Objective 1. To study the factors that affect the performance of the company employees. A private sector in Bangpoo Industrial Estate, Phraek Sa Subdistrict, Mueang District, Samut Prakan Province and 2. To compare the work efficiency of the company employees, a private company in Bangpoo Industrial Estate, Phraeksa Subdistrict, Mueang District, Samut Prakan Province. The sample group used in the research was Employees One private district Bangpoo Industrial Estate, Phraek Sa Subdistrict, Mueang District, Samut Prakan Province Determining the size using the Taro Yamane formula, a

total of 315 people. Tools used is a questionnaire about the personal factors of the questionnaire to explore the basic information of the respondents in the Check List regarding gender, age, job age, education level, marital status, job position, income and questionnaires about work factors Likert's estimation scale model (Likert's, 1932, quoted in Pichaya Wattanarangsana, 2015, p. 39). Statistics used in data analysis were t-test. One-way ANOVA and Double Scheffe' test and correlation analysis (Pearson Correlation)

The research found that

1. The level of opinions about the working factors of employees in the organization. The overall picture is at a high level. With all aspects being at a high level. The aspect that has the highest mean is the knowledge and understanding of the work done, followed by the work environment. In the opinion level and the relationship between Security Progress in work and morale of work, respectively

2. Work efficiency classified by personal factors of employees, namely gender, age, job age and status, work efficiency is not different in work quantity, job quality and job success.

2.1 Different educational levels The overall performance efficiency was significantly different at the level of .05 when testing the pair with the Schaffe's method. The workload of staff with educational level Bachelor's degree And employees with higher education levels have higher work efficiency than those with lower education levels Quality of work Employees with education The bachelor's degree has higher operational efficiency than those with lower education levels. Success in the job Employees with education Higher Bachelor's degree with efficiency in operation The achievement in work is higher than the employees who have lower education than the bachelor's degree with statistical significance at .05 level.

2.2 Different positions, performance, The amount of work, the quality of work and the success in the job differing statistically at the level of .05, therefore comparing the pair by the Schaffe 'method

By including employees at the head of the department with the efficiency of work performance in the amount of work higher than the operational level staff with statistical significance at the level of .05, while other levels not different

Work quantity, job quality and job success The efficiency of the operation is not different either. Operational level Chief level of manager level Higher level than other managers. Efficiency in operation. not different

2.3 The average monthly income is different. The efficiency of work performance was significantly different at the level of .05 when comparing the pair with the method of Scheffe (Schaffe ').

By including employees with an average income of more than 35,000 bath per month with work efficiency More than employees with monthly income 10,001–15,000 baht, income 15,001 - 20,000 baht and income 20,001 - 25,000 baht with statistical significance at .05 level

Workload, performance The amount of work is not different.

Quality of work Operational efficiency employees with an average income of more than 35,000 baht per month. More than those with an average monthly income of 10,001 - 15,000 baht with statistical significance at .05 level.

Job success employees with an average monthly income of more than 35,000 bath are more effective in achieving job success than the average monthly income of 10,001–15,000 bath estimate salary 15,001–20,000 bath and estimate salary 20,001–25,000 Baht with statistical significance at the level of .05

3. The relationship between work factors and work efficiency in workload Quality of work and success in the job

3.1 Work efficiency in the workload is highly correlated with knowledge and understanding of the work. Interpersonal relationships Security Progress in work and morale of work. There is a moderate relationship with the working environment.

3.2 Performance in quality of work .There is a lot of relationship with Knowledge and understanding of work done Interpersonal relationships Security Progress in work and morale of work Have a central relationship with the work environment.

3.3 Efficiency in work performance in job success. There is a great relationship with the knowledge and understanding of the work done. Working environment Interpersonal relationship Security Advancement in work and morale of work.

บทนำ

การบริหารงานขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายต้องมีทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องมืออุปกรณ์ (Machine) วิธีดำเนินงานหรือการบริหารจัดการ (Method or Management) และตลาด (Market) ซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรที่ช่วยให้สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาองค์การตลอดทั้งประเทศไทยด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงได้มีการริเริ่มวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) อย่างเป็นระบบโดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) และปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รวมทั้งนโยบาย Thailand 4.0 ในขณะเดียวกันองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยต้องเผชิญกับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เพื่อรองรับความพร้อมด้านแรงงานคุณภาพทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ รวมทั้งภาครัฐบาล (Office of the national economic and social development board, 2011) และปัจจุบันจะเห็นว่าเทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วเกิดการติดต่อเคลื่อนย้ายอย่างไร้พรมแดนสามารถเชื่อมโยงกันได้ทั่วโลกทำให้เป็นทั้งวิกฤตและโอกาสทางด้านธุรกิจ จากการเปลี่ยนแปลงนี้เองที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงานของเขาส่งผลให้คนในยุคนี้รักความสะดวกสบาย ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมบรรยากาศการทำงานเป็นอิสระ ชอบขั้นตอนการทำงานที่ไม่ซับซ้อน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานซึ่งก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสริมด้วยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคง เกิดความมีขวัญและกำลังใจ องค์กรใดสามารถทราบว่าคุณภาพต้องการสิ่งใดแล้วนำไปปรับใช้ก็สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ เพราะบุคลากรถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจซึ่งเกิดจากประสิทธิภาพของการทำงานนั่นเอง การดำเนินธุรกิจปัจจุบันนี้มีคู่แข่งเกิดขึ้นมากมายดังนั้นผู้ที่ได้เปรียบในโลกธุรกิจยุคนี้คือการตามให้ทันและปรับปรุงวิธีการทำงานขององค์กรอยู่เสมอองค์กรสมัยใหม่ถึงแม้จะมีเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาแทนคนทำให้ใช้แรงงานคนน้อยลงและคนส่วนมากก็ต้องการที่จะไปประกอบอาชีพส่วนตัวอีกทั้งในปัจจุบันคนไทยในวัยทำงานมีแนวโน้มลดจำนวนน้อยลงจึงจำเป็นต้องรักษาคนที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับเรานาน ๆ ธุรกิจการผลิตยาและอาหารเสริมและธุรกิจผลิตเครื่องสำอางถือว่าเป็นธุรกิจที่ได้รับความนิยม และคนที่ทำงานในองค์กรแบบนี้ต้องเน้นความสะดวกเป็นพิเศษต้องมีกฎระเบียบมากมายเป็นเงื่อนไขสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับคนในองค์กรประเภทนี้ซึ่งก่อให้เกิดความยุ่งยาก เกิดความไม่เป็นอิสระจากสาเหตุผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลหรือไม่ ในยุคปัจจุบันนี้

คนมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องทราบ ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ สิ่งใด มีความแตกต่างกัน และในยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามามีผลอย่างมากมานี้เองจะนำไปสู่การทำให้การหาวิธีที่จะทำให้อันคน ที่มีประสิทธิภาพอยู่กับองค์กรไปนานๆ โดยการใช้อย่างปัจจัยที่เขาต้องการในการเป็นแรงเสริม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งย่าน นิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัท เอกชนแห่งหนึ่งย่านนิคม อุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อพนักงาน บริษัท เอกชนแห่งหนึ่งย่าน นิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานสวนประสิทธิภาพ การทำงาน ศึกษาเนื้อหา ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงานและความสำเร็จในงาน

ด้านพื้นที่การวิจัยย่าน นิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งย่านนิคม อุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 1,480 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2562) โดยผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดย จำนวน 315 คน

ด้านระยะเวลาช่วงเดือนมกราคม 2562 – พฤษภาคม 2562

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งย่านนิคมอุตสาหกรรมบางปูตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ย่าน นิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

นิยามศัพท์

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหมายถึงความสามารถที่ปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามเป้าที่กำหนด ได้งานที่มีคุณภาพและเกิดความสำเร็จในงานโดยมีตัวชี้วัดความสามารถที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยงานเป็นตัวประเมินผลงาน
2. ปริมาณงาน หมายถึงปริมาณงานที่กำหนดในขอบเขตระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน
3. คุณภาพของงาน หมายถึง สิ้นค้าหรือผลิตภัณฑ์เป็นไปตามข้อกำหนดของลูกค้าหรือมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากภายนอกหรือตรงกับความต้องการของลูกค้า
4. ความสำเร็จในงาน หมายถึง งานเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แม้ว่าจะเกิดปัญหาและอุปสรรคก็ตาม
5. ปัจจัยใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรในที่นี้ หมายถึงพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ย่านนิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรซึ่งทำให้ได้ ปริมาณงานตามเป้าหมาย มีคุณภาพของงานและมีความสำเร็จในงานซึ่งปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ด้านความรู้ความ

เข้าใจในงานที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

6.ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญ และปฏิบัติได้ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายตามระเบียบที่กำหนดไว้รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม และทดสอบก่อนการลงมือทำงานจริงและการทำงานตรงกับความรู้อุบัติการณ์ของตนเองหรือมีประสบการณ์การทำงานด้านนี้โดยตรงมาก่อน

7.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาวะแวดล้อมทางกายภาพหรือบรรยากาศขององค์กร เช่น สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พนักงานที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน ลักษณะจัดให้มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ การจัดน้ำดื่ม ที่สะอาด มีห้องสุขาที่ถูกลักษณะ

8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิสัมพันธ์ของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างานและฝ่ายบริหาร รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบขององค์กรที่เท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

9.ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน หมายถึง งานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสมและทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้นมีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ งานที่ทำความเหนื่อยและกระตุ้นให้เกิดความอยากจะทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาที่มีคู่มือปฏิบัติงานและมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้ามีโอกาสได้เรียนรู้อะบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่บริษัทให้โอกาสศึกษาต่อ อบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน

10.ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีมากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด บริษัทได้จัดให้มีสถานพักผ่อนและกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงานไว้อย่างเพียงพอ บริษัทได้ให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานของบริษัท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.เพื่อให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ย่านนิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำที่ได้ไปเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

2.เพื่อทราบถึงปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ย่านนิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการเพื่อนำที่ได้ไปเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล บทความ เอกสาร รวมถึงงานวิจัยฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร คำว่า “ประสิทธิภาพการทำงาน” ประกอบด้วยคำ 2 คำ ได้แก่ “ประสิทธิภาพ ” กับ “การทำงาน” สำหรับความหมายของประสิทธิภาพการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายดังนี้พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ให้ความหมายไว้ว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในกรงาน”

พิทยา บวรวัฒนา (2552 ก, หน้า 181) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพหมายถึง อัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยนั้น ๆ ”

นันทนา ธรรมบุศย์ (2540, หน้า 25)กล่าวว่า“ประสิทธิภาพหมายถึง วิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด ”

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญไว้ดังนี้

ปิติ วัลลย์เพ็ญ ได้กล่าวถึงแนวคิดของ แฮมเมอร์และแชมพี ที่ได้เสนอ ปัจจัย 8 ประการที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ หลักการขั้นพื้นฐาน การเปลี่ยนแปลงที่ถอนรากถอนโคน การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ยิ่งใหญ่ เน้นกระบวนการ ใช้เทคโนโลยีใหม่ นำตั้งชีวิตผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ สายบังคับบัญชาของกรนั้นสั้นลง การให้ความเชื่อถือ และให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

ธัญญา ผลอนันต์ กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้บริหารประเทศมีประสิทธิภาพ ได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหาร พฤติกรรมองค์การ คุณสมบัติเฉพาะของผู้บริหารและความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหาร นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงาน

กานดา จันท์แย้ม (2556 , หน้า 104) สรุปความหมาย ของแรงจูงใจว่า หมายถึง “สิ่งใด ๆ ก็ตามที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น โดยมีลักษณะสำคัญคือ มีพลังขึ้นมาและมีความคงทนในการแสดงพฤติกรรม”

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554, หน้า 79) “แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง”

พิทยา บวรวัฒนา (2552 ก , หน้า29) “การจูงใจ หมายถึง การสร้างความปรารถนาในตัวคนที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้การกระทำนั้นเป็นตัวแทนความต้องการของปัจเจกบุคคล คนที่มีความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นคนที่มีความเครียดและความเครียดนี้จะเป็นตัวผลักดันทำให้ปัจเจกบุคคลนั้นขยันทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายบางอย่างของตน”**ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ**

จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550 หน้า 99) กล่าวว่าความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง การที่พนักงานให้คำแนะนำ และสอนงานที่ถูกต้องต่อเพื่อนร่วมงานใหม่ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความสามารถพัฒนางาน และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม พนักงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

อักรเดช ไม้จันทร์ (2560 หน้า 29) กล่าวว่า ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง สิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญ และปฏิบัติได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งได้รับการฝึกอบรม การทดสอบก่อนการลงมือ ปฏิบัติงานจริง และได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

ประสิทธิ์ชัย พิภกิติ (2552 หน้า 42) ได้สรุปไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง พนักงานที่ได้รับการอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติตามมาตรฐานของงานที่ทำ มีความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของงานที่ทำ โดยงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2549 หน้า 49) ได้ กล่าวถึง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของมนุษย์เป็นอย่างมาก มีส่วนสร้างเสริมและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด เรียบร้อย จะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจ ไม่รู้สึกไร้ค่าและ

อารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดสภาพการปฏิบัติงานไว้ระียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดสวยงาม พนักงานจะขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอีกทั้งยังเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไป

สกุณนารี กาแก้ว (2546 หน้า 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์ (2529 หน้า 53) สภาพแวดล้อมในการงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547 หน้า 12) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้ การที่บุคคลจะเลือกมีความสัมพันธ์กับใครเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมให้ความสนใจมาก นักวิชาการในสาขานี้ได้พัฒนาทฤษฎีและข้อคิดเห็นเพื่อนำมาอธิบาย ดังนี้ (Organ & Hamner, 1982)

ทฤษฎีอธิบายการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ทฤษฎีนี้ได้อธิบายการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปของกำไรและต้นทุน โดยที่กำไร หมายถึง สิ่งที่เราได้จากการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขณะที่ต้นทุน หมายถึง สิ่งที่ไม่น่าพอใจในการสร้างความสัมพันธ์นั้น เช่น ความล้า เบื่อ วิตกกังวล เป็นต้น คนเราจะประเมินกำไรจาก ความสัมพันธ์โดยอาศัยมาตรฐาน 2 ประการ ประการแรก ได้แก่ ระดับของการเปรียบเทียบในอดีต ซึ่งเป็นสิ่งที่เคยได้รับการมีความสัมพันธ์ในอดีต เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจุบัน และประการที่สอง ได้แก่ ระดับการเปรียบเทียบกับทางเลือกอื่น ๆ ในปัจจุบัน ในข้อนี้หมายถึงว่า บุคคลจะเลือกสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใดต้องคำนึงแล้วว่า ระหว่างคนต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่ผู้ใดจะทำให้ได้สิ่งที่ต้องการ มากที่สุด ไม่ว่าจะความสัมพันธ์กับคนปัจจุบันจะทำให้ได้ผลดีแค่ไหนก็ตาม หากบุคคลคิดว่าการสร้าง ความสัมพันธ์กับคนใหม่ให้ผลดีกว่า เขาก็มีแนวโน้มที่จะไปสร้างความสัมพันธ์กับคนใหม่หรือกลุ่มใหม่ ในทางตรงข้าม แม้ความสัมพันธ์ในปัจจุบันจะทำให้ไม่พอใจขนาดใดก็ตามบุคคลจะยังคงความสัมพันธ์นั้นไว้ หากเปรียบเทียบแล้วว่าการไปสร้างความสัมพันธ์กับคนใหม่อาจทำให้ได้ผลร้ายกว่าเดิม

ความคล้ายคลึงของเจตคติ ทฤษฎีนี้อธิบายว่า ผู้ที่มีเจตคติคล้ายกันจะดึงดูดเข้าหากันและเป็นองค์ประกอบสำคัญของการคบหากัน

การเติมความแตกต่างให้สมบูรณ์ ในบางกรณีพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้แม้จะมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ลักษณะเช่นนี้อธิบายด้วยหลักการเติมให้สมบูรณ์ โดยทฤษฎีนี้กล่าวว่า ลักษณะที่แตกต่างกันของบุคคลนั้นหากสามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งได้ ความต่างจะกลายเป็นเสมือนสิ่งดึงดูดใจอีกฝ่ายหนึ่งให้เข้ามาสร้างความสัมพันธ์ด้วย ทฤษฎีนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน เนื่องจากลักษณะของอีกฝ่ายหนึ่งจะถือว่า เป็นกำไรของอีกฝ่ายหนึ่งที่มีได้เป็นเจ้าของลักษณะนั้น

การเปรียบเทียบทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายว่า คนเราแต่ละคนมีความต้องการที่จะประเมินตนเอง ดังนั้นจึงต้องการทดสอบตนเองกับคนอื่น ๆ เพื่อทราบว่ามีหรือเราคิดหรือ เราเป็นสอดคล้องกับความเป็นจริง ทางสังคมหรือไม่ และการที่จะกระทำเช่นนี้ได้จำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ

ตัวแบบเสริมแรง ทฤษฎีนี้เสนอว่า ความดึงดูดระหว่างบุคคลนั้นส่วนหนึ่งมาจากประสบการณ์ที่ได้รับ การเสริมแรงเมื่อมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทฤษฎีนี้เสนอว่า คนเราจะชอบบุคคลที่มีความสัมพันธ์อยู่กับสิ่งเร้าที่ทำให้เราพอใจ นักทฤษฎีนี้ตั้งข้อเสนว่า ปฏิกริยาซึ่งเป็นความชอบพอที่เราจะตอบสนองต่อบุคคล หรือวัตถุเกิดขึ้นได้โดยการวางเงื่อนไขด้วยความใกล้เคียงกันในแง่ของพื้นที่หรือเวลา ตัวอย่างเช่น เราอาจมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อใครคนหนึ่งได้เพียงเพราะเขามาปรากฏตัวอยู่ในขณะที่เรามีประสบการณ์ที่น่ายินดีและพึงพอใจ

เกลเลอร์แมน (Gellerman, 1966 หน้า12 อ้างถึงใน พรรณราย ทรัพย์ะประกา , 2548 หน้า45) ให้คำจำกัดความของคำว่า มนุษย์สัมพันธ์ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ถ้าเป็นความสัมพันธ์ที่ดีก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกรักใคร่และเข้าใจดีระหว่างกันและกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน แต่ถ้าเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ดีย่อมจะก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ความไม่พอใจ หรือความขัดแย้งกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการทำงาน

ม.ล.ว. สมพร สุทัศน์ย์(2535 หน้า 17 อ้างถึงใน พรรณราย ทรัพย์ะประกา , 2548 หน้า 46) หมายถึง กระบวนการประพฤติปฏิบัติตนทั้งทางร่างกาย จิตใจ และการกระทำของตนที่กระทำต่อบุคคลอื่นให้สามารถพอใจเขาได้ เพื่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อกัน เกิดความพอใจ รักใคร่นับถือ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข ช่วยให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552 หน้า 46) ได้สรุปว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น งานปฏิบัติที่มีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน งานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การจัดการระบบปฏิบัติการในหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับบุคลากรที่อยู่มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

พิมลพร โอซารส (2550 หน้า 7) สรุปว่าความก้าวหน้าในงาน หมายถึง กิจกรรมบริหารบุคคลเพื่อการดำเนินงาน ให้พนักงานมีความสามารถสูง ได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วยการจัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าทำงาน

พิมพิภา แซ่ฉั่ว (2551 หน้า 42) ได้สรุปคามก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จ

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

กานดา จันท์แย้ม (2546 หน้า 94) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจ ในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนที่ให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

อารยา เจริญกุล (2543 หน้า 3) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทาง จิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึก หรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้า จากปัจจัย หรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกริยาโต้กลับ คือพฤติกรรม 8 ในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

สมคิด บางโม (2546 หน้า 189-190) กล่าวว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึง พอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและ ทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการ และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ไนโกร (Negro, 1968, p. 383) ให้คำนิยามขวัญและกำลังใจ คือ ความรู้สึก ทำที่หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกัน ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ซาญีลปะ วาสนาบุญ (2546 , หน้า 26) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

ริตา สุขใจ (2548 , หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็น แรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

Shin (2551:1) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายใน และแรงกระตุ้นจากภายนอก เราจะใช้แรงกระตุ้นทั้ง 2 ด้าน อย่างไร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ประสานงานไปยังเจ้าหน้าที่ ที่ทำงานในบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งย่าน นิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยเป็นคนชี้แจงไปยังเจ้าหน้าที่แจกแบบสอบถามให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ใช้ค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)และการทำสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)และวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.33 มีอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 28.57 มีอายุงาน 1-3 ปี ร้อยละ 26.98 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 55.56 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 48.57 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 53.33 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท ร้อยละ 23.17

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานในองค์กร มีดังนี้

2.1 ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน และ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามลำดับ

2.2 ระดับความคิดเห็น รายด้าน มีดังนี้

2.2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำ ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ งานที่กำลังทำอยู่ท่านมีความเข้าใจและการเห็นว่ามีค่าสำคัญ รองลงมา ได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานจริง และ ท่านมีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ ขั้นตอนหรือตามมาตรฐานของงานในหน้าที่ ที่กำลังทำอยู่ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน

2.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายบริหารของบริษัทได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสวนสอบสวนการออกมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น รองลงมา บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอและเหมาะสม และ พื้นที่ในการปฏิบัติงานได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีเสียงรบกวน

จนก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือหนาวจนเกินไป ไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อร่างกายหรือสารปนเปื้อนอยู่ในอากาศ

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างานและฝ่ายบริหาร รองลงมา คือ ได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆตามความเหมาะสมจากเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างานและฝ่ายบริหารเสมอในเวลาที่มีปัญหา และ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างานและฝ่ายบริหาร ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

2.2.4 ด้านด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงานมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รองลงมา มีคู่มือปฏิบัติงานและมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น และ งานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสมและทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน

2.2.5 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท รองลงมา ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถและประสบการณ์ทำงาน และบริษัทได้ให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานของบริษัทอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริษัทได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมสันทนาการกับพนักงานไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3.1 ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาปริมาณงาน และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

3.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน รายด้าน

3.2.1 ด้านปริมาณงาน ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ รองลงมาคือ ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีจำนวนตรงตามที่บริษัทหรือหน่วยงานต้องการ และผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริษัทหรือหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมาย จำนวนการผลิตที่พอดีไม่มากเกินไป

3.2.2 ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พนักงานทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่บริษัทหรือหน่วยงานได้กำหนดไว้ รองลงมาคือ บริษัทหรือหน่วยงานมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และพนักงานทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คุณภาพของงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่พิกัดยอมรับได้

3.2.3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดยมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ และท่านรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานเสมอ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาแสดงกล่าวคำชมต่อความสำเร็จในงานของท่านได้

4. ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ และอายุงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความสำเร็จในงาน

4.1 ส่วนระดับการศึกษา โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Schaffe) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมี

5.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันมากกับความรู้ความเข้าใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงานและขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันมากกับ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงานและขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ปานกลางกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กันมากกับความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของพนักงานกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
2. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในระดับต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับนโยบายในการบริหารในการทางานการแบ่งงานให้ชัดเจนเพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติได้ให้ออกมามีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารต่อไป
3. ควรศึกษาปัจจัยในการทำงาน เกี่ยวกับการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ และการฝึกทักษะที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนในด้านเทคโนโลยี และนอกจากนี้ยังต้องควรศึกษาทักษะที่จำเป็นสำหรับองค์กรสมัยใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กานดา ว่องธนากุล. 2549, หน้า 10-12. *ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การ ศึกษาศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- จักรบุญมาและถวัลย์ เนียมทรัพย์ 2557. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* ปีที่ 40 ฉบับที่ 1 185.
- ชุตินา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเครือ สมิตินเวช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อนุวัติ คุณแก้ว. 2560. *สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พิทยา บวรวัฒนา. 2552. *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : ศักดิโสภณ*
- พิริยะ ผลพิรุฬ. 2552. *การวางแผนกลยุทธ์และการวิเคราะห์โครงการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยพัฒนารายวัน.*
- พงศ์ หรดาล. 2540. *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. ม.ป.ท.*
- วัชร ฐวธรรมและคณะ. 2526. *ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ.*
- วชิรวัชร งามละม่อม. 2558. *การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM).* กรุงเทพฯ: สถาบัน TDRM.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. 2553. *ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี.*
- วิภาดา คุปตานนท์. 2551. *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ส เจริญการพิมพ์*
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2548. *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*

- พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ. 2553. *สัมมนาทฤษฎีองค์กรและการจัดการ* [เอกสารคำสอน]. นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมพิศ สุขแสน. 2548. *สัมมนาการเมือง และการบริหารท้องถิ่นไทย*. ในเอกสารประกอบการบรรยาย. อุดรดิตต์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
- สมยศ นาวิการ. 2544. *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . 2550. *แผนพัฒนาและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . 2555. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- Best, J.W.,& Kahn, J.V. (1998), *Research in education*. (8th ed. Boston, MA : Allyn and Bacon.
- Millet, John D. 1954. *Management in the Public Service*. New York : McGraw Hill Book Company
- Pigors, P., & Myers, C. A. (1981). *The factors which motivate California credentialed teachers to teach in Los Angeles archdiocesan high school*. Dissertation Abstracts International, 46(12), 3563-A
- อักรเดช ไม้จันทร์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปริศนา พิมพ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิ่มนวน ทองแสน. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด.งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรชฎา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนัก ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เฉพาะกรณี.การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). *การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.การค้นคว้า อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.

ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา*.
โครงการงานปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี .

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไอทีอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด* .
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริกกร ปะวะโก. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยทริดิ
ไมท์ จำกัด*.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.