



## ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC

### The performance of employees at ABC company.

ปัญญา อุดมประสงค์สุข<sup>1</sup>

Panya Udomprasongsuk<sup>1</sup>

panya.udomprasongsuk@gmail.com

Received: 25/12/69 Revised: 20/01/69 Accepted: 20/01/69

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัท ABC จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า  $t$  (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ผลการการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อ

<sup>1</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

<sup>1</sup> MooBan Jombueng Rajabhat University



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ABC แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; พนักงาน

### **Abstract**

The purposes of this research were 1) to study the performance of employees at ABC company 2) to compare the performance of employees at ABC company. The sample group was 80 employees selected through simple sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistical in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation t-test and F-test. Analysis by using the computer program. The results were as follows: (1) the performance of employees at ABC company was at a high level for all aspects. It sorted from the highest mean were relationship between operators and supervisors, relationship between workers and coworkers, work atmosphere and Work progress respectively. (2) The comparison of performance of employees at ABC company as classified by gender, age, marital status, education level and work experience, it was found that they were not significantly different. Employees with difference income levels had significantly different factors affecting work performance at the .01 level.

**Keywords:** Efficiency; Operations; Employees



## บทนำ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหารจัดการและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเจริญเติบโต และทำให้องค์กรมีศักยภาพสามารถดำรงอยู่และได้เปรียบในการแข่งขันได้ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร ดังนั้นหากองค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานที่ดี จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรจึงเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุดโดยมีต้นทุนที่ต่ำ การเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถและสมรรถนะที่สูงขึ้น จะทำให้เกิดความสามารถและประสิทธิภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น โดยการเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก และจะต้องอาศัยนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (พสุ เดชะรินทร์, 2549, หน้า 4) เพราะประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากบุคลากรเป็นหลัก การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัทได้กำหนดไว้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับพนักงาน โดยในระดับองค์กรจะมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาวิธีการทำงานที่ดีและปฏิบัติให้ได้ผลสูงสุด และในระดับพนักงานการที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และความทุ่มเทในการทำงาน โดยความร่วมมือนั้นมียุทธศาสตร์หลายสาเหตุ แต่สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงาน มีความตั้งใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ทำให้



องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและใส่ใจนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (วริทรินทร์ สิริเกียรติศรุต และสมยศ อวเกียรติ, 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC” เนื่องจากบริษัท ABC เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและการให้บริการแก่ลูกค้าซึ่งประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้แล้วลักษณะการบริหารงานบริษัทยังให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ทำให้บรรลุเป้าหมายดังที่องค์การได้ตั้งไว้ รวมทั้งยังเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตอีกด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล



## ทบทวนวรรณกรรม

### ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรจำนวนที่น้อยที่สุดในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ และเป็นไปด้วยความประหยัดไม่ว่าจะเป็นเวลา แรงงานและสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน ทั้งความเพียรพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การเอาใจใส่ในการทำงาน การพิจารณาหาเหตุผล และการวางแผนในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามต้องการ

ศิริพงศ์ สมพิร์พันธุ์ (2560) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในเวลาที่รวดเร็วและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

พรณิดา คำนา (2562) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงานว่าเป็นการกระทำของบุคคลที่มีความพร้อมและความสามารถ ที่พยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้เสร็จอย่างรวดเร็วและทันเวลา

กล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้งานที่ตนเองปฏิบัติสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

### ประเภทของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (ชัยวุฒิ เทโพธิ์, 2563)

1. ประสิทธิภาพบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานคือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลงานที่ออกมามีคุณภาพโดยใช้เวลา



และพลังงานน้อยที่สุด รวมถึงการเป็นบุคคลที่มีความสุขและความพอใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดีตลอดเวลา

2. ประสิทธิภาพองค์กร องค์กรมีการใช้ทรัพยากรและกำลังคนอย่างคุ้มค่า ลักษณะการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เกิดความราบรื่นในการทำงาน รวมทั้งบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

องค์กรประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการดังนี้

1. คุณภาพ เป็นคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด

2. ปริมาณงาน เป็นจำนวนงานที่ได้กระทำให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามมาตรฐานของหน่วยงานหรือองค์กร

3. ผลผลิต เป็นผลงานที่พนักงานหรือบุคลากรได้แสดงออกมาภายใต้ นโยบายการทำงานขององค์กร

สมเกียรติ แก้วหอม (2555 อ้างถึงใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์, 2563) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเกิดจาก 3 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) เช่น เพศ ความรู้ ทักษะ ค่านิยม

2. การสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ การมอบหมายงาน การสื่อสาร และความยุติธรรม เป็นต้น

3. ความตั้งใจและความพยายามในการทำงาน (Work effort) แรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสนใจและความตั้งใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความตั้งใจและความพยายามในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน จันทร พิณ อวนศรี, 2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้



1. คุณภาพงาน ต้องสามารถตอบโจทยความต้องการของผู้ผลิตได้อย่างคุ้มค่า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้อย่างยั่งยืน

2. ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร และมีการวางแผนบริหารจัดการเวลาได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ค่าใช้จ่าย มุ่งเน้นการลงทุนที่ใช้ทรัพยากรน้อยแต่คุ้มค่า เพื่อให้สามารถสร้างผลตอบแทนได้สูงสุด

4. เวลา เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน และมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสะดวกและความรวดเร็วในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ด้วยความรวดเร็ว คุ้มค่า ประหยัดเวลา รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมทั้งเวลา งบประมาณ บุคลากร และเครื่องมือโดยผลงานที่ได้มีคุณภาพมาตรฐาน

ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2554) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. บุคลากร (Staff) หากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ดีจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้

3. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสมจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน



4. ความสามารถ (Skill) เป็นความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคลากร

5. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นกลยุทธ์ในการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็ง เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

6. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมขององค์กรจะสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

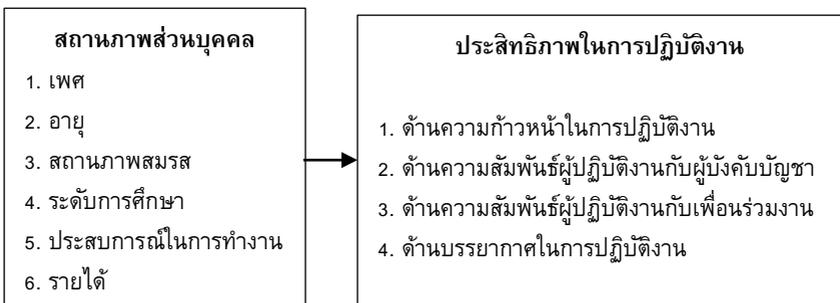
7. แบบ (Style) เป็นรูปแบบหรือลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากการทบทวนเอกสารทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) เรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC”

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ABC จำนวน 100 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ABC จำนวน 80 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทายโรยามาเน่ (Yamane 1973, p. 125) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.5 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 80 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการสร้างแบบสอบถามจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัท ABC โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล อาทิ เพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ระดับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) ซึ่งมีเกณฑ์มาตรฐานการให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายความว่า มากที่สุด

4 หมายความว่า มาก

3 หมายความว่า ปานกลาง

2 หมายความว่า น้อย

1 หมายความว่า น้อยที่สุด

สำหรับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ จะนำเสนอโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ของเบสต์ (Best, 2001, p. 204) ตามระดับคะแนนดังนี้

4.50-5.00 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

2.50-3.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

1.50-2.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1.00-1.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือ เป็นการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC) ซึ่งเครื่องมือนี้ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้วว่ามีความปลอดภัยและไม่ละเมิดสิทธิผู้เข้าร่วมวิจัยโดยผลการวิจัยค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.87 และนำเครื่องมือไปลองใช้ (Try out) กับบริษัทที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alfa Coefficient) ได้เท่ากับ 0.95



### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยได้รวบรวมจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

### ผลการวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 56 มีอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 44 สถานภาพโสด ร้อยละ 48 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 66 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 46 และมีรายได้ 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 46



ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.39	.609	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา	3.62	.550	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	3.60	.613	มาก
4. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.55	.667	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.54</b>	<b>.527</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = .445) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = .550) ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .613) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = .667) และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .609) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.47	.468	3.36	.646	.826	.259
2. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.64	.514	3.60	.517	.300	.922
3. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.59	.596	3.60	.598	-	.975
4. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.59	.652	3.49	.661	.615	.910
รวม	<b>3.57</b>	<b>.479</b>	<b>3.51</b>	<b>.500</b>	<b>.508</b>	<b>.929</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านอายุ โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่มระหว่างช่วงอายุ 26-30 ปี



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1.ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.650	2	.325	.874	.422
	ภายในกลุ่ม	28.669	77	.372		
	รวม	29.319	79			
2.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.052	2	.526	1.772	.177
	ภายในกลุ่ม	22.867	77	.297		
	รวม	23.919	79			
3.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.576	2	.288	.760	.471
	ภายในกลุ่ม	29.184	77	.379		
	รวม	29.760	79			
4.ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.655	2	3.27	.729	.486
	ภายในกลุ่ม	34.565	77	.449		
	รวม	35.219	79			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.695	2	.348	1.258	.290
	ภายในกลุ่ม	21.273	77	.276		
	รวม	21.969	79			

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับอายุออกเป็น 5 กลุ่มคืออายุ 26-30 ปีโดยมีเป้าหมายเพื่อดูความแตกต่างของความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมทั้งบรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การศึกษา				t	Sig.
	ปวช./ปวส.		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.38	.568	3.37	.542	.070	.605
2. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.72	.552	3.49	.484	1.939	.646
3. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.60	.620	3.53	.583	.510	.862
4. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.58	.657	3.45	.656	.866	.941
รวม	3.57	.480	3.46	.492	.976	.755

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ  
สมรส (โสด, สมรส, หย่าร้าง)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1.ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.733	3	.244	.650	.586
	ภายในกลุ่ม	28.586	76	.376		
	รวม	29.319	79			
2.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.181	3	.060	.193	.901
	ภายในกลุ่ม	23.739	76	.312		
	รวม	23.920	79			
3.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.673	3	.224	.586	.626
	ภายในกลุ่ม	29.087	76	.383		
	รวม	29.760	79			
4.ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.609	3	.203	.446	.721
	ภายในกลุ่ม	34.610	76	.455		
	รวม	35.220	79			



	ระหว่างกลุ่ม	.362	3	.121	.425	.736
รวม	ภายในกลุ่ม	21.606	76	.284		
	รวม	21.969	79			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน (โสด, สมรส, หย่าร้าง) มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (1-2ปี, 2-3 ปี, 3-5 ปีขึ้นไป)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1.ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.830	3	.610	1.687	.177
	ภายในกลุ่ม	27.489	76	.362		
	รวม	29.319	79			
2.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.093	3	.698	2.429	.072
	ภายในกลุ่ม	21.827	76	.287		
	รวม	23.919	79			



3.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.839	3	.613	1.668	.181
	ภายในกลุ่ม	27.921	76	.367		
	รวม	29.760	79			
4.ด้านบรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.786	3	.929	2.177	.098
	ภายในกลุ่ม	32.433	76	.427		
	รวม	35.220	79			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.975	3	.658	2.503	.066
	ภายในกลุ่ม	19.993	76	.263		
	รวม	21.969	79			

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1-2ปี, 2-3 ปี, 3-5 ปีขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านรายได้ (รายได้ระดับสูง, รายได้ระดับกลาง, รายได้ระดับต่ำ)

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
--------------------------------	----------------------	----	----	----	---	-----



1.ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.161	4	1.290	4.005	.005**
	ภายในกลุ่ม	24.159	75	.322		
	รวม	29.320	79			
2.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.702	4	1.426	5.869	.000**
	ภายในกลุ่ม	18.217	75	.243		
	รวม	23.919	79			
3.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.191	4	1.298	3.962	.006**
	ภายในกลุ่ม	24.569	75	.328		
	รวม	29.760	79			
4.ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.244	4	.811	1.902	.119
	ภายในกลุ่ม	31.976	75	.426		
	รวม	35.220	79			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>4.667</b>	<b>4</b>	<b>1.167</b>	<b>5.058</b>	<b>.001**</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>17.301</b>	<b>75</b>	<b>.231</b>		
	รวม	<b>21.969</b>	<b>79</b>			

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกันคือกลุ่มรายได้ระดับสูง, รายได้ระดับปานกลาง, และกลุ่มที่มีรายได้ระดับต่ำมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์



ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

### การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC

1) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามมองว่า ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดให้อย่างเหมาะสม งานที่ทำงานมีโอกาสใช้ความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงานให้กับองค์กรที่องค์กรจัดแสวงหาเพื่อบริการหรือให้ประโยชน์แก่บุคลากร เพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงานหรือเพื่อเอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550, หน้า 1) กล่าวว่า “สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งจะมีทั้งสวัสดิการในสถานที่ทำงานและสวัสดิการนอกสถานที่ทำงาน แม้การจัดสวัสดิการแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนของนายจ้าง แต่ถือเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และยังช่วยลดปัญหาการดำรงชีพของลูกจ้าง รวมถึงการทำให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังสามารถดึงดูดลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ลดอัตราการเข้าออกงานและการขาดงานของลูกจ้าง ซึ่งจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกต่อองค์กร ทั้งยังลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงาน”

2) ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่า หัวหน้างานควรใช้เหตุผลความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ เตือนดา มัจฉาชีพ (2554) ได้กล่าวว่า “การบังคับบัญชาหมายถึง พฤติกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติของหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมี



ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการจัดระบบงาน ด้านการขึ้นนำ และด้านการควบคุม เป็นต้น”

3) ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยให้การงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็ว บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นย่อมส่งผลให้ตนเองได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้อื่นเช่นกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิมนน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

4) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการงานร่วมกัน ซึ่งจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความร่วมมือภายในทีม และยังเป็นแรงสนับสนุนการทำงานนอกเหนือจากผลตอบแทน ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และยังสามารถเพิ่มแนวโน้มระดับประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ กอปร ลาก อภัยภักดิ์ (2563) ที่กล่าวถึง “บรรยากาศในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบรรยากาศในการทำงานดี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะดีตามไปด้วย”

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน บริษัทควรมีการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง และเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องสวัสดิการโดยจัดให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจให้มากขึ้น เพื่อเป็น



ขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการที่จะพัฒนาฝีมือ ทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอาจจะเพิ่มแรงจูงใจโดยการให้เงินเป็นรางวัลในการทำงาน

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรปรับพฤติกรรมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่กันและเกิดความใกล้ชิดในการทำงาน

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และควรจัดกิจกรรมให้พนักงานร่วมกัน เช่น งานกีฬาสี การประกวดร้องเพลง เป็นต้น เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ของพนักงาน

4. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงาน รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม

5. บริษัทควรรักษาและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยสนับสนุนการสื่อสารแบบเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์เพื่อคงประสิทธิภาพการทำงานที่ดีในระยะยาว

## ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. . ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกซึ่งสามารถนำไปใช้ประกอบการกำหนดแนวทางกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม



2. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัทที่มีธุรกิจแตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานว่าเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

## เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการ ศึกษาวิจัยรูปแบบการจดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. ม.ป.ท.
- กอปรลาก อภัยภักดี. (2563). บรรยากาตองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งาน สำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 6(1), 315-331.
- จันทร์เพ็ญ อวนศรี. (2564). การศึกษาปัจจัยความหลากหลายที่ส่งผลต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพ ในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดือนดา มัจฉาชีพ. (2554). การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศ ชายและหัวหน้างานเพศหญิงที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 14(1). 251-265.
- นีนมนวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- วริทรินทร์ สิริเกียรติศรุต และสมยศ อวเกียรติ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด วารสารการจัดการและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 11(2), 283-296.
- ศิริพงษ์ สมพืชน์. (2560). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- พรณิดา คำนา. (2562). ปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พลู เดชะรินทร์. (2549). การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย.
- สมยศ นาวิกการ. (2554). ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row Publication.