

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดสมุทรสาคร**

**Work effectiveness of employees of a cable manufacturing company
in Samut Sakhon Province.**

อิสรา กานต์ เชนสมบุญรัตน์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตามวิธีของครอนบาคแอลฟา ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.936 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เท่ากับ 182 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยใช้สถิติ ความถี่ การใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ใช้ (t-test) ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และการหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ในครั้งนี้ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 28-37 ปี มีสถานะภาพ โสด มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท/เดือน 2) ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = .714) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = .758) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = .790) และต่ำที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = .724) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ สถานะภาพ และระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ผลิตสายไฟฟ้า, ปัจจัยส่วนบุคคล

¹ อิสรา กานต์ เชนสมบุญรัตน์ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research aims to study work effectiveness of employees of a cable manufacturing company in Samut Sakhon Province and compare the working efficiency of the employees of a cable manufacturing company in Samut Sakhon Province. Classified by personal factors The tool used was a multiple choice questionnaire which was divided into 2 parts; namely personal factors and work efficiency. Compute the conformity index based on 3 experts; the IOC value was 0.95 passed the Cronbach Alpha method for reliability, the overall confidence coefficient was 0.936, and the sample group calculated the sample size by the using Taro Yamane's computational formula, a moving expectancy of 0.05 was determined based on a population of 335 people. From the formula, a sample of 182 people was obtained. The data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, test using (t-test), one-way variance F-test (One-Way ANOVA), and averaging pairs using Fisher's Least Significance Difference : LSD method.

The results showed that 1) the results of the analysis personal factor of the sample Most of them were males, aged between 28-37 years old, were single, had an education level. junior high school Working periods between 1-5 years, earning between 10,001-20,000 baht/month 2) Analysis results operational efficiency It was found that the respondents had a high level of opinion about the overall performance efficiency ($\bar{x} = 3.74$, S.D = .714). The time aspect had the highest level of opinion ($\bar{x} = 3.81$, S.D = .758), followed by the cost aspect ($\bar{x} = 3.76$, S.D = .790), and the lowest was In terms of quality of work ($\bar{x} = 3.62$, S.D = .724), the hypothesis testing results showed that. Personnel working with education level and monthly income different They are effective in performing different tasks. with statistical significance at the 0.05 level. different There is no difference in performance.

Keywords: work effectiveness, cable manufacturing company, personal factor

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ การที่องค์กรใดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีผลกำไรสูงตามไปด้วย ฉะนั้นผลการปฏิบัติงาน หรือการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือบรรลุดูม่งหมาย ตามเป้าหมายที่วางไว้ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพงาน ต้องมีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับจากลูกค้า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในหลักการและมาตรฐาน และ

ค่าใช้จ่ายต้องมีวิธีการบริหารให้มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด สิ่งเหล่านี้จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ซึ่งหากองค์กรใดให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (กันตยา เพิ่มผล, 2547: 38) การดำเนินการขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เพราะ “คน” มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ต่อการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มากเท่านั้น และในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (อุทสัน วีระศักดิ์การณย์, 2556) ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อต้องการทราบ ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขให้บริษัท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าปัจจุบัน และการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์

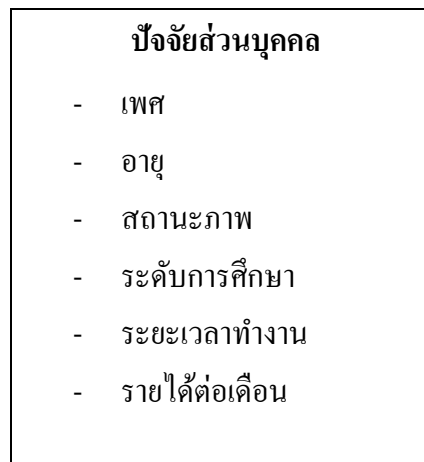
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน

สมมติฐาน

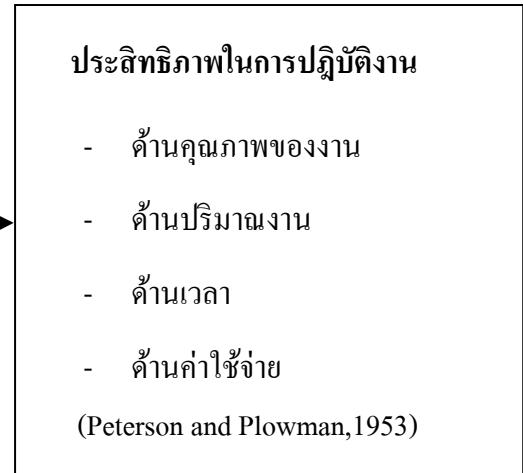
บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมการทำงาน การประเมินสมรรถนะก็คือการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นประจำไม่ใช่การประเมินความสามารถสูงสุดสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอกระบวนการประเมินสมรรถนะไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดพฤติกรรมที่จะประเมินและทำให้ทุกคนในหน่วยงานทราบว่า พวกเขาควรแสดงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร (หรืออาจเรียกว่าเป็นพฤติกรรมเป้าหมาย ซึ่งในที่นี้หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละสายงาน) ความเข้าใจและการยอมรับว่า พฤติกรรมที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสมในการประเมินเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการนำสมรรถนะไปใช้ในหน่วยงาน และควรให้คนจำนวนมากมีส่วนร่วมในการกำหนดพฤติกรรมที่จะนำมาประเมินเพื่อทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

2. การบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายตลอดช่วงระยะเวลาประเมิน การประเมินในภาคราชการพลเรือนนั้นประเมินกันทุก ๆ 6 เดือน ซึ่งเป็นช่วงที่ยาวเกินกว่าที่จะจำพฤติกรรมได้ ผู้ประเมินจึงควรมีการบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายตลอดช่วงของการประเมิน

3. กรอกรูปแบบประเมิน โดยเลือกใช้แบบประเมินให้เหมาะสม

4. การแจ้งผลการประเมิน และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการบริหารผลงาน (กำหนดค่าตอบแทน) และการพัฒนารายบุคคล (พฤหัสสิทธิ์ อุทุม, 2559)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งหมด 335 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ณ เดือน กุมภาพันธ์, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 125 อ้างอิงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุณ, 2549: 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 335 คน โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 182 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 20 ข้อ เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 182 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการกำหนดรหัส และจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ คือค่าดัชนีความสอดคล้องแบบทดสอบกับจุดประสงค์ใช้การวิเคราะห์ ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α – Coefficient)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การหาค่าที (t-test) การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และ การหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในครั้งนี เป็นเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 78 มีอายุระหว่าง 28-37 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 มีสถานะภาพ โสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39 มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท/เดือน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.62	.724	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.76	.805	มาก
3. ด้านเวลา	3.81	.758	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.76	.790	มาก
รวม	3.74	.714	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.74, S.D = .714) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.81, S.D = .758) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x}$ = 3.76, S.D = .790) และต่ำที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x}$ = 3.62, S.D = .724)

การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มี เพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

เพศ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.54	.741	3.90	.578	2.859	.005*
2. ด้านปริมาณงาน	3.64	.832	4.18	.527	3.867	.000*
3. ด้านเวลา	3.72	.798	4.14	.474	3.135	.002*
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.68	.827	4.04	.564	2.584	.002*
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.64	.745	4.06	.466	3.372	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มี อายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

อายุ		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.730	3	.577	1.102	.350
	ภายในกลุ่ม	93.141	178	.523		
	รวม	94.871	181			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.391	3	1.130	1.766	.155
	ภายในกลุ่ม	113.937	178	.640		
	รวม	117.328	181			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.203	3	1.068	1.886	.134
	ภายในกลุ่ม	100.775	178	.566		
	รวม	103.978	181			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.878	3	.959	1.551	.203
	ภายในกลุ่ม	110.061	178	.618		
	รวม	112.939	181			

อายุ		SS	Df	M.S	F	sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.681	3	.894	1.778	.153
	ภายในกลุ่ม	89.482	178	.503		
	รวม	92.163	181			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มี สถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สถานภาพ		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.022	3	1.007	1.952	.123
	ภายในกลุ่ม	91.849	178	.516		
	รวม	94.871	181			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.382	3	.794	1.230	.300
	ภายในกลุ่ม	114.946	178	.646		
	รวม	117.328	181			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.406	3	.802	1.406	.243
	ภายในกลุ่ม	101.572	178	.571		
	รวม	103.978	181			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	.758	3	.253	.401	.753
	ภายในกลุ่ม	112.182	178	.630		
	รวม	112.939	181			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.745	3	.582	1.145	.332
	ภายในกลุ่ม	90.418	178	.508		
	รวม	92.163	181			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 5 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ระดับการศึกษา		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.809	5	.962	1.880	.100
	ภายในกลุ่ม	90.061	176	.512		
	รวม	94.871	181			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.893	5	1.779	2.887	.016*
	ภายในกลุ่ม	108.435	176	.616		
	รวม	117.328	181			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	6.044	5	1.209	2.172	.059
	ภายในกลุ่ม	97.934	176	.556		
	รวม	103.978	181			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	5.728	5	1.146	1.881	.100
	ภายในกลุ่ม	107.211	176	.609		
	รวม	112.939	181			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.903	5	1.181	2.409	.038*
	ภายในกลุ่ม	86.260	176	.490		
	รวม	92.163	181			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.461	3	.820	1.580	.196
	ภายในกลุ่ม	92.410	178	.519		
	รวม	94.871	181			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.183	3	.728	1.125	.340
	ภายในกลุ่ม	115.146	178	.647		
	รวม	117.328	181			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.395	3	1.132	2.003	.115
	ภายในกลุ่ม	100.583	178	.565		
	รวม	103.978	181			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.406	3	.802	1.291	.279
	ภายในกลุ่ม	110.533	178	.621		
	รวม	112.939	181			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.506	3	.835	1.659	.178
	ภายในกลุ่ม	89.657	178	.504		
	รวม	92.163	181			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 7 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าบุคลากรที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.822	3	2.607	5.331	.002*
	ภายในกลุ่ม	87.049	178	.489		
	รวม	94.871	181			

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		SS	Df	M.S	F	sig.
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.471	3	2.824	4.617	.004*
	ภายในกลุ่ม	108.857	178	.612		
	รวม	117.328	181			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	10.913	3	3.638	6.957	.000*
	ภายในกลุ่ม	93.065	178	.523		
	รวม	103.978	181			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	6.936	3	2.312	3.882	.010*
	ภายในกลุ่ม	106.003	178	.596		
	รวม	112.939	181			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.118	3	2.706	5.731	.001*
	ภายในกลุ่ม	84.045	178	.472		
	รวม	92.163	181			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนั้นผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานฝ่ายการเงินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า พนักงาน ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและสมาชิกครอบครัวต่างกันมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและ ทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไป ตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือ เป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เนื่องจากพนักงานในแต่ละระดับงานจะมีความสามารถ อำนาจการตัดสินใจ ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ ต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นราย ด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายการเงินรถ องค์การ ขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า พนักงาน ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและสมาชิก ครอบครัวต่างกันมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี ของ Peterson & Plowman (1989) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงาน

ทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพ ในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่ อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มี ประสิทธิภาพได้นั้น ต้อง ประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่ เป้าหมาย โดย ประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และ ค่าใช้จ่ายใน การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจริย์ แซ่จิ๋ว (2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัด สงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เนื่องจากพนักงานในแต่ละระดับงานจะมีความสามารถ อำนาจการตัดสินใจ ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับ พนักงาน ดังนี้

1) จากผลการวิจัยเห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา เนื่องจากสอดคล้องกับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ที่มี อายุงานน้อย ความรู้การศึกษา ของพนักงานปานกลาง รายได้อยู่ในระดับปานกลาง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรม ที่เน้นเรื่องเวลาการทำงาน มีการตอบรับทำงาน อยู่ในกฎระเบียบ เป็น สำคัญ ทำงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้มีความชำนาญเฉพาะด้าน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความ ชำนาญเฉพาะทาง ขาดการอบรมพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในงาน การปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึง คุณภาพของงาน การพัฒนางาน หรือความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมาก ขึ้น ดังนั้น ส่งผลให้ผลการวิจัย ในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน มีผลออกมาเป็น ลำดับสุดท้าย ดังนั้น บริษัทฯ ควรคำนึงถึงการรับสมัครพนักงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละแผนก ที่มี ความรู้การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพมากขึ้น

2) จากผลการวิจัย ด้านคุณภาพของงาน ที่มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน หัวข้อคำถาม ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.34) ท่านมี

การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้งานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.53) จากข้อมูลพบว่า พนักงานให้ระดับความคิดเห็น ด้านคุณภาพของงาน ในหัวข้อ ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บริษัทฯ ควรมีการสำรวจความพร้อมของเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ของพนักงานแต่ละแผนกให้มากขึ้น เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมการทำงานของพนักงาน ให้มีคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ จากหัวข้อคำถามที่พบ รองลงมาคือ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้งานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น มีระดับความคิดเห็นน้อย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บริษัทฯ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มความรู้ให้กับพนักงานทุกแผนกมากยิ่งขึ้น ทั้งอบรมภายใน และภายนอก ควรส่งเสริมให้มีฝ่ายฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มขึ้นในบริษัทฯ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้น และจะช่วยให้อุตสาหกรรมได้ คุณภาพของงานมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ แผนกอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษารุ่นนี้มีข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยดังต่อไปนี้

1) การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร เท่านั้น ซึ่งไม่สามารถนำข้อสรุปและผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้ เนื่องจากความแตกต่างของรูปแบบการผลิตและการจ้างงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ที่ต่างกัน ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้อีกด้วย เพราะในอนาคต การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เป็นสิ่งที่บริษัทฯ ในกลุ่มอุตสาหกรรม มีความน่าสนใจมากขึ้น

2) การศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรอิสระ โดยเลือกจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามจากงานวิจัยในอดีตเห็นว่า ยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาทิ ผลการวิจัยของ ชลธิชา จำปาหวาย (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สัญญาจ้างรายปี ของ บริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยได้แก่ การยอมรับนับถือและการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ในขณะที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และลักษณะงานที่ทำ ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตอาจจะศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมได้

3) การศึกษารุ่นนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลที้นำมาใช้ในการวิเคราะห์ และประมวลผล สะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่มีอาจให้รายละเอียดของแต่ละปัจจัย ดังนั้นงานวิจัยในอนาคต อาจทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์ หรือ สทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมได้

เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2547). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ**. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐจินต์ เสี่ยงโชคย. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** ของข้าราชการกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ISSN 1906-2192. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีนท์.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวนิตย์ กาญจนรัตน์. (2555). **รายงานการวิจัยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าไทย ระหว่าง พ.ศ. 2541 ถึง 2555**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- อัครเดช ไม้งจันทร์. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากรนครปฐม.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- Peterson, Grosvenor E & Plowman, E. (1989). **Business Prganization and Management**. Illinois : Irwin.
- Vroom, H V., & L. Edward Deci. (1997). **Management and motivation**. New York: Penguin Book.