

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ
ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

Factors Affecting Operation Employees' Working Efficiency of Company Limited,
Saraburi Province

สว่างพงษ์ บุญทอง*

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Sawangpong Boonthong*

E-mail: sawangpong.nack@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะรายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ในศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละองค์กร ควรมีความเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน และทราบว่าองค์กรที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไร ตลอดจนหาแนวทาง และมาตรการในการสร้างพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่ พนักงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

คำสำคัญ: ประชากรศาสตร์, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงาน, ปัจจัยด้านองค์กร

Abstract

This studies on Factors Affecting Operation Employees' Working Efficiency of Company Limited, Saraburi Province have the objectives. To studies individual factors affecting employees work performance. And to studies organizational factors affecting employee's performance. Used a Multistage Stage sampling technique. The research instruments were questionnaires. The data analysis and statistics including percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and multiple regression analysis.

The research results were found that, the organizational factors affecting work efficiency. When considered in terms, it was found that the feeling had highest mean at the high level, followed by expression behavior and perception had mean at the high level, respectively. The results of the hypothesis testing showed that individual demographic factors, such as gender, age, status, salary, work experience and education level factors effecting work performance differently. While organizational factors including responsibility, compensation, supervisor, interpersonal relationship, management policy, working condition and stability. It was related to employees work performance. With statistically significant at 0.05.

For futher study about Factors Affecting Operation Employees' Working Efficiency of Company Limited. It should be the same kind of business for more accuracy. And to be able to compare performance in the workplace and know how the relevant organizations have different performance. So company can find a way and measures effective operational behaviors for employees to improve the efficiency of employees' work.

Keywords: individual factors, performance, employee, organizational factors

บทนำ

รายงานการค้นคว้าอิสระและบทความวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและจัดทำ ขึ้นโดย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มีความความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านองค์กร ของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยใช้สถิติ การทดสอบความแตกต่างของประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานด้วย Multiple Regression โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อ ทดสอบสมมติฐานว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่ต่างกัน และ ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่ต่างกัน

งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้สำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อปรับปรุงใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จากการหาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มีความความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่ต่างกันและปัจจัยด้านองค์กรพบว่าปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่ต่างกัน นำมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Questions/Problem)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

สมมุติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย (Scope of the Research)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, อายุการทำงาน, สถานภาพ ที่แตกต่างและปัจจัยด้านองค์กร มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ประชากรในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะประชากรที่ทำงานในจังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มจากเดือน กรกฎาคม 2565 – กันยายน 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

3. ทำให้ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน งานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

4. ทำให้ทราบถึงสิ่งที่องค์กรต้องปรับปรุง และพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

5. องค์กรหรือหน่วยงานอื่นสามารถใช้ผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการวิจัยหรือพัฒนาประสิทธิภาพให้กับพนักงานได้

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

- เพศ

- อายุ

- ระดับการศึกษา

- รายได้ต่อเดือน
- อายุการทำงาน
- สถานะภาพ

1.2 ปัจจัยด้านองค์กร

- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านค่าตอบแทน
- ด้านผู้บังคับบัญชา
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ด้านนโยบายในการบริหาร
- ด้านสภาพการทำงาน
- ด้านความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ได้แก่ คุณภาพ, ปริมาณงานที่ได้, ผลผลิต

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำรา และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ดร. อับราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยา ได้กำหนดทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ตามลำดับขั้นความต้องการในสังคมไว้ 5 ระดับ ตั้งแต่ความต้องการตั้งแต่ระดับต่ำไปถึงสูง (Hierarchy & Needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับในสังคม

1 Physiological Needs: ความต้องการที่ร่างกายต้องการ – อาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศ และที่อยู่อาศัย เป็นความต้องการที่จำเป็น และเป็นความต้องการอันดับต้นๆ

2 Safety or Security Needs: ความต้องการด้านความปลอดภัย – การรักษาความปลอดภัย ความมั่นคง และความเป็นส่วนตัว จะเป็นสิ่งที่ผู้บริโภคต้องการหลังจากอันดับแรกสำเร็จแล้ว

3 Social Needs: ความต้องการในสังคม – การมีความสัมพันธ์ และได้รับการยอมรับ ได้รับความรักในหมู่คณะ

4 Esteem Needs: ความต้องการด้านการยกย่อง – ได้แก่ ความยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถและสถานะที่ดีทางสังคม

5 Self-Actualization: ความต้องการด้านการประสบความสำเร็จขั้นสูงสุดในชีวิต – เป็นความต้องการ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความพึงพอใจในการทำงาน ตรงกับคำ ภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction มีผู้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่าน แต่ส่วนใหญ่แล้วมีเห็นใกล้เคียงหรือสอดคล้องกัน ดังนี้

เสนห์ จุ้ยโต และชนชัย ยมจินดา (2544, 27) พูดถึง ความพึงพอใจในงาน เป็นระดับขั้นความรู้สึกรองคน ในทางลบหรือทางบวกในงานที่ทำ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในหัวหน้างาน
2. ความพึงพอใจในคนที่ทำงานด้วยกัน
3. ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมและสถานที่
4. ความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ
5. ความพึงพอใจในการเติบโตในสายงาน
6. ความพึงพอใจในสิ่งที่ทำ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปีเตอร์สัน 1953 (อ้างถึงใน ควรรคิต ชโลธรรังสี, 2542) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการจัดการด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ ว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการ ปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ และวิธีการในการผลิต ขณะเดียวกัน มิลเลท (Millet, 1954) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย ส่วน ไชมอน (Simon, 1960 อ้างถึงใน ควรรคิต ชโลธรรังสี, 2542) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับมิลเลท (Millet) กล่าวคือ ถ้าตรวจสอบว่างานไหนจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดนั้นให้ดูจากสอดคล้องระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คนยา ฉันทศาสตร์พงศ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทค้าปลีกในเขตกรุงเทพมหานคร (ในช่วงวิกฤตการณ์โควิด-19) พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับพนักงาน อายุการทำงาน

และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

วิชญ์ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน สายงานที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพ การทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

พรพิมล นนทมาต (2564) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า เพศ อายุ ระดับพนักงาน อายุการทำงาน และรายรับต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรในพื้นที่จังหวัดสระบุรีจำนวน 559,765 คน (กรมอนามัย, 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีจำนวน 400 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย $n =$ ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

$N =$ จำนวนประชากรที่ทราบค่า

$e =$ ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (0.05)

จากการแทนค่าในสูตร จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 399.71 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามคัดกรองข้อมูลพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีเป็นแบบสอบถามแบบเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช่ หรือ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 : คำถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และระดับการศึกษา โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามลักษณะของตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และระดับการศึกษา

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานด้วย Multiple Regression โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย (Discussion of the results)

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ เขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เอกชน ระดับปฏิบัติการ พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ อายุงานในบริษัท รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน Glimmer (1971, 279-283) ซึ่งกล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศได้อีกด้วย ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริซวัณน์ กรุดเพชร (2562) เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

อายุ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่างอายุ 57 – 75 ปี Baby Boom มีประสิทธิภาพการทำงาน มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮาร์ริง (Harring อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน , 2521) “The Twelve Principles of Efficiency” ในข้อที่ 1 การทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมื่อมีอายุมากขึ้นความเข้าใจและความชำนาญในการทำงานก็มีมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงไทย ทุมพลา (2563) พนักงานที่อายุน้อยจะมีทัศนคติต่อการทำงานที่น้อยและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้กลุ่มตัวอย่างอย่างร้ายมีประสิทธิภาพมากที่สุด อาจเพราะเป็นกลุ่มที่ต้องทำงานเลี้ยงชีพเพียงลำพัง ไม่มีความกังวลในชีวิตคู่ อาจจะมีภาระดูแลและมีประสบการณ์การใช้ชีวิตมาแล้วจึงต้องขยันทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน Glimmer (1971, 279-283) ซึ่งกล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะดูแลได้อีก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงไทย ทุมพลา (2563) พนักงานโสดไม่มีภาระผูกพัน มีอิสระสามารถเปลี่ยนงานได้ทันที แตกต่างจากพนักงานที่สถานภาพสมรสและหย่าร้าง เนื่องจากมีครอบครัวและลูกที่ต้องดูแล ซึ่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง 15,001 - 25,000 บาทมีประสิทธิภาพมากที่สุด อาจเพราะยังอยู่ในช่วงแรกในการทำงานเงินเดือนไม่สูงมากนักจึงต้องแสดงศักยภาพให้เห็นเพื่อโอกาสในการก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ความต้องการทฤษฎี คร. อับราฮัม มาสโลว์ Self-Actualization: ความต้องการด้านการประสบความสำเร็จ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนยา ฉันทศาสตร์พงศ (2562) พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

อายุงานในบริษัทที่ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ในกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 1 ปีมีประสิทธิภาพมากที่สุด อาจเพราะเป็นกลุ่มที่เพิ่งเข้ามาใหม่จึงต้องแสดงออกถึงผลการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อให้ผ่านการทดลองงานหรือเพื่อให้ก้าวหน้าขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน Glimmer (1971, 279-283) ซึ่ง

กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานได้อีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คนยา ฉันทศาสตร์พงศ (2562) พบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ในกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะต้องใช้ความสามารถในการทำงาน และแข่งขันกับเวลาที่ได้กำหนดไว้ ต้องเป็นผู้ที่รับสารและสื่อสาร เข้าใจได้ดี และทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน Glimmer (1971, 279-283) ซึ่งกล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาได้อีกด้วย และสอดคล้องกับ พรพิมล นนทมาตร (2563) พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ได้รับค่าล่วงเวลาและเงินเดือนเหมาะกับงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เมื่อมีสิ่งจูงใจในการทำงานและเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับ โลเวลล์ (Lovell, 1980:109) กล่าวว่า แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดการแสดงออกที่อาจจะเป็นการได้รับชื่อเสียง คำชม รางวัล แรงดึงดูดนี้ไม่ได้อยู่ตลอดไป พนักงานแสดงอาการเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจนั้น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ ไพรบิ่ง (2562) เมื่อมีแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีเป้าหมายเช่น ค่าตอบแทนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า การที่พนักงานมีความเข้าใจขอบเขตงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น กล่าวคือเมื่อพนักงานเข้าใจว่าสิ่งที่ต้องทำคืออะไรก็จะสามารถจดจ่อกับสิ่งนั้นเพียงสิ่งเดียวโดยไม่ต้องกังวลถึงสิ่งอื่น สอดคล้องกับ แนวคิดของ บีกเกอร์ และนูฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser, 1975 อ้างถึงใน โสฬส ปัญจะวิสุทธิ์, 2541) การกำหนดระเบียบ ขอบเขตงานอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ ทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรินทร์ อินทรไชยา (2562) ลักษณะงานและความรู้ความเข้าใจในขอบเขตงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า การมีความก้าวหน้า การได้เลื่อนตำแหน่งตามผลงาน งานเลี้ยงชีพ

ได้ในอนาคต และหน่วยงานส่งเสริมให้ก้าวหน้า ส่งผลให้พนักงานเกิดความมั่นใจและมีความพึงพอใจในการที่ทำและองค์การที่ทำงาน สอดคล้องกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) การมี โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในความสามารถทางวิชาชีพ เป็นสิ่งดึงดูดให้ประสิทธิภาพงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพงษ์การ (2563) เมื่อเกิดแรงจูงใจให้เกิดการทำงานก็จะส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นด้วย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า การแบ่งหน้าที่เป็นระบบจะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น กล่าวคือเมื่อพนักงานเข้าใจว่าสิ่งที่ต้องทำคืออะไรก็จะสามารถจดจ่อกับสิ่งนั้นเพียงสิ่งเดียวโดยไม่ต้องกังวลถึงสิ่งอื่น สอดคล้องกับ แนวคิดของ ฮาร์ริง “The Twelve Principles of Efficiency” ในข้อที่ 1 ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่างจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรินทร์ อินทรไชยา (2562) สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกล่าวคือเมื่อมีงานที่ต้องทำร่วมกันต่างฝ่ายต่างทำหน้าที่และช่วยเหลือกันให้งานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน คือ การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย พิสัยสวัสดิ์ (2562) การทำงานเป็นทีมช่วยให้การแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินผลตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาร์ริง “The Twelve Principles of Efficiency” ในข้อที่ 5 ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและเชื่อใจสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์ภัทร พิศดาร และ รศ.ธนชัย ยมจินดา (2563) ผู้บริหารต้องตระหนักถึง และให้ความสำคัญในการบริหารบุคลากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาของพนักงานให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยห้า (Hygiene Factors) นโยบายและการบริหารงาน การจัดการ การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ หากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์

ภัทร พิศดาร และ รศ.ชนชัย ยมจินดา (2563) การสร้าง ทีมงานที่มีประสิทธิผลต้องพิจารณาปัจจัยในการสร้างทีมงาน ในหลายๆ ด้าน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรและระบบการ ประเมินผล ที่ควรกระทำ ในลักษณะอิงกลุ่ม และกระจายรายได้ เพื่อรักษาการทำงานของ กลุ่ม ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน องค์กรควรจัดทำรายละเอียดสำหรับตำแหน่งงานที่มีเพื่อพนักงานได้ เข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่การทำงานที่ต้องรับผิดชอบ พร้อมเกณฑ์การประเมินผลงานเมื่อเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนให้ เงิน เพื่อที่พนักงานจะได้เกิดความเชื่อมั่นในตัวองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ รวมถึงผู้บริหารองค์กรก็ต้องสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถสร้างกำไรให้องค์กร ได้อย่างยั่งยืน

2.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรจัดเตรียมพื้นที่ที่ทำงานให้เอื้ออำนวยและสะดวกในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น แสงสว่าง สิ่งอำนวยความสะดวก ข้าวของเครื่องใช้ อุปกรณ์การทำงาน ความปลอดภัย พื้นที่พักผ่อน เป็นต้น

3.ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรควรเป็นตัวกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้ เพื่อจะได้ทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

เป็นการวิจัยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีเท่านั้น ไม่สามารถวัดผลในพื้นที่จังหวัดอื่นได้ ในศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในแต่ละองค์กร ควรมีความเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน และทราบว่าองค์กรที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไร รวมถึงการหาวิธีการ และมาตรการ ในการปลูกฝังการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้กับ พนักงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานในองค์กรบริษัท กูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กริชวัฒน์ กรุดเพชร. (2562). ความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ควรรคิด ชโลธรรังสี. (2542). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพิบาล จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหาร ศาสตร์.
- จักรินทร์ อินทรไชยา. (2562). ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์. การค้นคว้าอิสระ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชรินทร์ ไพโรบิ่ง. (2562). แรงจูงใจตามทฤษฎีของ Daniel's Pink ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศรัณย์ภัทร พิศดาร และ รศ.ชนชัย ยมจินดา. (2563). ปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมของพนักงาน โรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. การ ค้นคว้าอิสระ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2538,51). การบริหารงานและสภาพการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- ชูป กาญจนประกร. (2509). รัฐประศาสนศาสตร์ในสังคมศาสตร์. พระนคร: มงคล.
- ณัฐกุล จอมบดินทร์. (2544). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารของเทศบาลเมืองนราธิวาส. สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์:กรุงเทพฯ
- คนยา ฉันทศาสตร์พงศ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ค้าปลีก ในเขตกรุงเทพมหานคร (ในช่วงวิกฤตการณ์โควิด-19). การค้นคว้าอิสระ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
- ชนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จุ้ยโต (2544, 27). ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction). สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- ธงไทย ทุมพลา.(2563). ศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการของ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้า อิสระ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ เนียมมณี. (2523: 215-217). ความรับผิดชอบ. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>

- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ไพบุลย์ ช่างเรียนและสมปราชญ์ จอมเทศ. (2521: 71). แนวคิดที่มองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- พรพิมล นนทมาตร. (2564). ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พัชรินทร์ ไชยวรินทร์กุล. (2551). ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ระบบสารสนเทศสนับสนุนด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม. พีรามิดประชากรสระบุรีปี 2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565, จาก <https://dashboard.anamai.moph.go.th/dashboard>
- รพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณชฎ. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในระดับนักบริหารอาวุโส. พระนคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี.(2548). ข้อมูลสภาพเศรษฐกิจและสังคม. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565, จาก http://sbt.ac.th/2020/?page_id=1896
- วิญญู กิตติพงษ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานจังหวัดสระบุรี.(2565). ข้อมูลทั่วไปจังหวัดสระบุรี.สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565, จาก <http://www.saraburi.go.th/web2/content/general>
- โสฬส ปัญจะวิสุทธ์. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณี ประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ ซึ่งจัดสร้างโดยกรมอนามัย ในจังหวัดอุบลราชธานี.ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เอกชัย พิสัยสวัสดิ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19). การค้นคว้า อิสระ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- French. (1982, 88-91). ความพึงพอใจในการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>

- Glimmer. (1971, 279-283). สรุปลมิตีที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- Lovell. 1980:109). แรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <http://www.gotoknow.org>
- Maslow. (1954 อ้างใน โชติช่วง ภิรมย์, 2538: 4). ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- Millet. (1954). Management in the Public Service. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- Peterson. (1953 อ้างถึงใน ควรคิด ชโลธรรังสี, 2542). ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านธุรกิจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565 , จาก <http://learningofpublic.blogspot.com/2015>
- Ryan, T.A., & Smith, P. C. (1954). Principle of Industrial Psychology. New York: The Mc Donald Press Company.
- Simom, A. (1960). Administrative behavior. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- Yoder. (1958,6). ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติ). สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 , จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>