

ปัจจัยความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จันทิรา สอนสมจิตร^{1*}

สมพล พุ่มหว่า²

ทองฟู ศิริวงศ์³

Received 7 April 2023

Revised 24 April 2023

Accepted 20 June 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 233 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยความคาดหวังในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 43.2

คำสำคัญ : ความคาดหวังในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{2 3} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: ² sptwa@hotmail.com , ³ tongfu1@yahoo.com

* Corresponding author e-mail: 6414104025@ru.ac.th

WORK EXPECTANCY FACTORS THAT AFFECT THE EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF BAKERY MANUFACTURING COMPANY IN SAMUT SAKHON PROVINCE

Jantira Saunsomjit¹

Sompon Thungwha²

Tongfu Siritwongse

Abstract

This study aims to investigate the personal factors and expectancy factors influencing work performance among employees of a confectionery manufacturing company in Samut Sakhon province, Thailand. The research population consists of 233 employees from the mentioned company. The data collection tools utilized in this study include questionnaires, and data analysis was conducted using computer software to compute percentages, means, standard deviations, t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The findings of the research reveal that personal factors, such as age, educational level, income, and years of work experience, significantly impact the work performance of employees in the confectionery manufacturing company in Samut Sakhon province. These differences are statistically significant at the .05 level. Furthermore, the expectancy factors related to coworker relationships significantly affect the work performance efficiency of employees in the same company. These differences are also statistically significant at the 0.05 level. The predictive power of the model for work performance efficiency is 43.2 percent.

Keywords: Work Expectancy, Relationships with Colleagues, Work Efficiency

¹ Master of Business Administration Program for Excellence, Ramkhamhaeng University

^{2 3} Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

E-mail: ² sptwa@hotmail.com , ³ tongfu1@yahoo.com

* Corresponding author e-mail: 6414104025@ru.ac.th

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในช่วงปลายปี 2562 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทำให้ภาคธุรกิจต้องมีมาตรการป้องกันต่าง ๆ รวมทั้งมีนโยบายในการบริหารจัดการองค์การในช่วงวิกฤตการณ์ดังกล่าวทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างในหลาย ๆ องค์การให้เข้ากับสภาพปกติใหม่ (New Normal) ที่เปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม ภายหลังการแพร่ระบาดดังกล่าวเศรษฐกิจของประเทศได้มีการฟื้นตัวอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การแข่งขันทางธุรกิจกลับมาเพิ่มสูงขึ้น (ประเสริฐศักดิ์ โพธิ์ทอง, 2565)

การแข่งขันทางธุรกิจในยุคความปกติใหม่ทุกองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการในการทำงานและการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพฤติกรรมผู้บริโภค พร้อมทั้งยังต้องมีการวางแผนรับมือกับสถานการณ์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2564) หนึ่งในกลไกที่สำคัญของการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดผลิตผลทางธุรกิจ อีกทั้งยังเป็นความท้าทายแก่ผู้บริหารในทุกองค์กรที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับความต้องการของแรงงานสมัยใหม่จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ (เกียรติ บุญโย, 2562) ทำให้เกิดช่องว่างทางการศึกษาที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบที่แตกต่างทางแนวคิดและทฤษฎีในอดีต เนื่องจากปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่ยึดโยงกับความคาดหวังของแรงงานมากขึ้น เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังเหล่านี้จะส่งเสริมให้พนักงานมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิชุดา สร้อยสุด และคณะ, 2564) ดังนั้นองค์กรที่มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ระบบประเมินผลการทำงานที่โปร่งใส มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมและมีคุณค่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขลักษณะอนามัยและปลอดภัย ส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก (วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ, 2560)

ปัจจุบันธุรกิจผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีการแข่งขันที่สูงและมีการใช้พนักงานจำนวนมาก ซึ่งพนักงานเหล่านี้มีการทำงานอย่างหนักและความคาดหวังสูงเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย จนเกิดการลาออกของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 11 (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2565) ทำให้องค์กรต้องตระหนักถึงการบริหารและดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าให้คงอยู่ อีกทั้งความคาดหวังของพนักงานที่อยากได้รับจากองค์กร คือ การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงที่อยู่ในที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้วยเหตุเหล่านี้ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากสถานการณ์ข้างต้นเป็นเหตุให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องมีการศึกษาปัจจัยความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน

อันเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารของบริษัทที่สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจที่จะกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพตรงต่อความต้องการของพนักงานในองค์กร

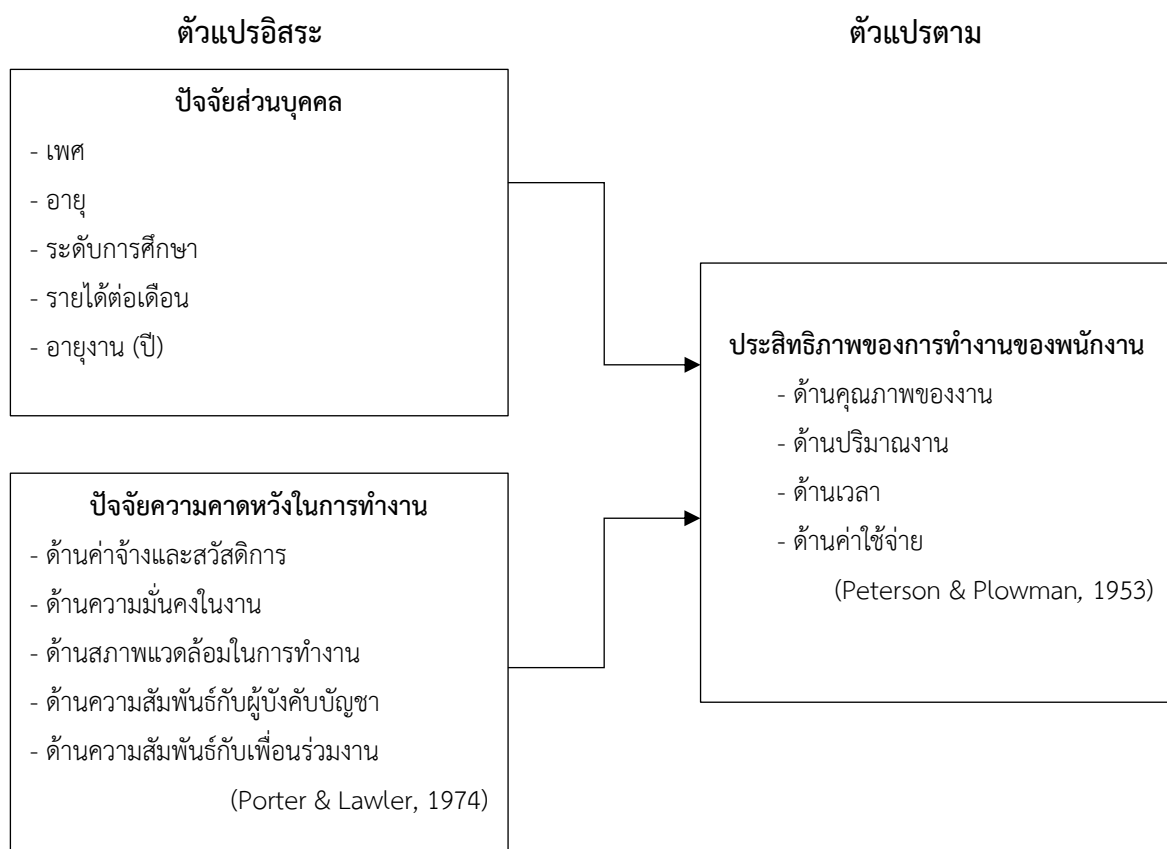
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน
2. ปัจจัยความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน

ความคาดหวังในการทำงานเป็นความเชื่อของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง โดย Vroom (1964) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกและใช้ความพยายาม โดยมีความเชื่อว่าความพยายามของตนจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งทฤษฎีนี้เน้นย้ำถึงความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามของบุคคล ประสิทธิภาพ และผลตอบแทนที่คาดหวังของแต่ละบุคคล ทฤษฎีนี้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและถูกอ้างถึงในงานวิจัยที่การศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรจำนวนมาก จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรจะต้องสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานตามแนวคิดของ Porter and Lawler (1974) ประกอบไปด้วย 1) ค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ระดับความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และ 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กันในหมู่พนักงานในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและยังเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจที่จะทำให้ความคาดหวังนั้นเป็นจริงขึ้นมาได้ โดยงานวิจัยของ ปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) พบว่า ความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านของความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เศรษฐา อันอารี และคณะ (2564) ที่พบว่า ความคาดหวังในด้านค่าจ้าง ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่ใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องมีคุณภาพและปริมาณความตรงตามที่องค์กรคาดหวัง (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ, 2565) โดยพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องจัดการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกระทำใด ๆ ของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ปริมาณงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความรวดเร็วได้มาตรฐาน และมีความคุ้มค่าและประหยัดค่าใช้จ่าย ทำให้องค์กรได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับการลงทุน (สรารวรรณ เรืองกัลปวงศ์ และ อรรณพ เรืองกัลปวงศ์, 2565) องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ประกอบไปด้วย 1) คุณภาพของงาน หมายถึง ผลการทำงานมีความถูกต้องตรงตามมาตรฐาน 2) ปริมาณงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณตรงตามจำนวนที่กำหนด 3) เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานมีความเหมาะสมและรวดเร็ว

และ 4) ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ต้นทุนและทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทุกมิติ ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ และความถนัด แต่ช่วยทำให้องค์กรสามารถนำมาใช้ประเมินผลการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะทำการวางแผนในการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น (เกสรดา บุญครอบ และภัทรนันท์ สุระชาติ, 2565)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่ง ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 500 คน ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 222 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงทำการสำรองข้อมูลอีกร้อยละ 5 จึงได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 233 ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น แบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยนำแบบสอบถามนี้ส่งมอบให้แก่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทให้ดำเนินการเลือกพนักงานที่อยู่ในบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเหมาะสมจนครบจำนวนที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน 2) ความคาดหวังในการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้ใช้วิธีการประมาณค่าแบบ Rating scale 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.937 และ 3) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้ใช้วิธีการประมาณค่าแบบ Rating scale 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.934 ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยมีค่า Cronbach Alpha มากกว่า 0.7 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย สถิติเชิงพรรณนาเพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ ได้แก่ สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน (ร้อยละ 70.30) มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 23.70) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 194 คน (ร้อยละ 83.60) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 99 คน (ร้อยละ 42.70) และมีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 36.20)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = .58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .65$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$, $SD = .77$) และน้อยที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.13$, $SD = .76$) อีกทั้งยังมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.78$, $SD = .66$) รองลงมา ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .64$) และน้อยที่สุด ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.62$, $SD = .64$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 1 โดยจะแสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD ของแต่ละด้านไว้ในตารางที่ 2-4

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	0.999	.320
อายุ	F-test	3.380	.010*
ระดับการศึกษา	t-test	-2.706	.007*
รายได้	F-test	4.660	.001*
อายุงาน	F-test	3.843	.010*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่แบบ LSD ของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ

อายุ	20-25 ปี ($\bar{X} = 3.53$)	26-30 ปี ($\bar{X} = 3.78$)	31-35 ปี ($\bar{X} = 3.86$)	36-40 ปี ($\bar{X} = 3.53$)	41 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.75$)
20-25 ปี	-	-0.24* (.047X)	-0.33* (.009)	0.01 (.957)	-0.21 (.094)
26-30 ปี		-	-0.08 (.444)	0.25* (.021)	0.03 (.791)
31-35 ปี			-	0.33* (.003)	0.11 (.326)
36-40 ปี				-	-0.22 (.054)
41 ปีขึ้นไป					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่แบบ LSD ของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้

รายได้	$\leq 15,000$ ($\bar{X} = 3.61$)	15,001-25,000 ($\bar{X} = 3.70$)	25,001-35,000 ($\bar{X} = 3.94$)	35,001-45,000 ($\bar{X} = 5.00$)	$> 45,001$ ($\bar{X} = 3.71$)
$\leq 15,000$	-	-0.09 (.228)	-0.33* (.009)	-1.39* (.000)	-0.10 (.547)
15,001-25,000		-	-0.24 (.059)	-1.30* (.001)	-0.01 (.970)
25,001-35,000			-	-1.06* (.009)	0.23 (.230)
35,001-45,000				-	1.29* (.002)
$> 45,001$					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่แบบ LSD ของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุงาน

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.51$)	1-5 ปี ($\bar{X} = 3.69$)	6-10 ปี ($\bar{X} = 3.62$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.89$)
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-0.18 .180	-0.11 .406	-0.38* .006
1-5 ปี		-	0.07 .431	-0.20* .047
6-10 ปี			-	-0.27* .004
มากกว่า 10 ปี				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติที่ 2 ปัจจัยความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยความคาดหวังในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 43.2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 5 ปัจจัยความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ความคาดหวังในการทำงาน	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.583	.171		9.258	.000*		
- ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	.003	.047	.004	.060	.953	.590	1.695
- ด้านความมั่นคงในงาน	.008	.071	.010	.112	.911	.287	3.487
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.105	.055	.143	1.915	.057	.441	2.268
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.015	.044	.020	.334	.739	.681	1.469
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.480	.061	.552	7.887	.000*	.502	1.990
R = 0.666, R ² = 0.444, Adjusted R ² = 0.432, SE _{EST} = 0.424, F = 36.076, Sig. = 0.000*							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน แต่จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับมิติของแต่ละตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคล โดยที่อายุจะบ่งบอกถึงระดับความเป็นผู้ใหญ่หรือวุฒิที่มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ถึงแม้ว่าวุฒิที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ความรับผิดชอบและความทุ่มเทพยายาม แต่ความเสื่อมถอยทางร่างกายและสุขภาพก็เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน จึงทำให้ทางบริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารช่วงอายุสำหรับการทำงาน และการจัดการพนักงานที่เข้าสู่วัยเกษียณ เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ต่อมาาระดับการศึกษานั้นแสดงถึงความรู้ ความสามารถหรือระดับวุฒิภาวะ โดยพนักงานบริษัทแห่งนี้มากกว่าร้อยละ 80 เป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากลักษณะงานของงานเป็นระดับปฏิบัติการ ทำให้เกิดความแตกต่างจากลักษณะงานของผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนในด้านของรายได้ที่ต่างกันนั้นเป็นปัจจัยที่นำไปสู่กับยกระดับรายได้ให้แก่พนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ยิ่งสูงขึ้นยังมี

ประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่ต้องแลกมากับการลดลงกำไรและสภาพคล่องของบริษัท จึงทำให้บริษัทจะต้องบริหารจัดการอย่างมีกลยุทธ์เพื่อยกระดับความท้าทายต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แต่อันดับสุดท้ายคือ อายุงานที่มากขึ้นทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ดังนั้นปัจจัยด้านอายุงาน คือ หัวใจสำคัญอันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บริษัทจะต้องมีการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัท เพื่อที่จะเป็นแรงงานสำคัญและผู้ฝึกสอนพนักงานรุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพต่อไป ผลการวิจัยนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานเฉพาะบุคคลมีความสำคัญอย่างมากเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้พัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และคณะ (2564) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพรรณ ตรีชั้น และคณะ (2563) ที่ทำการศึกษารื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยความคาดหวังในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมอบแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถึงแม้ว่าการศึกษาความคาดหวังในการทำงานในหามิตจะส่งผลเพียงมิติเดียว คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่ก็สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ถึงร้อยละ 43.2 เนื่องจากระดับของการทำงานในบริษัทแห่งนี้เป็นรูปแบบการทำงานแบบผลิตที่ทุกคนต่างต้องปฏิบัติหน้าที่ในสายงานการผลิตของตนทุกวันตามชั่วโมงการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพในปริมาณและเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่ทางบริษัทจัดสรรให้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งพนักงานทุกคนต่างต้องผ่านการฝึกอบรมและทดสอบงานจนผ่านถึงจะได้บรรจุงาน แต่เนื่องจากการทำงานร่วมกันของพนักงานทุกคนในสายงานนั้น ๆ จะต้องมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทำให้ความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพในการทำงานจากการที่มีสายสัมพันธ์อันดี มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การเอาใจใส่ และการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานแบบออร์แกนิกที่ทุกคนในสายงานมีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างเหนียวแน่น อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่เหนือความคาดหวังขององค์กร เนื่องจากการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ถึงแม้ว่าจะมีเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ปัจจัยอื่น ๆ ก็ยังคงมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานของบริษัทเช่นเดิม โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีค่าใกล้เคียงกับระดับนัยสำคัญทางสถิติอย่างมาก สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมีส่วนช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานเช่นเดียวกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมในที่นี้ไม่เพียงแต่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพเท่านั้นแต่บรรยากาศและ

ความปลอดภัยที่บริษัทให้ความสำคัญก็เป็นประเด็นที่สำคัญอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) ที่ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังในการทำงานในมิติของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ ปัญญารัตนะ และจิราพร ระโหฐาน (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยความคาดหวังในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตขนมอบแห้งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร” ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญในสองประเด็น โดยประเด็นแรก ค้นพบจากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตขนมอบแห้งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคลในบริษัทที่จะต้องแสดงบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป และประเด็นที่สอง ค้นพบจากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยความคาดหวังในการทำงาน ที่พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและช่วยเหลือจะนำพาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้บริหารควรเข้าใจถึงความต้องการที่แตกต่างกันของลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจากสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันค่าครองชีพมีผลต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานมากที่สุด หากค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

2. ความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ด้วยที่ว่าพนักงานจะใช้ความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาแล้ว หากปัญหายังไม่สามารถแก้ไขได้จำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันให้งานดำเนินต่อไปด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ร่วมกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น งานเลี้ยง สัมมนา กิจกรรมประกวด การแข่งขันกีฬา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงานในด้านอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขยายผลการศึกษาและเป็นข้อเสนอแนะกับบริษัทหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ผู้รับข้อเสนอแนะจากพนักงาน
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเชิงลึกแบบรายด้านและทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การตั้ง KPI ของพนักงาน โดยเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมาย
3. การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเพียงพนักงานในกลุ่มธุรกิจผลิตขนมอบแห้งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้นควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เช่น เป็นกลุ่มธุรกิจอื่นเพื่อนำมาเปรียบเทียบซึ่งผลอาจมีความแตกต่างมากแต่ก็สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับธุรกิจของเราได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal). **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 6(4), 402-422.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. โรงพิมพ์สามลดา.
- เกสร บัญครอบ และภัทรนันท์ สุระชาติ. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรซิษฐ์ชัยไทย จำกัด. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**, 24(2), 51-62.
- เกียรติ บุญโย. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. **วารสารการจัดการปริทัศน์**, 21(1), 165-170.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, อนุรักษ์ นวพรไพศาล และนิรันดา นวพร. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงานบริษัท ประธานการไฟฟ้า จำกัด. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน**, 3(1), 40-54.
- ประเสริฐศักดิ์ โพธิ์ทอง. (2565). ผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ต่อพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**, 24(3), 263-273.
- ปรีศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2564). อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขต กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**, 13(2), 45-59.
- แพรวพรรณ ตรีชัย, จุฑามาส ศรีชมภู, พิชัยกันต์ นิมิตรศตกุล, ภาวนา บำรุงสุข, พิชามณู เลิศวัฒนพระชัย, ภาวนา วิชาไพบูลย์ และกรกนก ทรายงาม. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม**, 7(2), 230-243.

วิชุดา สร้อยสุด, เมธินี อินทร์บัว, จีรภา มิ่งเชื้อ, ยุวดี เคน้ำอ่าง และโชติ บดีรัฐ. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 340-350.

วีรศักดิ์ อินทรประวัตติ. (2560). **ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท Play Digital Co., Ltd.** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศุภกิจ ปัญญารัตนะ และจิราพร ระโหฐาน. (2562). ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 10(1), 189-203.

เศรษฐา อันอารี, ทิฆัมพร พันลึกเดช, พุฒิธร จิรายุส, ศุภชัย วาสนานนท์ และดลฤดี วาสนานนท์. (2564). ปัจจัยความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(8), 281-292.

สรารวรรณ เรืองกลปวงค์ และอรรณพ เรืองกลปวงค์. (2565). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สภาพสังคมใหม่ (Next Normal). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน*, 3(2), 82-108.

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 236-249.

Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management* (3rd ed.). Irwin.

Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1974). *Managerial attitudes and performance*. Irwin.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Yamane, T. (1973). *Statistics, an introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.