

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

STUDY OF FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF WORK EFFICIENCY
FOR OPERATIONAL LEVEL EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANIES
CHACHOENGSARO PROVINCE

อภิชัย ศรีไพฑูริ

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: apichai_tu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งได้แก่ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน, ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านความคาดหวัง และปัจจัยด้านทัศนคติ ว่ามีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ด้วยวิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ Multiple Regression Analysis เป็นต้น

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ ด้านเพศ (\bar{X} ของเพศชาย = 3.791, หญิง = 3.597 และ S.D. ของเพศชาย = 0.624, หญิง = 0.682) ด้านระดับการศึกษา (\bar{X} ของวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี = 3.565, ปริญญาตรี = 3.712 และ สูงกว่าปริญญาตรี = 4.068) และรายได้ต่อเดือน (\bar{X} ของรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท = 3.550, 10,001 - 20,000 บาท = 3.600, 20,001 - 30,000 บาท = 3.637 และ มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป = 3.917)

ส่วนปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ ด้านอายุ และด้านประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านความคาดหวัง (X_2) และด้านทัศนคติ (X_3) มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยปัจจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์รูปแบบของคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $Y = 0.529 + 0.211 X_1 + 0.209 X_2 + 0.429 X_3$

ABSTRACT

The objectives of this research study is to study of factors affecting the development of work efficiency for operational level employees in private companies Chachoengsao province which consists of personal information factors Consisting of gender, age, education level, experience and monthly income, motivation factors in performance, expectations factors and attitude factors. That has an effect on the development of work efficiency for operational level employees in private companies Chachoengsao.

The sample consisted of 400 employees in private companies in Chachoengsao province, using a random sampling method(Stratified random sampling). Educational instruments Statistical analysis based on research objectives with software packages such as percentage (percentage), compensation (\bar{X}), standard deviation (S.D). Create regression to predict criterion variables by using all variables into multiple regression analysis equations, etc.

The research found that Personal information factors affect the development of work efficiency for operational level employees in private companies Chachoengsao province, namely gender (\bar{X} of males = 3.791, females = 3.597 and S.D. of males = 0.624, females = 0.682), education (\bar{X} of bachelor's degrees = 3.565, bachelor's degrees = 3.712 and higher than Bachelor's degree = 4.068) and monthly income (\bar{X} of income not over 10,000 baht = 3.550, 10,001 - 20,000 baht = 3.600, 20,001 - 30,000 baht = 3.637 and more than 30,000 baht = 3.917).

As for personal information factors does not affect the development of work efficiency for operational level employees in private companies Chachoengsao province, including age and work experience.

The research found that motivation factors (X_1), expectations (X_2) and attitudes (X_3) affect the development of work efficiency for operational level employees in private companies Chachoengsao. The factors have statistically significant differences at the level of 0.01, which can be written as an equation in the form of standard scores as follows: $Y = 0.529 + 0.211 X_1 + 0.209 X_2 + 0.429 X_3$

บทนำ

ปัจจุบันหลายบริษัท มีการพัฒนาพนักงานภายในบริษัท ให้เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะต่างๆ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรนั้น จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆนั้น จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 1.) ภายในบริษัท เช่น บริษัทมีการขยายตัว บริษัทจึงต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น หรือหากบริษัทต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคคลยังมีส่วนสำคัญ ที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น เป็นต้น 2.) ภายนอกบริษัท เช่น สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เป็นต้น บริษัทจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อพนักงานจะได้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา 3.) ช่วยละลายพฤติกรรมมนุษย์ โดยปกติ พนักงานแต่ละคนจะมีทัศนคติแตกต่างกันไป การพัฒนาบุคคลสามารถใช้เป็นเครื่องละลายพฤติกรรมพนักงานที่ทำงานร่วมกัน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ 4.) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์ เป็นต้น การอบรมให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และความรวดเร็วในการทำงานของพนักงาน

การพัฒนาบุคลากร จะเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท คือ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่างๆ ก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่ง ที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ และประโยชน์ต่อบุคลากร เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่มิฝีมือนง เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัท พนักงานจึงเกิดความทุ่มเท และเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จของบริษัท

จากที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาพนักงานภายในบริษัท จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้แก่บริษัทได้อย่างยั่งยืน ทำให้พนักงานในบริษัททำงานด้วยความสุข และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ เมื่อบริษัทประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อต้องการทราบว่า พนักงานในบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง ด้านทัศนคติ ที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร รวมไปถึงวิธีการที่เหมาะสม ที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงบริษัทให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นกว่าปัจจุบันอย่างไร และการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทอื่นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านรายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวัง ที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติ ที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้อธิบายในประเด็นหัวข้อ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะมุ่งทำการศึกษาในเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และงานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง และด้านทัศนคติ ที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งหมดจำนวน 432,633 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา : สถานการณ์แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา รายปี 2561 มกราคม – ธันวาคม) เนื่องจากจังหวัดฉะเชิงเทรามีบริษัทเอกชนตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก และมีพนักงานระดับปฏิบัติการทำงานอยู่กับบริษัทเอกชน ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้วิจัยเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนจำนวน 400 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม และเลือกผู้บริหารจำนวน 3 คน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

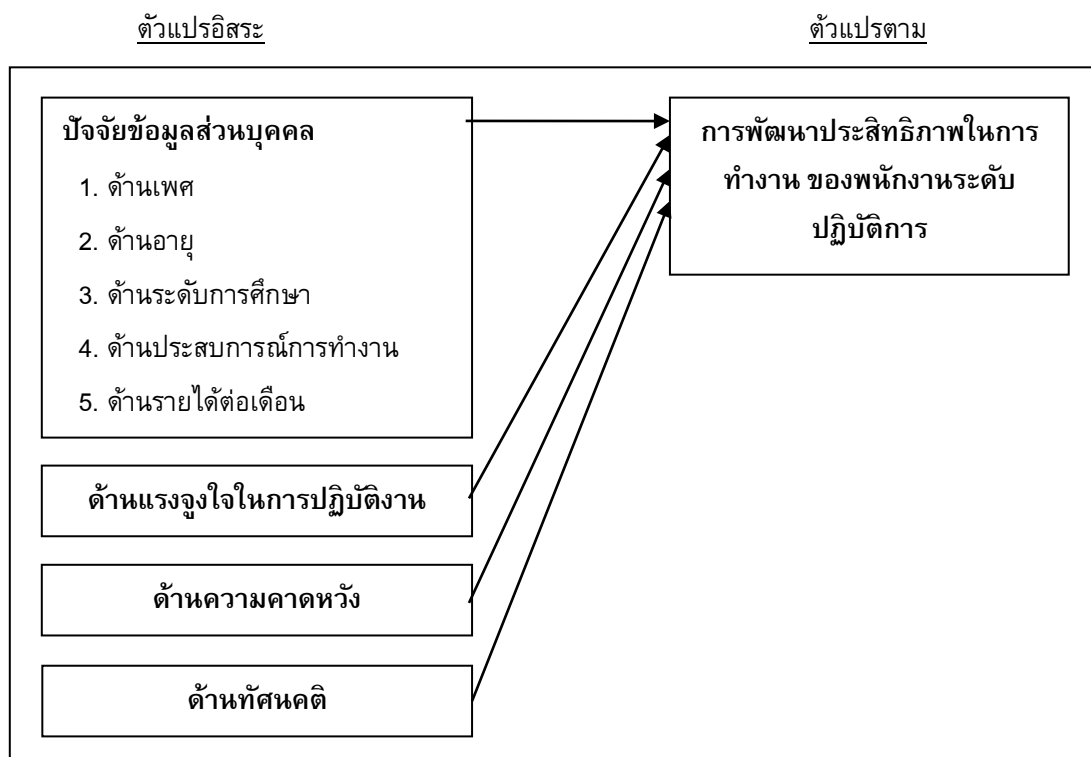
ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

4. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 รวมเวลา 14 วัน โดยจะสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งมีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2562 ระหว่างวันที่ 18 – 24 จำนวน 200 คน
2. ช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2562 ระหว่างวันที่ 25 – 31 จำนวน 200 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง และด้านทัศนคติ ที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังนี้

1. ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. ปัจจัยข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. ปัจจัยข้อมูลด้านความคาดหวังมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

4. ปัจจัยข้อมูลด้านทัศนคติมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้นการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง บริษัทเอกชนต่างๆ ในด้านการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการให้ดียิ่งขึ้นกว่าปัจจุบัน

ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง และด้านทัศนคติที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ใบขออนุญาตเก็บข้อมูล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนจังหวัดฉะเชิงเทราโดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close - End Question) และเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีระดับการวัดแบบช่วง (Interval Scale) แบบสอบถามมีทั้งหมด 40 ข้อ แบ่งเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยที่ 1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 10 ข้อสำหรับการวัดความคิดเห็น

ปัจจัยที่ 2 ด้านความคาดหวังมีจำนวน 10 ข้อสำหรับการวัดความคิดเห็น

ปัจจัยที่ 3 ด้านทัศนคติ มีจำนวน 10 ข้อ สำหรับการวัดความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์ระดับความคิดเห็นของข้อมูลที่มีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close – End Question) และเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีระดับ การวัดแบบช่วง (Interbal Scale) แบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อสำหรับการวัดความคิดเห็น

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วส่งมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการจำนวน 3 คนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและได้ทำการแก้ไขตามข้อเสนอนั้นและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยและค่า IOC ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.93

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 40 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Analysis Test) โดยในตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้ของแต่ละตัวแปร

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10	0.95
2. ด้านความคาดหวัง	10	0.96
3. ด้านทัศนคติ	10	0.95
4. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	10	0.95

กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา เนื่องจากจังหวัดฉะเชิงเทรามีบริษัทเอกชนตั้งอยู่เป็นจำนวนมากและมีพนักงานระดับปฏิบัติการทำงานอยู่กับบริษัทเอกชน เหล่านั้นทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรไม่จำกัดจำนวนคนผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนจำนวนทั้งหมด 400 คน จากในจังหวัดฉะเชิงเทรา

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยผลการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่	ปัจจัยข้อมูล ที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตอนที่ 1	ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล	
สมมติฐานที่ 1.1	ด้านเพศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2	ด้านอายุ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3	ด้านระดับการศึกษา	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4	ด้านประสบการณ์ทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5	ด้านรายได้ต่อเดือน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ตอนที่ 2	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง และด้านทัศนคติ	
สมมติฐานที่ 2	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
	ด้านความคาดหวัง	ปฏิเสธสมมติฐาน
	ด้านทัศนคติ	ปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา (วุฒิมัธยมศึกษา) และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง และด้านทัศนคติ มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง และด้านทัศนคติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีรายละเอียดดังนี้

จากการเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลจะประกอบด้วยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา (วุฒิมัธยมศึกษา) ด้านประสบการณ์ทำงาน (ในบริษัทปัจจุบัน) และด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา (วุฒิมัธยมศึกษา) และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันเพศทั้งสองต่างมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละเพศ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องเลือกวิธีการให้เหมาะสมกับเพศนั้น และระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของพนักงานในระดับปฏิบัติการจะอยู่ในระดับเดียวกัน ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าพนักงานส่วนใหญ่ มักจะได้โอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า และปัจจุบันรายได้ต่อเดือน มีความสำคัญในการดำรงชีวิตของพนักงานในระดับปฏิบัติการเป็นอย่างมาก เพราะว่าค่าครองชีพในปัจจุบันนั้นค่อนข้างสูงมากกว่าอดีต ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองนั้น จะช่วยให้พนักงานระดับปฏิบัติมีรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมรินทร์ ทวีศรี (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานแตกต่างกัน

ส่วนความแตกต่างด้านอายุ และด้านประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทราไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถหางานใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงงานใหม่ได้ง่าย และมีอาชีพที่หลากหลายมากขึ้น ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการของแต่ละช่วงอายุ จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และประสบการณ์ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจุบันบริษัทส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ หรือสินค้า และการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ภายในบริษัท ดังนั้นการที่มีประสบการณ์ทำงานมานานนั้น อาจจะไม่สามารถใช้ประสบการณ์เดิมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ได้อธิบาย

ถึง ตัวกระตุ้น (motivators) ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป และการบำรุงรักษา (hygiene) ช่วยให้นักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขาการบำรุงรักษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานของปฏิบัติงาน, ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Need Achievement Theory) ได้อธิบายถึง การจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา, ทฤษฎีแรงจูงใจไร้สำนึกของฟรอยด์ (Freud' Psychoanalytic Theory) ได้อธิบายถึงความเห็นว่า “เพศ” และความก้าวร้าว เป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรม เพศเป็นแรงผลักดันขั้นพื้นฐานของพฤติกรรมทุกอย่าง ส่วนความก้าวร้าวนั้นมักเกิดภายหลังแรงผลักดันทางเพศ โดยแรงผลักดันทางเพศทำให้เกิดพฤติกรรม พฤติกรรมที่ได้รับผลไม่เป็นที่พึงพอใจทำให้เกิดความคับข้องใจ ความคับข้องใจทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวตามมา และทฤษฎีการจูงใจที่เนื่องมาจากสิ่งเร้าของกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Stimulus-Response Theory) ได้อธิบายถึงสิ่งเร้าเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม นอกจากจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าแล้ว ยังเน้นความสำคัญของการใช้ตัวเสริมแรงหรือแรงเสริม โดยเห็นว่าทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีความคงทนถาวร ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีที่กล่าวมา

ด้านความคาดหวังมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ด้านความคาดหวัง มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ได้อธิบายถึง การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ด้านทัศนคติมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ด้านทัศนคติ มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีความสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่เกี่ยวกับด้านทัศนคติ เช่น ซิมบาโต และ เออบีเซน กล่าวถึงองค์ประกอบของ ทัศนคติ ได้ 3 ประการ คือ องค์ประกอบด้านความรู้ (The Cognitive Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component), ประภา เพ็ญสุวรรณ กล่าวถึงแหล่งที่ทำให้คนเกิด ทัศนคติ ที่สำคัญ คือ ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from others) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) และความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors), ชงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึงทัศนคติ ก่อตัวเกิดขึ้นมา และเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัย หลายประการ ด้วยกัน คือ การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivation) ขาวสารข้อมูล (Information) การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ประสบการณ์ (Experience) และลักษณะท่าทาง (Personality) เป็นต้น ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับนักวิชาการที่กล่าวมา

ข้อเสนอแนะ

1. ควรทำการขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้น โดยการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อให้ครอบคลุมประชากรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนได้มากขึ้น
2. ควรทำการขยายขอบเขตงานวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่าง หน่วยงานราชการ และหน่วยงานวิสาหกิจ เพื่อให้ครอบคลุมหน่วยงานที่มีอยู่ในประเทศ
3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติมที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้ในความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน เป็นต้น
4. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การฝึกอบรมหลักสูตร เทคโนโลยีที่ทันสมัย วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก
5. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึก และความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อจำกัดในการวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

1. ข้อจำกัดในการวิจัย มีดังนี้

1. ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้
2. สถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้
3. การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเพียง พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา เท่านั้น

2. งานวิจัยในอนาคต มีดังนี้

1. ขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
2. ขยายขอบเขตงานวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่าง หน่วยงานราชการ และหน่วยงานวิสาหกิจ

บรรณานุกรม

Prosofthcm. (2561). การพัฒนาบุคลากร. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก

<https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/15778>

สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2562). สถานการณ์แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา รายปี 2561 มกราคม – ธันวาคม.

สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก <http://chachoengsao.mol.go.th/situation>

ทีมงานทรูปลูกปัญญา. (2559). บริษัทเอกชน. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก

<http://www.trueplookpanya.com/new/asktrueplookpanya/questiondetail/16107>

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2562). ทฤษฎีแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B>

8%87%E0%B9%83%E0%B8%88#%E0%B8%97%E0%B8%A4%E0%B8%A9%E0%B8%8E%E0%B8%B5
%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%
B8%88

ชาคริต เชื้อนสว่างค์. (2559). ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theories). สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/617749>

สิริวรรณ อัครกุล. (2528). ความคาดหวัง. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก
https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy_Theory.htm

Novabizz. (2018). ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก
https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy_Theory.htm

Schiffman&Kanuk. (1994). ทศนคติ มีความหมายและองค์ประกอบเป็นอย่างไร. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562.
จาก<http://thesisavenue.blogspot.com/2008/09/attitude.html>

สิริวดี ชูเชิด. (2556). ความหมายการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก
http://www.elfms.ssu.ac.th/kanokwan_ka/file.php/1/2559-2/7.pdf

IM2. (2015). ความหมายของคำว่า “ผู้บริหาร”. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก
<https://www.im2market.com/2015/12/14/2187>

นางสาวพิมพ์สิริ ดิยะโคตร, นางสาวสุภาพร ยืนยั้ง, นางสาวศศิธร สังเสวก และนางสาวอัญชฎิภา บุญรักษา. (2556).
การสร้างผลผลิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก
<https://sites.google.com/site/anthikabac/kar-srang-raeng-cungci-ni-kar-thangan>

Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก
<http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/vroom.html>

Kanta(Posted). (2012). ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก
<http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/vroom.html>

Blogger. (2009). ทศนคติ (Attitude). สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก
<http://phatrsa.blogspot.com/2010/01/attitude.html>

ปัทมาพร ท่อชู (สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์). (2016). การพัฒนาประสิทธิภาพ
การทำงาน. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก
http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771

นันทน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขต
จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อวัน
กรกฎาคม 26, 2562. จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/2625/RMUTT-147691.pdf?sequence=1>

- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว. ย่านสยามสแควร์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1654/1/pitchaya_watt.pdf
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก http://bkkthon.ac.th/home/user_files/department/department-23/files/is_56_4.pdf
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก <https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>
- วิกรานต์ จระผา. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติก้า (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930056/title.pdf
- ชยันต์ ศรีวิจารณ์. (2554). ทักษะคิดในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก <http://www.research.rmutt.ac.th/?p=7698>
- เจตชาติ ดวงสงค์. (2552). ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory). สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก http://www.sas.mju.ac.th/goverment/2011119104834_sas2/26328.pdf
- ภุมรินทร์ ทวีศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบลแมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก <http://www.research.rmutt.ac.th/?p=7736>
- มะแอน ราโอ. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวังในการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก https://soreda.oas.psu.ac.th/show_detail.php?research_id=446
- จิตตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อวัน กรกฎาคม 26, 2562. จาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000006910

กิตติพงษ์ เลิศเสียงชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท นวโลหะไทย
จำกัด. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.สืบค้นเมื่อวันที่ 26, 2562.
จาก <http://www.ex-mba.buu.ac.th/research/Saraburi/Y-MBA14/51780369/index.html>