

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า

กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด

Factors affecting the Work Efficiency of Warehousing Workers

with the Case Study from ABC Company Limited.

วรวิรินทร์ สิริเกียรติสรุต^{1*} สมยศ อวเกียรติ²

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Warittharit Sirikiadsarut^{1*} Somyos Avakiat²

^{1,2}Faculty of Business Administration, North Bangkok University

*Corresponding Author E-mail: Noonok.nuya2550@gmail.com

(Received: January 21, 2024; Revised: March 13, 2024; Accepted: March 18, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด จำนวน 134 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบความแปรปรวน F-test โดยการหาค่าความต่างของค่าเฉลี่ย ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD การทดสอบระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยในการทำงานของพนักงานคลังสินค้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานคลังสินค้า กลุ่มเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยในการทำงานของพนักงานคลังสินค้าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจที่ทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานสามารถร่วมอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 46.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พนักงานคลังสินค้า, ปัจจัยในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study are 1) to study the factors in the work of warehousing workers with the case study from ABC company limited, 2) to study factors affecting the work efficiency of warehousing workers, with the case study from ABC company limited by studying 134 warehousing workers from ABC company limited. The statistics being used in the analysis of this study are percentage, frequency, mean, and standard deviation. F-test was applied with the aim of hypothesis testing by identifying the difference of ANOVA and comparing the difference of the LSD to test the level of relation of the factors in the work and the work efficacy of the workers with Multiple Regression Analysis

The result of this study indicates that 1) the opinion level toward the factor in the work of warehousing workers is in a high level 2) the work-efficiency level is high 3) the hypothesis testing result shows that the work efficiency is not affected by personal factors of warehousing worker: gender, age, educational background, position, and income 4) the factors in the work of warehousing workers affect their work efficiency statistically significantly at level .01. The factors, knowledge and understanding of work, work environment, co-worker relationship and job security, explains the change in work efficiency at 46.10 percent, with statistical significance at level .01.

Keywords: The Warehousing Workers, The Factors in the Work, The Work Efficiency

บทนำ

การปรับตัวขององค์การธุรกิจเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในยุคที่เทคโนโลยีและสภาพการเปลี่ยนแปลงภาวะเศรษฐกิจเป็นเรื่องปกติ องค์การธุรกิจสามารถทำเพื่อปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว โดยการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการธุรกิจ เช่น การใช้งานคลาวด์ ปัญญาประดิษฐ์และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง เพื่อเพิ่มความเร็วและประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจการทำงานแบบคล่อง การสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ โดยให้พนักงานมีความอิสระในการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงาน เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการทำงานในสภาวะที่หลากหลาย อูสุมา คักดีไพศาล (2556) ได้กล่าวว่าภาระการกระทำของบุคลากรแต่ละคนที่มีความสามารถและความพยายามทุ่มเท

อย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทันเวลาเพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

บุคลากรในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนธุรกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และด้วยเหตุผลนี้พนักงานคลังสินค้าก็เป็นบุคลากรในหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องมีความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างสูงสุด ทั้งนี้หากพนักงานคลังสินค้า สามารถปฏิบัติงานหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมทำให้แผนกคลังสินค้ามีความเข้มแข็ง สำหรับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของแผนกคลังสินค้าเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัท ได้กำหนด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนกคลังสินค้า เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับบริษัทฯ และระดับบุคคล โดยในระดับบริษัท มีวัตถุประสงค์เพื่อวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของบริษัท ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และการที่พนักงานคลังสินค้า จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อบริษัท โดยความร่วมมืออาจมีหลายสาเหตุ และสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้พนักงานคลังสินค้ามีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานด้วยความสมัครใจ และเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้บริษัท บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสำคัญและใส่ใจ และนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อความอยู่รอดขององค์กรในยุคนี้สามารถบรรลุได้โดยการกระทำต่อไปด้วยวิธีกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน การพัฒนาองค์กรและบุคลากรอยู่ตลอดเวลา การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนา สร้างโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและตอบสนองได้กันเองและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้สามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมธุรกิจ สร้างการส่งเสริมและการรายงานผล การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การกระทำตามวิธีเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและปรับตัวไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและคงทนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003)

วัตถุประสงค์การวิจัย

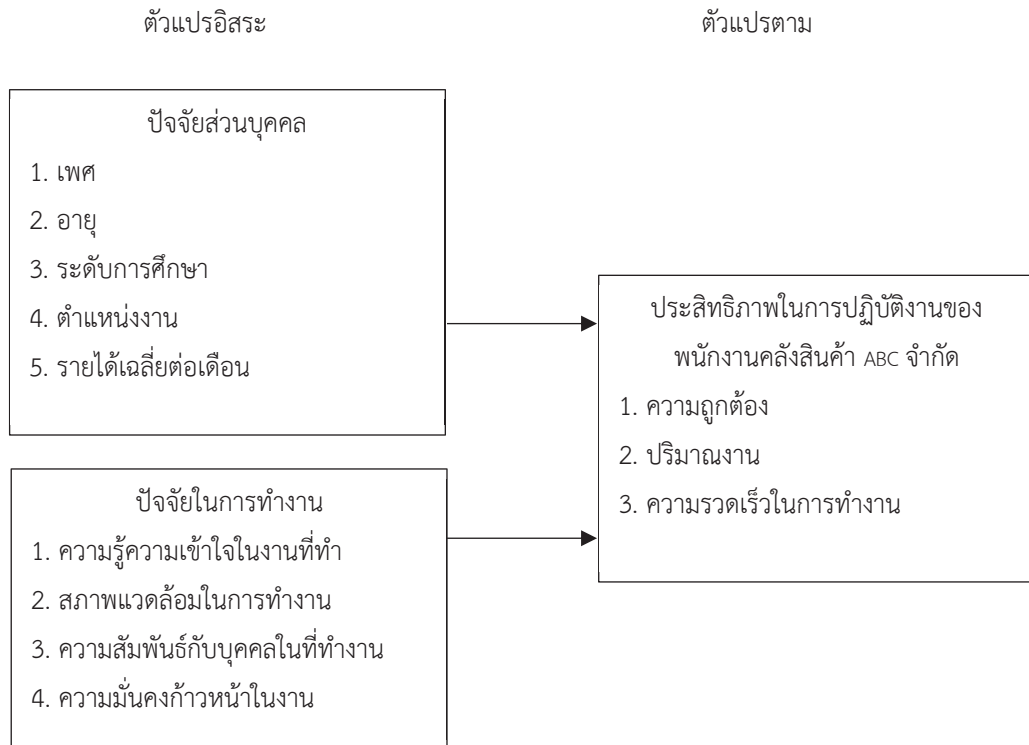
1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยในการทำงาน เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวถึงเฮอริชเบอร์เกอร์ว่าเป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่ง ที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงานความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน 2) ความยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับยกย่อง ชื่นชม และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับได้รับคำตำหนิตติเตียน หรือกล่าวโทษ 3) ลักษณะงาน หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตรหรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 6) โอกาสเจริญในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน Peterson & Plowman (1989) ได้ให้ความหมายทั่วไปของประสิทธิภาพว่าหมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางธุรกิจที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดก็คือ การผลิต สินค้าหรือบริการให้ได้ปริมาณและคุณภาพตามที่กำหนด โดยใช้ต้นทุนน้อยที่สุด สอดคล้องกับสถานการณ์และภาระทางการเงินที่มีอยู่ โดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน คือ ผลงานที่มีความถูกต้องได้มาตรฐาน เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้าง

ความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ 2) ปริมาณงาน คือ ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร 3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องถูกต้องตามมาตรฐาน สอดคล้องกับปริมาณงาน 4) ค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับปริมาณงานและวิธีการ จากความหมายของปัจจัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบการศึกษา (สุทธินันท์ บุญเรือง, 2561) ไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด คือพนักงานจำนวน 200 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566) การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรในการคำนวณ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \text{ แทนค่าในสูตรคำนวณ } n = \frac{200}{1+200 \times 0.05^2}$$

จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยลักษณะเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบวัดระดับ (Rating-Scale) มีคำถาม จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบวัดระดับ (Rating-Scale) มีข้อความจำนวน 11 ข้อ เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้

เกณฑ์วัดระดับความคิดเห็นปัจจัยในการทำงานแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

เกณฑ์วัดระดับประสิทธิภาพในการทำงานแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับประสิทธิภาพน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับประสิทธิภาพปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับประสิทธิภาพมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานในคลังสินค้า จำนวน 30 ชุด คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ฉบับร่างภายหลังการนำไปทดลองใช้ (Try-Out) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏผลได้ค่า .951 และรายข้อ Cronbach's Alpha ไม่ต่ำกว่า .2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติ T-test และ F-test (One-Way ANOVA analysis) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน หากพบความแตกต่าง ใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (Least

Significant Difference) สถิติ Multiple Regression Analysis แบบ Enter ใช้ในการทดสอบระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 63.43 รองลงมาเป็นเพศชายร้อยละ 35.07 และเป็นเพศทางเลืกร้อยละ 1.49 ด้านอายุส่วนใหญ่อายุ 25-34 ปี ร้อยละ 48.51 รองลงมาอายุ ไม่เกิน 25 ปี และอายุ 35-44 ปี ร้อยละ 23.88 อายุมากกว่า 44 ปีร้อยละ 3.73 ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. ร้อยละ 35.07 รองลงมาจบการศึกษาระดับมัธยมต้น ร้อยละ 27.61 ปริญญาตรีร้อยละ 23.13 และ อนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 14.18 ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 73.13 รองลงมาเป็นหัวหน้างานร้อยละ 14.18 พนักงานฝ่ายออฟฟิศร้อยละ 11.19 และ ช่างซ่อมบำรุง/แม่บ้าน ร้อยละ 1.49 ด้านรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 68.66 รองลงมารายได้ 15,000-30,000 บาท ร้อยละ 26.12 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 5.22

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	4.07	.563	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	.753	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.81	.759	มาก
4. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	3.10	.907	ปานกลาง
รวม	3.59	.599	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด มีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นระดับมากอันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ($\bar{x}$ = 4.07) รองลงมาคือ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.81) มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.39$) และ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.10$) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ความถูกต้องในงาน	3.70	.649	มาก
2. ปริมาณงาน	3.52	.620	มาก
3. ความรวดเร็วในการทำงาน	3.85	.670	มาก
รวม	3.69	.562	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน ($\bar{x} = 3.85$) ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงาน ($\bar{x} = 3.70$) และประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.52$) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล									
	เพศ		อายุ		การศึกษา		ตำแหน่ง		รายได้	
	F	p-value	F	p-value	F	p-value	F	p-value	F	p-value
ความถูกต้องในงาน	1.638	.198	.699	.554	.037	.991	2.046	.111	3.158	.046*
ปริมาณงาน	.196	.822	.928	.429	.064	.979	.782	.506	1.325	.269
ความรวดเร็วในการทำงาน	1.273	.284	.939	.424	.215	.886	1.633	.185	2.680	.072
รวม	1.056	.351	.675	.569	.061	.980	1.904	.132	2.540	.083

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงาน จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายได้ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความเร็วในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าจำแนกตามรายได้ของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงาน	χ ²	น้อยกว่า 15000 บาท	15000-30000 บาท	มากกว่า 30000 บาท
น้อยกว่า 15000 บาท	3.61	-	-.31887* (.013)	-.06172 (.806)
15000-30000 บาท	3.93	-	-	.25714 (.333)
มากกว่า 30000 บาท	3.67	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า รายได้ของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าพนักงานฯ ที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายค่าอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 ปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

ปัจจัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน				
	B	SE(b)	Beta	t	p-value
(constant)	1.094	.266		4.109**	.000
1. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	.271	.079	.272	3.420**	.001
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.196	.064	.263	3.055**	.003
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.208	.064	.281	3.251**	.001
4. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	.012	.051	.019	.236	.814
r	R ²	Adjusted R ²	S.E(est.)	F	p-value
.691	.477	.461	.41265	29.429**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้าน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน อธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 46.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ (.001) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ .272 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (.003) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ .263 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (.001) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ .281 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (.814) ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (.281) ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ (.272) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (.263) และ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (.019) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์การวิจัยแต่ละข้อดังนี้

ผลการศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ที่พบว่าปัจจัยในการทำงานของพนักงานคลังสินค้าระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ระดับความคิดเห็นมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเข้าใจในระบบ ขั้นตอน มาตรฐานการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานตรงตามกับมาตรฐานของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ระดับความคิดเห็นมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้างานมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี รวมถึงในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพอากาศโดยรอบไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมถึงพื้นที่ส่วนกลางยังไม่เหมาะสม ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ระดับความคิดเห็นปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยังไม่เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การไม่ถูกคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และบริษัทไม่ค่อยเปิดช่องทางให้พนักงานได้แสดงศักยภาพที่ตรงกับความต้องการของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ความชำนาญในงาน พนักงานที่มีความชำนาญและความรู้เฉพาะทางในงานมักจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่า เนื่องจากพวกเขาสามารถแก้ไขปัญหาและดำเนินการตามความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมทำงานที่เหมาะสมและมีความเพียงพอ เช่น การมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมสำหรับการใช้งานมักจะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด จากการศึกษา ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ระดับสมรรถนะมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานสามารถ จัดเก็บสินค้า ตรวจสอบสินค้า จัดทำเอกสาร และส่งมอบหมายงาน ได้ตามเวลาที่บริษัทกำหนด ด้านความถูกต้องในการมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนตามที่ระบบกำหนด และเบิกจ่ายสินค้าที่ถูกต้องตรงตามที่สั่ง ด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปฏิบัติงานได้ตามตัวชี้วัด (KPI) ของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หัวหน้าหน่วยงานคลังสินค้า บริหารจัดการตำแหน่งงาน มอบหมายหน้าที่ให้กับพนักงานคลังสินค้าได้เหมาะสมกับปัจจัยส่วนบุคคลจึงไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรณราย (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอาจมีผลจากการประสานงานและการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกอย่างเชื่อถือได้ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นการทำงานร่วมกับภาคธุรกิจ หน่วยงานรัฐบาล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ที่พบว่า ปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีฝึกพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย กฎระเบียบในการทำงาน มีความเหมาะสมมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดี ส่วนปัจจัยในการทำงานด้านความความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความมั่นคงก้าวหน้าในงานเกิดจากความสามารถส่วนบุคคล การพัฒนาตนเอง และเกิดจากความรู้สึกส่วนบุคคล จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต กิติสุนทร (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการศึกษาเชื่อมโยงการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลกับปัจจัยด้านงาน เช่น การจัดทำแผนการทำงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อสนับสนุนการทำงาน of บุคลากร การมอบหมายงานที่เหมาะสมและทันสมัย และการให้ความสนับสนุนและทราบถึงการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะสภาพอากาศ มลพิษ กลิ่น เสียง และอุณหภูมิภายในที่ปฏิบัติงาน ไม่เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารควรใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้า ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะเป็นเหตุเกิดจากการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่ทางบริษัทคัดเลือกจากพนักงานภายใน ดังนั้น

ผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากการประเมินพนักงานหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการปฏิบัติงาน การสายขาด ลา เป็นต้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานฯ ตั้งใจทำงานให้มากขึ้น

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า ที่วัดจากความถูกต้องในงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็วในการทำงาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานฯ มีความรับผิดชอบและมีมาตรฐานในการทำงานที่พนักงานรับผิดชอบ ทำให้เห็นว่าหากผู้บริหารวางมาตรฐานในการทำงานไว้ชัดเจนก็จะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้เห็นว่า การรับสมัครงานควรดูจากความสามารถในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

5. ปัจจัยในการทำงานทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงาน มีกฎเกณฑ์และหลักปฏิบัติที่ชัดเจน ทั้งในเรื่องของความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริษัท และสถานะเศรษฐกิจ เช่น ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับความยุติธรรมในองค์กร ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงาน สามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวความคิดที่ใช้ในครั้งนี้ ไปใช้ใหม่ โดยมีการเปลี่ยนด้านแปรอิสระให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานะเศรษฐกิจ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของบริษัท

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้เลย หากปราศจากข้อมูลจากพนักงานคลังสินค้ากรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด และความอนุเคราะห์จากคณะท่านผู้บริหาร สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอรับไว้และขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริบเพลกรุ๊ป.
- บรรพต กิตินุสร. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร**. ใน พัชรศักดิ์ อาลัย (บรรณาธิการ), **งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม** (1264-1276). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุทธินันท์ บุญเรือง. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). **Business Organization and Management**. Illinois: Richard D. Irwin.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2003). **Organizational Behavior**. (8thed.). New York: John Wiley and Sons.
- Yamane. T. (1973). **Statistics: an Introductory Analysis**. (3rded.). New York: Harper & Row.