

ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด

Organizational Factors Affecting Performance of Employees

of SCG Grand Co., Ltd

ภารดา สวัสดิ์กรรม¹, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล², วิชิต สุรดิษฐ์²,

กฤษณา ฟองธนกิจ⁴ และเสาวภาคย์ กระจำยง⁵

Prradorn Sawatgan¹, Chandej Charoenwiryakul², Vichit Suradinkura³,

Krishna Fongtanakit⁴ and Saowapark Krajangyooth⁵

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3,4,5}

Master of Art Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2,3,4,5}

E-mail: patch.arakmitr@gmail.com¹, chandej.ch@ssru.ac.th²

Received: November 23, 2021

Revised: December 13, 2021

Accepted: December 15, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด จำนวน 290 คน สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะทางสังคม มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารกับด้านผลตอบที่ได้จากการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินการภายใน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ ตามลำดับ 2) พนักงานที่มีระยะเวลาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยเฉลี่ยต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยการบริหารองค์กรได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำงาน ด้านนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินการภายใน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการ

ติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 79.96

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด

Abstract

This research has objectives 1) to study the level of organizational factors and performance of employees of SCG Grand Co., Ltd. 2) to compare the performance of employees with personal factors of employees of SCG Grand Company Limited; and 3) to study the organizational factors affecting the efficiency of work of employees of SCG Grand Co., Ltd. Researcher used a questionnaire as a tool to collect data with 290 employees of SCG Grand Co., Ltd. The statistics were mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple regression analysis. The results showed that 1) The overall and individual organizational factors were at a high level. When we considered in detail on a case-by-case basis, we were able to rank the factors from most to least, i.e., social characteristics come first. This followed by communication with the results obtained from work. The next one is to supervise work. Colleagues and internal operations, job security, wages, job characteristics, working conditions, and work progress, in order. Overall and individual operational efficiency is at a high level. When considered in detail on a case-by-case basis, we can rank factors from most to least, i.e., the quality of work comes first. Followed by the amount of work. Next, in time, cost, and method, in orderly. 2) Employees of different durations perform different tasks. The old employees, education level, and the different average income are not different; and 3) Organizational management factors are: the nature of work, job supervision, job security, colleagues and internal operations, working conditions, progress at work, social characteristics, communication affect operational efficiency and we can predict operational efficiency by 79.96%.

Keywords: Organizational Factor, Operational Efficiency, SCG Grand Co., Ltd.

บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้น เรื่องคุณภาพ ราคา และการบริการเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า สำหรับแนวทางการควบคุมคุณภาพสินค้า การควบคุมการผลิต การลดต้นทุนในกระบวนการผลิตเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งที่หลายบริษัทนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักในการแข่งขันในการทำงาน นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว ผู้บริหารองค์กรต้องมีการกำหนดปัจจัยการบริหารองค์กรเพื่อช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งช่วยลดเวลาและ

การใช้ทรัพยากรในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขการกำหนดลักษณะงานที่ต้องทำ มีการนิเทศงาน งานที่ต้องมีความมั่นคง มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ได้รับจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความก้าวหน้าในงานและการยอมรับทางสังคม ดังนั้นการปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Gilmer, 1971) และประสิทธิภาพ (efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิผลไม่ได้ ถ้าหากว่าในการปฏิบัตินั้นไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในการดำเนินงานขององค์กรที่สะท้อนถึงคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายและด้านวิธีการ ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานอยู่ในระดับดี ซึ่งถือได้ว่าในองค์กรมีประสิทธิภาพ (คชาวุธ พรหมาย, 2555)

บริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด เป็นบริษัทรับผลิตและสร้างแบรนด์ อาหารเสริม เครื่องสำอาง น้ำผลไม้ กาแฟ ชา สมุนไพร ในรูปแบบฟอร์มการบรรจุที่หลากหลาย ด้วยระบบการผลิตด้วยมาตรฐาน GMP องค์กรอาหาร และยา (อย.) Halal HACCP ISO ปัจจุบันผลิตมากกว่า 500 แบรินด์ ในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลิตภัณฑ์ดูแลผิวหน้า ผลิตภัณฑ์ดูแลผิวกาย ผลิตภัณฑ์ดูแลเส้นผม ผลิตภัณฑ์สปา และกลุ่ม ยาสีฟัน สบู่ ของใช้ในบ้าน ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่มีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าได้ทันเวลา ซึ่งมีการนำกระบวนการปรับปรุงการบริหารจัดการการตามแผนพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ให้ประสบความสำเร็จ จึงเห็นความสำคัญดังกล่าวข้างต้นและมีความต้องการที่จะศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด” นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกำหนดแผนพัฒนาองค์กรให้สามารถแก้ไขการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2556) ได้ระบุว่า คำว่าประสิทธิภาพ (efficiency) ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การวัดประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะวัดเป็นอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าในการผลิตหรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและมักเป็นเรื่องเศรษฐกิจ เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพแบบนี้อาจคลาดเคลื่อนได้ เพราะไม่ได้คำนึงถึงด้านคุณภาพแต่คำนึงถึงปริมาณในรูปของกำไร หรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว ดังนั้น การวัดประสิทธิภาพจึงต้องวัดความแตกต่างด้านคุณภาพของผลผลิตด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2550) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงสุดโดยที่ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

Peterson & Plowman (1989) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 5 ข้อด้วยกันคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด
5. วิธีการ (Methods) วิธีการดำเนินงานหรือกระบวนการในการทำงานต้องเหมาะสมกับงานและค่าใช้จ่าย โดยการนำเทคนิค หรือวิธีการที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Gilmer (1971) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของงานไว้ 10 ประการคือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงานชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในขององค์กร
5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียงอากาศห้องอาหารห้องน้ำชั่วโมงการทำงาน
6. ค่าจ้าง (Wages) เช่น ค่าแรง ค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมกับงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนจากองค์กรเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นการได้รับสิ่งตอบแทน

จากความสามารถในการทำงาน

8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตนซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ถ้างานได้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศสำหรับรายงานการติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงานการบริหารและการรักษาพยาบาลสวัสดิการอาหารที่อยู่อาศัยวันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด จำนวน 1,050 คน (บริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด, 2563) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด จำนวน 290 คน ได้จากสูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามแบบเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิด rating scale ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านวิธีการ ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ

ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ .952

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บข้อมูลในภาคสนาม (Field Data Collection) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน

290 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อวิเคราะห์ระดับตัวแปรทุกตัวแปร โดยใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายตามระดับความต้องการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม ใช้ค่าสถิติที (t-test) การเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้ค่าสถิติเอฟ (F-test) และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	98	35.34
หญิง	192	64.66
รวม	290	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	96	33.10
31 – 40 ปี	106	37.24
41 – 50 ปี	57	19.66
51 – 60 ปี	29	10.00
รวม	290	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	22.07
ปริญญาตรี	177	61.03
สูงกว่าปริญญาตรี	49	16.90
รวม	290	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	22	7.59
15,001 – 20,000 บาท	43	14.83
20,001 – 25,000 บาท	176	60.69
25,001 บาทขึ้นไป	49	16.90
รวม	290	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	94	32.41
5-10 ปี	102	35.18
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	94	32.41
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 64.66 เป็นเพศหญิงอีกร้อยละ 33.34 เป็นเพศชาย ตามลำดับ ส่วนมาก คือ ร้อยละ 37.24 มีอายุ 31-40 ปี รองลงมาคือ ร้อยละ 33.10 มีอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 19.66 มีอายุ 41-50 ปี และ ร้อยละ 10.00 มีอายุตั้งแต่ 51 – 60 ปี ส่วนใหญ่คือร้อยละ 61.03 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองคือ ร้อยละ 22.07 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และร้อยละ 16.90 จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 60.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท รองลงมา คือ ร้อยละ 16.90 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป ลำดับถัดมาร้อยละ 14.83 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001- 20,000 บาท และร้อยละ 7.59 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ตามลำดับ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนมาก ร้อยละ 35.18. มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5-10 ปี รองลงมาร้อยละ 32.41 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไปตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

เอสซีจี แกรนด์ จำกัด

ตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารองค์กร ในภาพรวม

ปัจจัยการบริหารองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	3.83	0.54	มาก
2. ด้านการนิเทศงาน	3.93	0.60	มาก
3. ด้านความมั่นคงในงาน	3.90	0.53	มาก
4. ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินการภายใน	3.91	0.50	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.82	0.54	มาก
6. ด้านค่าจ้าง	3.88	0.61	มาก
7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.79	0.56	มาก
8. ด้านลักษณะทางสังคม	4.05	0.45	มาก
9. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.00	0.54	มาก
10. ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	4.00	0.50	มาก
รวม	3.91	0.39	มาก

จากตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารองค์กรพบว่า ปัจจัยการบริหารองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงอันดับปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 4.05$) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารกับด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) ลำดับถัดมาด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.93$) ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินการภายใน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.88$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.03	0.50	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.02	0.44	มาก
3. ด้านเวลา	4.01	0.49	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.99	0.52	มาก
5. ด้านวิธีการ	3.98	0.34	มาก
รวม	4.01	0.36	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงอันดับปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.03$) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.02$) ลำดับถัดมาด้านเวลา ($\bar{X} = 4.01$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.99$) และด้านวิธีการ ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย = 98		หญิง = 192		t	Sig
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.06	0.51	4.02	0.50	0.725	0.469
2. ด้านปริมาณงาน	3.97	0.45	4.04	0.44	1.229	0.221
3. ด้านเวลา	4.00	0.52	4.02	0.48	0.281	0.779
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.94	0.46	3.99	0.55	0.819	0.413
5. ด้านวิธีการ	4.00	0.43	3.96	0.47	0.705	0.482
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	0.32	4.00	0.4	0.250	0.803

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	Between Group	1.857	3	0.619	2.509	0.080
	Within Group	70.545	286	0.247		
	Total	72.402	289			

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	Between Group	2.034	3	0.678	1.538	0.115
	Within Group	54.801	286	0.192		
	Total	56.835	289			
ด้านเวลา	Between Group	0.435	3	0.145	0.599	0.616
	Within Group	69.218	286	0.242		
	Total	69.653	289			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Group	1.995	3	0.665	1.822	0.098
	Within Group	75.396	286	0.264		
	Total	77.391	289			
ด้านวิธีการ	Between Group	0.276	3	0.092	0.445	0.721
	Within Group	59.103	286	0.207		
	Total	59.379	289			
ภาพรวม	Between Group	0.695	3	0.232	2.055	0.106
	Within Group	32.231	286	0.113		
	Total	32.926	289			

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	Between Group	0.926	2	0.463	1.860	0.158
	Within Group	71.476	287	0.249		
	Total	72.402	289			
ด้านปริมาณงาน	Between Group	0.284	2	0.142	0.722	0.487
	Within Group	56.551	287	0.197		
	Total	56.835	289			
ด้านเวลา	Between Group	0.477	2	0.238	0.989	0.373
	Within Group	69.176	287	0.241		
	Total	69.653	289			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Group	0.513	2	0.256	0.957	0.385
	Within Group	76.878	287	0.268		
	Total	77.391	289			

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านวิธีการ	Between Group	0.624	2	0.312	1.524	0.220
	Within Group	58.755	287	0.205		
	Total	59.379	289			
ภาพรวม	Between Group	0.228	2	0.114	1.002	0.369
	Within Group	32.698	287	0.114		
	Total	32.926	289			

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
 ตารางที่ 7 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	Between Group	0.770	3	0.257	1.025	0.382
	Within Group	71.632	286	0.250		
	Total	72.402	289			
ด้านปริมาณงาน	Between Group	0.806	3	0.269	1.371	0.252
	Within Group	56.029	286	0.196		
	Total	56.835	289			
ด้านเวลา	Between Group	0.425	3	0.142	0.585	0.625
	Within Group	69.228	286	0.242		
	Total	69.653	289			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Group	1.882	3	0.627	2.377	0.070
	Within Group	75.509	286	0.264		
	Total	77.391	289			
ด้านวิธีการ	Between Group	0.112	3	0.037	0.181	0.909
	Within Group	59.267	286	0.207		
	Total	59.379	289			
ภาพรวม	Between Group	0.371	3	0.124	1.087	0.355
	Within Group	32.555	286	0.114		
	Total	32.926	289			

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	Between Group	2.963	2	1.482	6.123	0.002*
	Within Group	69.439	287	0.242		
	Total	72.402	289			
ด้านปริมาณงาน	Between Group	4.824	2	2.412	13.310	0.000*
	Within Group	52.011	287	0.181		
	Total	56.835	289			
ด้านเวลา	Between Group	1.064	2	0.532	2.226	0.110
	Within Group	68.589	287	0.239		
	Total	69.653	289			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Group	3.219	2	1.610	6.228	0.002*
	Within Group	74.172	287	0.258		
	Total	77.391	289			
ด้านวิธีการ	Between Group	2.987	2	1.493	7.600	0.001*
	Within Group	56.393	287	0.196		
	Total	59.379	289			
ภาพรวม	Between Group	2.548	2	1.274	12.037	0.000*
	Within Group	30.378	287	0.106		
	Total	32.926	289			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและ ด้านวิธีการ มีความแตกต่างกัน จึงวิเคราะห์หาคู่ต่างด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 4.24 -4.28

วัตถุประสงค์ที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการบริหารองค์กร	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.917	0.109		8.401	0.000
ด้านลักษณะงานที่ทำ	0.160	0.026	0.097	2.326*	0.021
ด้านการนิเทศงาน	0.119	0.024	0.214	4.962*	0.000
ด้านความมั่นคงในงาน	0.188	0.033	0.295	5.633*	0.000

ปัจจัยการบริหารองค์กร	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ด้านเพื่อนร่วมงานและการ ดำเนินการภายใน	0.126	0.029	0.188	4.366*	0.000
ด้านสภาพการทำงาน	0.059	0.025	0.095	2.338*	0.020
ด้านค่าจ้าง	0.043	0.032	0.078	1.333	0.183
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.120	0.024	0.198	4.972*	0.000
ด้านลักษณะทางสังคม	0.165	0.028	0.222	5.888	0.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.094	0.023	0.149	4.127*	0.000
ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการ ทำงาน	0.016	0.027	0.023	0.586	0.558
R = 0.896 Adjusted R ² = 0.796					
R ² = 0.803 SE = 0.152					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์กรได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำงาน ด้านนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินการภายใน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 79.6

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอธิบายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารองค์กรพบว่า ปัจจัยการบริหารองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงอันดับปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะทางสังคม มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารกับด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานลำดับถัดมาด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินการภายใน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ที่เป็นนี้อาจจะเนื่องจากผู้บริหารบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์ในการบริหารงานจึงให้ความสำคัญในการส่งเสริมปัจจัยการบริหารองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง รวมทั้งองค์กรเป็นที่ยอมรับทางสังคมอย่างมาก อีกทั้งการจัดโครงสร้างขององค์กรมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศงาน การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นพนักงานจึงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยระบุว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการคัดเลือกสรรหาหรือบรรจุบุคคลให้เข้าทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ กันนั้น

ต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถความถนัดและความสนใจของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ซึ่งจุดมุ่งหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกัน ด้วยไม่ว่าเรื่องรายได้ความมั่นคงชื่อเสียงเกียรติยศบางคนต้องการทำเพื่อสังคม โดยจุดมุ่งหมายที่ต่างกันนี้ ย่อมมีผลให้แต่ละบุคคลที่มีความรู้ระดับเดียวกันมีเชี่ยวชาญใกล้เคียงกัน ก็ยังมีความแตกต่างในด้านความสามารถในการทำงาน ที่ไม่เหมือนกันดังนั้นสาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงอันดับปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ลำดับถัดมาด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ ที่เป็นเช่นนี้เป็นผลมาจากบุคคลากรได้รับปัจจัยองค์การที่ดี ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงาน การนิเทศงาน การมีเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน การมีความมั่นคงในงาน การมีสภาพการทำงานที่ดี ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่ทำมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ และได้รับผลตอบแทนจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งการศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาวดี สีนสายอ (2550) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรีผลการศึกษาพบว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าช้างมีระดับความคิดเห็นในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง ใน 5 สาขา ประกอบด้วย สาขาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาขาพัฒนาสิ่งแวดล้อม สาขาพัฒนาสังคม สาขาพัฒนาเศรษฐกิจ และสาขาพัฒนาการเมืองการบริหาร อยู่ในเกณฑ์มีประสิทธิภาพมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจาก บุคคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมาเป็นเวลานาน ประกอบกับมีตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูง มีทักษะ และความสามารถ และความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าคนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ต่ำกว่า ซึ่งผลงานซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทินพันธุ์ จงธนะภูมิพัฒนา (2560) ได้การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายส่งเสริมการตลาดและพัฒนาธุรกิจสำนักบริหารการตลาดและการขาย องค์การการค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและ รายได้ไม่แตกต่างกัน

และปัจจัยการบริหารองค์กรได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำงาน ด้านนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินการภายใน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 79.96 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากปัจจัยองค์การในแต่ละด้านมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากบุคคลากรได้รับปัจจัยองค์การสูงย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงตาม ซึ่งผล

การศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการ ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบไปด้วย ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับ ความรู้ความสามารถสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านสภาพการทำงาน ภายในองค์กรควรมีการปรับปรุงลักษณะทางกายภาพให้มีอากาศถ่ายเทได้ สะดวกมากยิ่งขึ้น อีกทั้งจัดให้สิ่งอำนวยความสะดวกครบครันเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การส่งไปฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น และฝ่ายบริหารควรพิจารณาพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน อย่างเสมอภาคเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นประจำทุกปี
3. ด้านลักษณะการทำงาน องค์กรควรส่งเสริมความรู้ความสามารถของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ การส่งเสริมการศึกษาต่อ เป็นต้น
4. ด้านการนิเทศงาน องค์กรควรมีการประเมินผลงานของพนักงานทุก 6 เดือน หรือ ทุก 1 ปี อย่างต่อเนื่อง
5. ด้านค่าจ้าง องค์กรควรมีการพิจารณาค่าจ้างของพนักงานให้เหมาะสมและสอดคล้องบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ควรมีการพิจารณาการขึ้นค่าจ้างเป็นประจำทุกปี

เอกสารอ้างอิง

- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2556). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ ความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในการ กำกับของรัฐในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภาวุธ พรหมาย. (2555). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะ กรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2 (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทินพันธุ์ จงณะภูมิพัฒนา. (2560). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายส่งเสริมการตลาดและพัฒนา ธุรกิจสำนักบริหารการตลาดและการขาย องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.

บริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด. (2563). *เกี่ยวกับบริษัท*. ค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.scggrand.com/>

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

สุภาวดี สีนสายอ. (2560). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

Gilmer, V. B. (1971). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill Book.

Peterson, E. & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.