

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม
Performance efficiency of Employees in a Food industry
in Nakhon pathom province.

แพรวพรรณ ตริชัน¹ และคณะ²
(Praewpan Trichan et al.)

¹อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000
Lecturer Faculty of Management Science (Human Resource Management). Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

²ดร.จุฑามาส ศรีชมภู สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000
Dr., Lecturer Faculty of Management Science (Human Resource Management). Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

อาจารย์พัชรกานต์ นิมิตรศติกุล สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000
Lecturer Faculty of Management Science (General Management). Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

อาจารย์ภาวนา บำรุงสุข สาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000
Lecturer Faculty of Management Science (Marketing). Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

อาจารย์พิชามญช์ เลิศวัฒนพรชัย สาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000
Lecturer Faculty of Management Science (Marketing). Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

นางสาวภาวนา วิชาไพบูลย์ นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000
Student Faculty of Management Science (Human Resource Management). Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

นางสาวกรรณก ทรายงาม นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000
Student Faculty of Management Science (Human Resource Management). Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

Corresponding author: jsrichompun@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 560 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินค่าความตรงด้านเนื้อหาและค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการวิจัยปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านเวลาอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน และพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
3. ความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านระบบการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ($r=0.74^{**}$)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร อุตสาหกรรมอาหาร

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the organization's internal environmental factors and the performance efficiency of employees in a food industry in Nakhon Pathom Province, 2) compare the performance efficiency of employees in a food industry in Nakhon Pathom Province by personal factors, and 3) study the relationship between the organization's internal environment factors and the performance efficiency of employees in a food industry in Nakhon Pathom Province. The populations used in this research were 560 employees from a food industry in Nakhon Pathom Province and the samples used in research were 234 employees using Stratified Samplings. The instrument used to collect data was the questionnaire, which content and questionnaire validity have been evaluated. Moreover, the data were analyzed using Percentage, Mean, S.D., T-test, One-Way Anova, Correlation coefficient analysis, and content analysis.

The results of the study were;

1. The organization's internal environment factors were found at a high level, when considering at each aspect can be found that the results were in high level. The performance efficiency of employees were found at a high level, when considering at each aspect can be found that work quality and work quantity were at the highest level and time at a high level.

2. The comparison of the performance efficiency by personal factors had no difference of employees who differ in genders in overall and each aspect, however, the employees who differ in age, educational level, monthly income, and work experience had significantly different performance efficiency differently at the level of 0.05 as well as the hypothesis.

3. For the relationship between the organization's internal environment and the performance efficiency, the internal environment factors in the management system were associated with performance efficiency and job quality was found at the highest level. ($r=0.74^{**}$)

Keywords : development ,management ,Mukdahan Special Economic Zone.

Article history: Received 17 August 2020

Revised 12 September 2020

Accepted 14 September 2020

SIMILARITY INDEX = 1.49 %

1. บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปสู่ยุคดิจิทัล และยุคปัญญาประดิษฐ์ จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตการทำงานและการดำเนินธุรกิจ ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพที่ดีให้กับลูกค้า ความสำเร็จในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ความท้าทายในการแข่งขันทางธุรกิจมีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความท้าทายในการสร้างความยั่งยืน ความท้าทายในระดับสากล และความท้าทายทางด้านเทคโนโลยี ความท้าทายในการแข่งขันทางธุรกิจนี้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Noe et al., 2015)

ยุทธศาสตร์ 20 ปี มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ปรับโครงสร้างสู่ประเทศไทย 4.0 โมเดลเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริการระดับสูง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่าประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีจุดเน้นในการพัฒนาคนเป็นประเด็นสำคัญคือ การพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถของคนให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้การฝึกอบรม การพัฒนาองค์กร การพัฒนาอาชีพเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคคล กลุ่ม และประสิทธิภาพขององค์กร มีเป้าหมายหลัก 4 ประการ คือ การก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การส่งเสริมผลิตภาพและคุณภาพเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมพัฒนาบุคคล และการผสมผสานเข้ากับธุรกิจ ก่อให้เกิดการพัฒนางาน การพัฒนาศักยภาพของบุคคลและองค์กร (สุมิตร สุวรรณ, 2561) นอกจากนี้ประสิทธิภาพขององค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยขององค์กร และกระบวนการขององค์กร (สมใจ ลักษณะ, 2552) ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจให้เติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน

อุตสาหกรรมอาหาร ถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมศักยภาพของไทย เนื่องจากประเทศไทยมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีพื้นฐานเป็นประเทศเกษตรกรรม มีผลผลิตทางการเกษตรปริมาณมาก ซึ่งนำมาใช้เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมอาหาร นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย สามารถเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งนอกจากจะช่วยสร้างความแข็งแกร่งด้านความมั่นคงทางด้านอาหารของประเทศ เป็นฐานการผลิตอาหารในภูมิภาคอาเซียน รวมถึงเป็นผู้ส่งออกสินค้าอาหารที่สำคัญในตลาดโลก ทั้งนี้การส่งเสริมจากภาครัฐ ด้วยการวางนโยบาย “ครัวไทยสู่ครัวโลก (Kitchen of the World)” ที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำการผลิตอาหารในอาเซียนและขยายช่องทางการลงทุนไปตลาดโลกมากขึ้น จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้อุตสาหกรรมอาหารของไทยมีการขยายตัวได้ในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

จังหวัดนครปฐม เป็นจังหวัดปริมณฑลติดกับกรุงเทพมหานคร นนทบุรีปทุมธานีซึ่งส่งผลให้การคมนาคมเป็นไปอย่างสะดวก มีศักยภาพด้านอุตสาหกรรม นักลงทุนด้านอุตสาหกรรมมีนักลงทุนใจเข้ามาลงทุนอุตสาหกรรมที่มีมากที่สุดในจังหวัด คือ อุตสาหกรรมอาหาร มีถึง 386 แห่ง มีเงินลงทุนรวม 23,397 ล้านบาท และมีอัตราจ้างแรงงานถึง 36,710 คน ปัจจุบันอุตสาหกรรมอาหารของจังหวัดนครปฐม มีฐานการส่งออกร้อยละ 70 เป็นตลาดต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย ฮองกง จีน สหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรปบางประเทศ ภาครัฐควรสนับสนุนการขนส่งทางเลือกที่ประหยัดที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองการค้าภายในประเทศให้มากขึ้น รวมถึงการเอื้อประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมให้มีการแบ่งภาระต้นทุนของอุตสาหกรรม ภาคอุตสาหกรรมพบจุดอ่อนด้านแรงงานขาดทักษะ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ (แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม 4 ปี พ.ศ. 2561-2564) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในภาคอุตสาหกรรม

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาการเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาขีดสมรรถนะของพนักงานทุกระดับโดยเฉพาะปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม
2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งแบ่งสาระของการทบทวนวรรณกรรมได้ดังนี้

2.1 แนวคิดปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่าเป็นแรงกดดันภายในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อองค์กรและการทำงานขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการหลักการ พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่งานต่าง ๆ ระบบการจัดการ และโครงสร้างองค์กร

2.2 แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มัลลิกา ต้นสอน (2554) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ด้วยการใช้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงาน และกระบวนการต้องมีมาตรฐาน และสามารถจัดการกับต้นทุนให้ต่ำที่สุด ไม่เกิดข้อผิดพลาดและไม่เกิดของเหลือทิ้ง (wastes) เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมพงศ์ รัตนนุกงส์ (2558) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

Peterson & Plowman (1953) ให้องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. คุณภาพของงาน (Quality) ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว 2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมยศ แยมเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทเอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับ ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์ไฮเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงานบริษัท ชันไซน์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัท ชันไซน์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

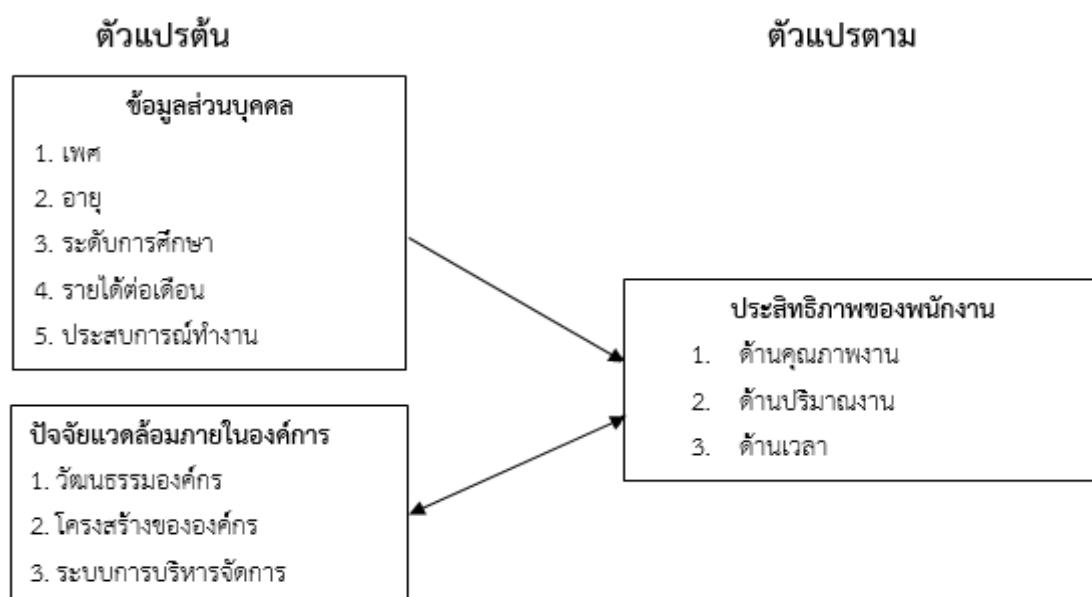
ณัชพล งามธรรมชาติ (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

มุกตาวรรณ สมจันทร์มวงค์. (2561). การประเมินประสิทธิภาพองค์กร โดยใช้เทคนิคการบริหารแบบสมดุล กรณี ศึกษา สถานีรถไฟ ท่านาแล้ง ส ป ป ลาว. โดยผลการวิจัยพบว่า ะสิทธิภาพองค์กรใน มุมมองด้านกระบวนการภายใน พบว่าอยู่ในระดับเกณฑ์พอใช้ เนื่องจากองค์กรยังขาดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะในการทำงานทำให้พนักงานจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์จริง สอนบุคคล ในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่และ ในมุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะ ประเมินให้ด้านนี้มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด เนื่องจากว่าพนักงานขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานขาด โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย การเดินรถ องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์กรขนส่ง มวลชนกรุงเทพที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามี ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและสมาชิกครอบครัวต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัย ประยุกต์แนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานของงานวิจัยในภาพรวมขององค์กร ได้มากที่สุด ในแนวคิดปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ได้แก่ ด้าน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการจัดการ และโครงสร้างองค์กร เป็นตัวแปรต้น และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953) ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา เป็นตัวแปรตาม และได้กรอบ แนวคิดการวิจัย รายละเอียดดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการนี้ คือ พนักงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง ในนครปฐม จำนวน 560 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 234 คน
3. จากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (1973) ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายขาย/ฝ่ายการตลาด	15	6
ฝ่าย IT	10	4
ฝ่ายควบคุมและดูแลรักษา	20	9
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	15	6
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	12	5
ฝ่ายผลิต	488	204
รวม	560	234

ที่มา: อุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในงานวิจัยนี้เครื่องมือที่ใช้ในการแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน โดยคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรม องค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านระบบการบริหารจัดการ โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert scale)

แบบสอบถามมีประเมินค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 - 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร เท่ากับ 0.83 และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.85 ถือว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแวดล้อมในองค์กรมาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2550)

2. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยใช้การทดสอบแบบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Person (Pearson's correlation coefficient)

4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผลการวิจัยประกอบไปด้วยผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิง ดังนี้

1. ผลการวิจัยข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัด นครปฐมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.70 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

คิดเป็นร้อยละ 39.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.60 มีรายได้ต่อ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.30 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.20

2. ผลการวิจัยปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=4.49$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.47$) ด้านระบบการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.45$)

3. ผลการวิจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$) และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$)

4. ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดนครปฐม เพื่อทดสอบสมมติฐานสรุปผลได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		รายได้ต่อเดือน		ประสบการณ์ทำงาน	
	t	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
ด้านคุณภาพงาน	-0.21	0.83	17.08**	0.00	4.76**	0.00	36.93**	0.00	36.27**	0.00
ด้านปริมาณงาน	0.89	0.37	15.30**	0.00	4.62**	0.00	20.19**	0.00	24.82**	0.00
ด้านเวลา	0.20	0.84	15.59**	0.00	6.91**	0.00	24.15**	0.00	24.11**	0.00
ภาพรวม	0.34	0.73	21.83**	0.00	6.67**	0.00	36.04**	0.00	38.69**	0.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน และพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดนครปฐม เพื่อทดสอบสมมติฐานสรุปผลได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ปัจจัยแวดล้อมภายใน		
	วัฒนธรรมองค์กร X_1	โครงสร้างองค์กร X_2	ระบบการบริหารจัดการ X_3
ด้านคุณภาพงาน Y_1	0.68**	0.66**	0.74**
ด้านปริมาณงาน Y_2	0.64**	0.68**	0.64**
ด้านเวลา Y_3	0.60**	0.67**	0.65**

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านระบบการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และปัจจัยแวดล้อมภายในด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดนครปฐม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร เกื้อฐิติพร (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของธนาคารออมสินในเขตจังหวัด นครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดนครปฐม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไลน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทชั้นไลน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม พบว่า เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3.1 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

พนักงานบริษัทชั้นไฮเปอร์มาร์เก็ตออนไลน์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏพล งามธรรมชาติ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด แตกต่างกัน

3.4 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเพื่อน (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร เกื้อจิตติพร (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และทิศทางเดียวกัน

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง จังหวัดนครปฐม

ดังนั้น องค์กรควรมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมหรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพให้กับพนักงานจำแนกตามปัจจัยเหล่านี้ จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้

2. ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านระบบการบริหารจัดการ นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมากที่สุด ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ การควบคุมและการประสานงาน การจัดการค่าตอบแทน และสวัสดิการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ที่สนใจอาจนำแนวคิดจากงานวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมอาหารแห่งอื่นหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อทำวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ

2. การศึกษาดังกล่าวนั้นที่การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ดังนั้นหากมีการพัฒนาต่อเป็นการศึกษาแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) หรือเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะค้นพบข้อเสนอแนะในระดับลึกต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์ไฮนเดอร์เนชั่นแนล จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: ไทยเนรมิต กิจอินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2558). **แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธนากร เกื้อฐิติพร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2554). **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- มุกตาวรรณ สมจันทร์มะวงศ์. (25618). การประเมินประสิทธิภาพองค์กร โดยใช้เทคนิคการบริหารแบบสมดุล ภาณู ศึกษา สถาณัรณไฟ ทำนาแล้ง ส ป ป ลาว. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม**, 5(1), 79-90. <https://doi.org/10.14456/jmsnpnu.2018.7>
- ศัรวิรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: อีรฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ ข่าว SMM**. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ แยมเผื่อน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมิตร สุวรรณ. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร**. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้ง กรุ๊ป.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558, ตุลาคม-ธันวาคม). **รวมพลัง ขับเคลื่อน “ครัวไทย...สู่โลก” (Kitchen of the World) เพื่อเพิ่มความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน**. **วารสารเศรษฐกิจและสังคม**. 52(4), 10-16.
- สำนักงานจังหวัดนครปฐม. (2561). **แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม 4 ปี พ.ศ. 2561-2564**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2563 จาก <http://www.oic.go.th/fileweb/cabinfocenter1/drawer022/general/data0001/00001321.pdf>
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), **Attitude Theory and Measurement** (90-95). New York: Wiley & Son.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2015). **Human resource Management**. (9th ed.). New York, NY : McGraw-Hill Education.
- Peterson, E., & Plowman, G.E. (1953). **Business organizational and management**. Illinois: Irwin.