



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ
จังหวัดลำปาง

Affecting Task Performance of Employee of Civil, Maemoh Power Plant,
Lampang Province

วรกมล เฟื่องฟุ้ง*

Voorakamon Fueangfung

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 164 คน โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ลักษณะทางการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร ทุกปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน /พนักงาน /กองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ /
จังหวัดลำปาง

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the factors affecting task performance of employees of civil, Mae Moh Power Plant, Lumpang province. and Study comment Civil Division of the Mae Moh Power Plant production, affecting operational efficiency. The population was the employees of civil, Mae Moh power plant, Lumpang province. The sampling consisted of 164 employees. It will collect data from the entire population. 100 percent. The instrument used for collecting data was questionnaires. Statistical tools employed for analysis were percentage means, standard deviation, t-test and analysis of variance. The finding revealed that employees with different personal characteristics including age, work experience, average monthly income and marital status had different levels of work efficiency were statistically different at the 0.05 level of significance. Gender, level of education and position had no difference in their performance at the 0.05 level of significance. The administrative characteristics which were responsible task, type of work and responsibility, career growth, organizational climate and internal organizational relationship all affected performance statistically with the 0.05 level of significance.

Keywords : Efficiency of Performance /Employees / Civil / Mae Moh Power Plant / Lumpang Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นความต้องการของผู้บริหารหรือเจ้าของผู้ประกอบการเป็นอย่างมาก เพราะการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี แสดงว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในระดับสูง สามารถทำให้เกิดผลผลิตและผลงานที่ได้ตรงตามเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (วิจิต นาริผล, 2556) ทั้งนี้ตัวองค์กรและหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของแต่ละฝ่าย รวมทั้งการรู้จักหน้าที่ของตนเองและความรับผิดชอบต่องานนั้นๆ เพื่อทำให้องค์กรนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากปัจจัยหนึ่ง เพราะองค์กรยังต้องการใช้กำลังคนที่เป็นผู้คิดค้นสิ่งต่างๆ และเป็นผู้ลงมือทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในการปฏิบัติงานดังกล่าวจะใช้แต่เครื่องจักรมาแทนได้ยาก การที่องค์กรจะบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจหลักในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้ภาพลักษณ์และผลงานออกมาดี และถ้าหากบุคลากรที่มีอยู่ไม่มีกำลังใจและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น การหยุดงานหรือการทุจริตในหน้าที่ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมาไม่ดีหรือคุณภาพของงานออกมาค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้บริหารหรือองค์กรนั้นๆ จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสำคัญ (อภิญาญ วิจิตรเศรษฐกุล, 2552)

กองโยธา ฝ่ายการผลิต อำเภอมะแมะ จังหวัดลำปาง เป็นหน่วยงานที่สร้างความมั่นคงและภาพลักษณ์ขององค์กรโดยรวม ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอมะแมะ จังหวัดลำปาง เป็นหน่วยงานหนึ่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมและบำรุงรักษาอาคารโรงไฟฟ้า อาคารทั่วไป บริเวณเขื่อน อ่างเก็บน้ำ คลองส่งน้ำของโรงไฟฟ้าแม่แมะให้มีประสิทธิภาพและความมั่นคง แข็งแรงปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีความร่มรื่น สวยงาม เพื่อสนับสนุนการผลิตไฟฟ้าที่มีคุณภาพความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ และ

พัฒนาคุณภาพงานให้สอดคล้องกับระบบมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยในส่วนของกองโยธาจะต้องมีการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ซ่อมแซมอาคารรวมทั้งปรับปรุงทัศนียภาพสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งการปฏิบัติงานจะเน้นเรื่องความปลอดภัยของพนักงาน สิ่งแวดล้อม และชุมชนเป็นอย่างมาก เพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานหรือส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน ถึงแม้จะมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน แต่พบว่าสถิติการลาออกของพนักงานมีน้อยมาก (นิศากร ชูติมันต์กุลติก, 2552) เนื่องจากองค์กรมีระบบคุณภาพและความปลอดภัยของพนักงานมาเป็นอันดับหนึ่ง จึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอีกทั้งมีการให้ผลตอบแทนหรือแรงจูงใจต่างๆ เช่น สวัสดิการพนักงานที่ดี เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่เขาได้รับจากงานกับสิ่งที่เขาอุทิศให้กับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม โดยใช้การรับรู้ของพนักงานประเมินศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จทั้งในด้านผลกำไร และการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบและประสบการณ์ในการทำงาน (ชาโรณี จันทรแสงศรี, 2540) ปัจจัยทางการบริหาร อันประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (เสนาะ ตีเยาว์, 2544) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อันประกอบไปด้วย ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหารและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน (สมใจ สวสม, 2542) การศึกษาวิจัยถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 164 คน (ข้อมูลจากกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ณ วันที่ 22 เมษายน 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานประจำในกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 164 คน (ข้อมูลจากกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ณ วันที่ 22 เมษายน 2557) โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยอภิปรัชญาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะทางการบริหาร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 164 คน (ข้อมูลจากกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ณ วันที่ 22 เมษายน 2557)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานประจำในกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 164 คน (ข้อมูลจากกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ณ วันที่ 22 เมษายน 2557) โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ จะทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยมีปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้าน

ต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหารและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

(1) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

(2) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

(3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของคำถามในแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามนี้มีค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีระดับความน่าเชื่อถือที่ได้มาตรฐาน (Cronbach, 1970)

(4) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ โดยการแจกแบบสอบถาม เพื่อสอบถามกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 164 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถูกนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 17 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการอธิบาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการอธิบาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยมีปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหารและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการอธิบาย

สถิติเชิงอนุมาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale) ของ Likert Scale ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วยมาก	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

(ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เห็นด้วยกับระดับความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการสำรวจแบบสอบถาม)

สำหรับการหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้มาตราลิกเคิร์ต (Likert Scale) ได้แบ่งระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ จากนั้นคำนวณช่วงระดับคะแนนในแต่ละระดับดังต่อไปนี้

การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นมี ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตรความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	อยู่ในเกณฑ์ ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สถิติเชิงอนุมาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test (2-tailed) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001-70,000 บาท และอายุการทำงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ส่วนที่ 3 ระดับความเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการประเมินประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความเห็นอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับดังต่อไปนี้ ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านต้นทุนการผลิต ในการใช้ทรัพยากรเงิน คน วัสดุและเทคโนโลยีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และกระบวนการบริหาร ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องรวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือ พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือ พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือ พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือ พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือ ปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานคือ ปัจจัยลักษณะทางการบริหารด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัย พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อันประกอบไปด้วย เพศ ระดับตำแหน่งงานและระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อันเนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฯ ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ (2547) พบว่า สถานภาพ

รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ อัจฉรา บุษผามาลา (2547) พบว่า เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและขนาดของทีมงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่ต่างกัน

2. จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ภายใต้ปัจจัยการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยภาพรวม พบว่า พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เนื่องจากองค์กรมีระบบคุณภาพและความปลอดภัยของพนักงานมาเป็นอันดับหนึ่ง เพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานหรือส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอีกทั้งมีการให้ผลตอบแทนหรือแรงจูงใจต่างๆ เช่น สวัสดิการพนักงานที่ดี เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ได้นั้นคุ้มค่าและเหมาะสม

2.1 ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับที่ ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักสอบบัญชี ดี ไอ เอ พบว่า สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพได้ถ้าหากงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติ มีการจัดการงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน สอดคล้องกับความสามารถในส่วนบุคคลให้เหมาะสมกับงานและมีแรงกระตุ้นให้ผู้รับผิดชอบงานสามารถรับผิดชอบงานรวมถึงความตั้งใจและสามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงตามกำหนดแผนงาน

2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง คิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในระดับเห็นด้วยสอดคล้องกับที่ นคร บางนันทน์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีนายสถานีรถไฟในสังกัดกองจัดการเดินรถ เขต 2 พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้งนี้องค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นจุดชี้วัดในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่จะสามารถให้บุคคลนั้นๆได้เลื่อนตำแหน่งงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานขององค์กร ในทางกลับกันพนักงานกลับเห็นโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ลำดับสุดท้าย

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า สิ่งสำคัญที่พนักงานเห็นความสำคัญมากที่สุดคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบโดยตรงกับความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานโดยตรงเพราะปัจจัยในสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อชีวิตนอกเวลาทำงานของพนักงานได้ด้วยเช่นกัน หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้องค์กรรู้สึกกระตือรือร้นสะดวกสบายอยากทำงานและส่งผลไปยังปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ เบคเกอร์ เซลวิน ดับบลิว และ นิวฮาเซอร์ ดันแคน (Becker, Selwyn, W. & Neuhauser, Duncan, 1975) ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กรกล่าวว่า นอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรคือการบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด ยังมีปัจจัยประกอบอย่างอื่นอีกดังเช่นแบบจำลองในรูปสมมติฐาน

2.4 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่า พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง สอดคล้องกับที่สุรพงษ์ ภิชัยภาพ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ภายในองค์กรก็เป็นสิ่งชี้วัดความมั่นคง ความมีประสิทธิภาพขององค์กรว่ามีความเข้าใจในตัวบุคคล สิ่งจูงใจในการใช้ความเป็นกันเองในการสร้างโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสมของงานที่ดำเนินภายใต้คุณธรรมและจริยธรรม ความสัมพันธ์ภายในที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจซึ่งกันและกันที่จะก่อให้เกิดความสุขใจซึ่งเป็นปัจจัยหลักหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ในด้านผลลัพธ์ต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง คิดว่าเตรียมพร้อมที่จะทำงานโดยดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และบุคลิกภาพของทำงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และชอบมาทำงานนอกเวลาแม้ว่าไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับที่ อภิญา วิเวโก (2548) ศึกษา ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพฯ พบว่า ความเครียดทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ

3.2 ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้น พบว่า พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง คิดว่าหน่วยงานมีแบบแผนที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ วันวิสาข์ เกิดผล (2545) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการทำงาน (Process) และขั้นตอนในการตัดสินใจ ได้แก่การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

3.3 ด้านต้นทุนการผลิต ในการใช้ทรัพยากร เงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยี พบว่า พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง คิดว่าวัสดุ อุปกรณ์ ที่นำมาใช้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงานอยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับที่ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2541) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

3.4 ผลลัพธ์ในการทำงานที่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง คิดว่าตัวพนักงานรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับเกียรติในงานที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรน้อยในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง สอดคล้องกับที่ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

4. ข้อเสนอแนะของการวิจัยในครั้งนี้ ปรากฏผลดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทำให้การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัครินทร์ พาพเสวต (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษานิเทศก์สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจ และสังคม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับที่ สุรพงษ์ ภิชัยภาพ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามผลการทดสอบสมมติฐานชี้ให้เห็นว่า ความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรของเอกชน แตกต่างกับความคิดเห็นของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อาจเป็นเพราะผู้ที่มาทำงานส่วนมากจบวุฒิ ปวช. หรือ ปวส. และต้องการความมั่นคงในด้านการงานและสวัสดิการเพื่อหล่อเลี้ยงครอบครัว ในขณะที่เดียวกันก็มีความต้องการความปลอดภัย สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่สัมพันธ์กับความสามารถของตนที่ผ่านการทำงานมาโดยอศัยระยะเวลาในการทำงานเป็นสำคัญ และวัฒนธรรมในองค์กรที่อาศัยความเป็นพี่น้องถ้อยทีถ้อยอาศัย ในทางกลับกันพนักงานกลับเห็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ลำดับสุดท้าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะทางการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะแนวทางจากผลการวิจัยดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. เพศ จากผลการวิจัยพบว่า เพศชาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิตในการใช้ทรัพยากร เงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีน้อยที่สุด ส่วนเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารในการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ให้มากขึ้น เช่น การฝึกอบรมและปลูกจิตสำนึกให้แก่เพศชายในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และเพศหญิงควรได้รับการฝึกอบรมวิธีการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้น

2. ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อและอายุการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ให้มากขึ้น เช่น ควรดูแลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเอง หรือใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่ไม่ต้องระบุชื่อผู้ให้ความคิดเห็น จะได้ทราบถึงสาเหตุ ปัญหาหรืออุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบต่างกัน ถึงแม้ว่าการวิจัยครั้งนี้ไม่พบความแตกต่าง แต่นั่นอาจเป็นเพราะการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างบางส่วนเท่านั้น ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลจัดเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานอย่างหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎีการที่สำคัญที่สุดในองค์กร คือ บุคลากร ดังนั้น การอบรมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ควรมีอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และรูปธรรมที่สุด

ลักษณะทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะแนวทางจากผลการวิจัยแต่ละด้านดังนี้

4. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ควรมีความชัดเจนในด้านการมอบหมายงานหน้าที่ มีการติดตามงานตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างเหมาะสม รวมไปถึงกฎระเบียบในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการส่งเสริม การเห็นความสำคัญต่อตำแหน่งงานโดยตรง สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานนั้นมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญในงานและมีโอกาสจะพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นจนกระทั่งสามารถเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในด้านการงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฐานะทางบุคคลให้เพิ่มสูงขึ้น ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับตัวบุคคลรวมไปถึงองค์กรให้พัฒนายิ่งขึ้นไป

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ควรมีอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้พนักงานกระชับและชัดเจนมากยิ่งขึ้นรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความปลอดภัยในด้านสุขภาพร่างกายของบุคลากร

7. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หัวหน้างานควรเป็นบุคคลหลักที่จะเสริมสร้างและสานความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลในองค์กร นอกเหนือจากนั้นควรมีกิจกรรม ส่งเสริม ความสัมพันธ์ภายในองค์กรหากเป็นไปได้ควรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยซึ่งดำรงชีวิตในลักษณะครอบครัว อาจมีการให้ครอบครัวของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ซึ่งจะส่งผลไปสู่ความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ทำให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและตื่นตัวตลอดเวลา การเห็นความสำคัญในคุณค่าของงานและตนเองจะเกิดขึ้นส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน ได้รับเกียรติ และมีความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่องานและปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง

2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถนำมาหามาตรการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอื่นเพิ่มเติม ได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีติลล. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โกมินทร์ ชินบุตร. (2543). **การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์การ: การศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ขวัญใจ มีทิพย์. (2543). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จินดารัตน์ สุคนธร. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์. (2546). **ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสำนักงานสอบสวน ติ ไอ เอ**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาริณี จันทร์แสงศรี. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของวิทยการบินแห่งประเทศไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เชียวบุญย์ ทิชนพวงศ์. (2541). **ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติตา ศรีมงคล. (2540). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีงานการพิมพ์องค์การคำครุสภา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2541). **แนวความคิดและหลักการดำเนินงาน**. กรุงเทพฯ : สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2546). **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด**. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน**. กรุงเทพฯ : บริษัทอินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- นคร บางนิมน้อย. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีนายสถานีรถไฟในสังกัดกองจัดการเดินรถเขต 2**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- นราศรี ไวยวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2548). **ระเบียบวิจัยธุรกิจ**. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิศากร ชุติมันต์กุลติก. (2552). **ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ. (2547). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษา เฉพาะกรณี อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษา เฉพาะกิ่งอำเภอสีม่ออำนาจ จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปราณี กิติมา และมังกร แต้มทิง. (2546). **ความมีประสิทธิภาพภายในองค์กรของธนาคารพาณิชย์ไทย**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรืองอุไร ช่วยชู. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดประทุมธานี**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2545). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิต นาริผล. (2556). **ประสิทธิภาพในการทำงานกลุ่มพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สว่าง ฉวีวรรณ. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดนครราชสีมา**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรพงษ์ ภัยโยภาพ. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(เทคโนโลยีบริหาร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมใจ สวยสม. (2542). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา**. สารนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2546). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ : คุณพินอักษร.
- เสนาะ เตียววี่. (2544). **หลักการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัจฉรา บุบผามาลา. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์บริการธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อักรินทร์ พาสเสวต. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทคาโอ อินดัสเตเรียล(ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจังหวัดนครปฐม**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิญญา วิเวโก. (2548). **ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานใน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Becker, Selwyn W. & Neuhauser Duncan. (1975). **The Efficient Organization**. New York: Elsevier Scientific Publishing.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test**. (5 th ed). New York : Harper Collins.
- Elmor Peterson & Plowman, E. Grovenor. (1953). **Business Organization and Management**. Homewood Illinois : Richard D. Irwin.
- Flora, H. & Debbie L. (1996). **Productivity & Service Quality**. Singapore : Prentice Hall.
- Gilmer, Von Haller B. (1996). **Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill Book.
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L. (1978). **The social Psychology of Organization**. (2 nd ed). New York : John wiley& Sons.
- Millet, John D. (1954). **Management in the Public Service**. New York : McGraw-Hill Book.
- Ryan T.A. & P.C. Smith. (1954). **Principle of Industrial Psychology**. New York : The Menald Fress.
- Vause, B. (1997). **Guide to Analyzing Companies**. London: Economic Newspaper. [Online]. Available : <http://classweb.tu.ac.th/classes>. [2014, May 1].