

อิทธิพลความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่
Influence, Work Stress and Organizational Commitment Affects Work
Efficiency of Employees K.S. Jewelry International Co., Ltd. After the
Situation of COVID-19 New Outbreak

สุมาลี พระคุณเลิศ
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sumalee Prakunlest
E-mail: 6414993020@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลความเครียดในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เค.เอส.จิวเวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 171 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-5 ปี ความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.46$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงาน และด้านลักษณะองค์กร รวมถึง ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence, work stress and organizational commitment affects work efficiency of employees K.S. Jewelry International Co., Ltd. after the situation of COVID-19 new outbreak, factors include demographic factors, work stress, organizational commitment. The 171 sample were drawn from the employees K.S. Jewelry International Co., Ltd. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most employees K.S. Jewelry International Co., Ltd., of the respondents were female, ages 31 – 40 years, received Bachelor's Degree, received monthly income of 10,001 – 20,000 bath, level staff position and had worked 3 - 5 years. Work stress were at high level ($\bar{X} = 4.10$) When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were career development ($\bar{X} = 4.42$) Organizational commitment was at high level ($\bar{X} = 3.46$) The work efficiency of employees K.S. Jewelry International Co., Ltd. after the situation of COVID-19 new outbreak were rated at high level ($\bar{X} = 3.43$) When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was quantity of work ($\bar{X} = 3.46$)

The results of hypothesis test show that (1) the employees K.S. Jewelry International Co., Ltd. with different sex, age, education and income had different the overall work efficiency after the situation of COVID-19 new outbreak. (2) Work stress; job characteristics, role in the organization, career development, organization structure and climate, including organizational commitment had effect the work efficiency of employees K.S. Jewelry International Co., Ltd. after the situation of COVID-19 new outbreak at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Work Efficiency

บทนำ

ความสำเร็จขององค์กรเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเพราะบุคคลเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรควรตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานและทำให้บุคคลต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญคือเพื่อรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร (กนกพร กระจำแสง, 2560) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าขององค์กร และยังสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในการคิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรและทันต่อระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพ มีความถูกต้อง รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (วิมลมาศ ไธสง, 2551) สำหรับธุรกิจด้านจีเวลรี่ที่มีการแข่งขันสูง มีผู้ผลิตและจำหน่ายจำนวนมากภายในประเทศ พนักงานจึงต้องมีความพร้อมในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและเกิดความเชื่อมั่นในการกลับมาใช้บริการซ้ำอีกครั้ง ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเปรียบเสมือนภาพลักษณ์ที่เป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับลูกค้ามากที่สุด อย่างไรก็ตามปัจจุบันปัญหาส่วนใหญ่ที่องค์กรพบ คือ พนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ หรือตั้งใจปฏิบัติงานยังไม่เต็มศักยภาพ และบางครั้งด้วยสถานการณ์ที่เร่งด่วนทำให้การตรวจสอบมีระยะเวลาจำกัด จึงมีโอกาสเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย ส่งผลให้องค์กรอาจสูญเสียภาพลักษณ์หรือการขาดความเชื่อมั่นจากลูกค้า ด้วยเหตุนี้จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรต้องหาแนวทางในการแก้ไข ซึ่งสิ่งที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีความใส่ใจ พร้อมทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ คือ องค์กรควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพราะ นอกเหนือจากประเด็นที่ได้กล่าวไปข้างต้นแล้ว ปัญหาอีกประการหนึ่งที่องค์กรไม่อาจมองข้ามได้ คือ การสูญเสียพนักงานที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความชำนาญในสายงาน ส่งผลให้องค์กรต้องเสียทรัพยากรเพิ่มขึ้น โดยต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อสรรหาคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง การจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน เพื่อเรียนรู้ระบบงานขององค์กร ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดความล่าช้าและเสียผลประโยชน์มากพอสมควร ซึ่งจากผลงานวิจัยองค์กรระดับโลกที่มีความผูกพันในองค์กร โดย (Gallup, 2010) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดปัญหาการลาออก ลดอัตราการขาดงาน ความเสียหายและความผิดพลาด รวมถึงสร้างผลตอบแทนมากกว่าองค์กรประเภทเดียวกันที่มีความผูกพันต่ำกว่าถึง 3.9 เท่า เนื่องจากพนักงานมีความเต็มใจในการมีส่วนร่วมกับองค์กรในทุกด้าน มีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจของลูกค้า ผลประกอบการทางการเงินและขีดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้องค์กรเจริญเติบโตขึ้น (Hewitt, 2004; อนันต์ มณีรัตน์, 2559) ทั้งนี้ การที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน ระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือร่วมใจ ติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน คอยช่วยเหลือ สนับสนุน ไว้วางใจกัน และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางการทำงานที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตจำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดเด่นที่สุดของแต่ละบุคคลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน และทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2550)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความเครียดในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลให้ทราบถึงสาเหตุของปัจจัยความเครียดในการทำงานต่างๆ และนำไปสู่การแก้ไขที่ถูกต้องในองค์กรต่อไป ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในปี พ.ศ. 2566 จำนวนทั้งสิ้น 300 คน จึงได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 171 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาดังตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความเครียดในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

2. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.แอล.อี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. ทำให้ทราบถึงความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.แอล.อี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพของบุคคล (Human efficiency) เป็นผลของความสัมพันธ์ในเชิงบวกจากมุมมองการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งเปรียบเทียบกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนมอบให้กับงาน เช่น ความมุ่งมั่นเอาใจใส่ ความขยันหมั่นเพียร และความพยายาม กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงาานั้น (Ryan, 1954) และยังเป็นผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษยชาติและให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Millet, 1954) โดยที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนา โดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงาน สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ (Good, 1973) และยังหมายถึงวิธีการจัดสรร ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรน้อยให้เกิด ความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด (Certo, 2000) ซึ่งในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต ส่วนความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพ(Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจ ที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด (Peterson & Plowman, 1975). ดังนั้นแนวความคิดองค์ประกอบของประสิทธิภาพสามารถสรุปได้ 4 องค์ประกอบคือ (1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว (2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมาย (3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย (4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด (Peterson & Plowman, 1982).

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงานคือ ปฏิกริยาตอบสนองของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม สถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการบริหารงาน ความขัดแย้งของบุคลากร เวลา ปริมาณและคุณภาพของงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน บุคคลแต่ละคนจะมีความรู้สึก ประสบการณ์และการจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกัน และระดับความเครียดที่แตกต่างกันจะมีผลต่อบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน (Ivancevich & Matteson, 1990) ต้นเหตุของความเครียดในการทำงานสามารถสรุป 6 ปัจจัย ดังนี้ (Cartwright & Cooper, 1997) (1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน (Factor Intrinsic to the Job) ได้แก่ สภาพการทำงาน ปริมาณที่มากเกินไป (2) ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร (Role in the Organization) ได้แก่ ความไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ (3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationship at Work) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน กับลูกน้อง หรือ กับเพื่อนร่วมงาน (4) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) ได้แก่ การตั้งความหวังไว้กับงานที่ทำในเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคต ความต้องการโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ

เพิ่มเติม (5) โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร (Organization Structure and Climate) ได้แก่โครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอนตายตัว ขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศภายในองค์กรไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (6) ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน (Non-work Factor) หมายถึง การจัดสรรเวลาระหว่างงานกับครอบครัวไม่สอดคล้องกัน ผลกระทบของครอบครัวที่มีผลต่อการทำงาน อาจหมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว (Cartwright & Cooper, 1997)

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพันขององค์กรเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กรมีค่านิยมเช่นเดียวกับ สมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้า พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงาน แสดงออก คือ เต็มใจจะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออก โดยมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร (Steers, 1977) สำหรับแนวความคิดที่อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน (Steers,1977) ส่วนองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะคือ (1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคลโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร (2)ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์กร อารมณ์ และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์กร (3) ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม (Kanter, 1968)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 300 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% โดยผลจากการเปิดตารางของ Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวคิดของ

งานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาทางอาชีพ ด้านลักษณะองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว มีคำถามทั้งหมด 27 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามหลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามหลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน มีคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรกระบวนการตัดสินใจซื้อ
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปร
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) โดยค่าความเชื่อมั่นของความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมเท่ากับ 0.794 ด้านลักษณะงานเท่ากับ 0.726 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กรเท่ากับ 0.728 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเท่ากับ 0.794 ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงานเท่ากับ 0.754 ด้านลักษณะองค์กรเท่ากับ 0.780 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวเท่ากับ 0.849 ความผูกพันขององค์กรเท่ากับ 0.843 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมเท่ากับ 0.813 ด้านปริมาณเท่ากับ 0.780 และด้านคุณภาพงานเท่ากับ 0.834

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามา ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 171 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2566 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ภูมิ หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพล ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-5 ปี

ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กรและด้านลักษณะองค์กร และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวมให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ระดับมาก คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวม และเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงาน และ ด้านลักษณะองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่โดยภาพรวม และความเครียดในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่โดยภาพรวม

2. ความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงาน และ ด้านลักษณะองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ด้านปริมาณงาน และความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ด้านปริมาณงาน

3. ความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านลักษณะงาน และ ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ด้านคุณภาพของงาน และความเครียดในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านลักษณะองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ด้านคุณภาพของงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวม และเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่โดยภาพรวม และด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านคุณภาพงานโดยให้ความเห็นว่าการทำงานไม่ถูกแก้งานจากหัวหน้างานอยู่บ่อยครั้ง อาจเนื่องมาจากมีความเครียดที่เกิดจากงานลักษณะงานและสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ด้านที่มีระดับความเห็นมากที่สุดคือด้านปริมาณงาน พนักงานบริษัทให้ความสำคัญมากในเรื่อง ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอในปริมาณที่กำหนดและความสามารถบริหารจัดการงานให้เสร็จได้ เมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มขึ้นมา ดังนั้นด้านปริมาณงาน จึงมีระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร ปักซี่ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครโดยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าเพศมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ พิชาพัทธ์ ปิยเรืองวิทย์ (2563) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน Work from Home ของเจ้าหน้าที่ประจำโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย โดยพบว่า เพศ ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน Work from Home ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มี อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวม ต่างกัน แสดงว่าอายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วรณรัตน์ เขียวโสภา (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ฟซีซี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยพบว่า พนักงานบริษัท เอ็ฟซีซี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19

ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวม ไม่ต่างกัน แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพบว่า บุคลากรที่มี ระยะเวลาการทำงาน แตกต่าง กัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นครเศศ เพ็ชรหมณี (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน กรณีศึกษาบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด(มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความเครียดในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ด้านความลักษณะงาน โดยภาพรวมในระดับมาก มีความเห็นว่า ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความยากของงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับตำแหน่งและสามารถทำงานได้ตามที่หัวหน้ากำหนด สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน ระยะเวลาการทำงานให้แล้วเสร็จไม่เหมาะสมกับงาน และงานที่ทำการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขอยู่ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 ความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง มีความเห็นว่า สามารถสื่อสารกับผู้อื่นเกี่ยวกับหน้าที่ในองค์กรของพนักงานได้ พนักงานไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พนักงานไม่ทราบถึงขอบเขตของงานที่ทำงาน พนักงานไม่ทราบว่างานที่มีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานไม่ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอทีในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความเครียดในการทำงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.วี.เอ.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง มีความเห็นว่า การได้รับการฝึกอบรมตามสายงานจากองค์กร ความรู้สึกว่าไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน ไม่มีความคาดหวังกับอาชีพการงาน

และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ที่ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัทไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงาน การพัฒนาทางอาชีพการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไอทีในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท เค.เอส. จิวเวอรี่ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวอรี่ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะองค์กร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง มีความเห็นว่า องค์กรสามารถสื่อสารภายในองค์กรได้อย่างทั่วถึง กฎระเบียบและนโยบายขององค์กรไม่ชัดเจน ทำให้ไม่เอื้อต่อการทำงาน โครงสร้างองค์กรไม่มีความเหมาะสม ทำให้ไม่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ที่ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไอทีในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ความเครียดในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวอรี่ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวอรี่ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมในระดับปานกลาง มีความเห็นว่า การได้รับความไว้วางใจและร่วมมือจากลูกน้อง การไม่ได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือจากหัวหน้า การไม่ได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจและร่วมมือจากลูกน้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร ไตรสนธิ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.6 ความเครียดในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวอรี่ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวอรี่ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ระดับความเห็นที่น้อยที่สุดคือการไม่มีเวลาในการออกกำลังกายได้เป็นประจำโดยที่ พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวอรี่ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด จัดสรรเวลาระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสมครอบครัวให้การสนับสนุนการทำงานทำให้พนักงานไม่มีความเครียดสะสม ดังนั้นระดับความเห็นไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานโดย Brown and Moberg (1980) กล่าวถึงสาเหตุ ความเครียดในการทำงานเกิดจากสภาพการทำงานที่หนักเกินไป บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สัมพันธภาพในหน่วยงาน การพัฒนาการทางอาชีพบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาครอบครัววิถีชีวิตความยุ่งยากทางการเงิน ความขัดแย้งในความเชื่อถือของบุคคลกับองค์กร และองค์การกับความต้องการของครอบครัว และคุณลักษณะแต่ละบุคคล

4. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน of พนักงานบริษัท เค.เอส.จิวเวอรี่ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีความเห็นที่เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย พยายามทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบาย หรือเป้าหมายของ เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ต้องการทำงานกับองค์กรและมักพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอ รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กร มีความสุข และพึงพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณรัตน์ เขียวโสภา (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ฟซีซี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชภา เกาะเต้น (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน จำกัด โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน จำกัด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัท เค.เอส.จี.เวลรี่ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เท่านั้น ในการวิจัย ครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- กขพร ไตรสนธิ. (2565). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด*. สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กณิศา จิตต์สุภาพรรณ. (2563). *ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอที*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กนกพร กระจำแสง. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.
- นครเรศ เพ็ชรมณี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน กรณีศึกษาบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด มหาชน*. คณะวิทยาการจัดการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นัฐพร ปักชี. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร*. *กรณีศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- พิชชาภา เกษะเต็น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โดยตำนานครชน จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชาพัทธ์ ปิยเรืองวิทย์. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) ของเจ้าหน้าที่ประจำโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทยในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **ปรับในเล่ม**
- วรรณรัตน์ เขียวโสภา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ฟซีซี (ไทยแลนด์) จำกัด. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรารณณ์ ตรีภูมิตถะ. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิมลมาศ ไร่ไสว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาภรณ์ ชัยวงษา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley Sons, Inc.,.
- Cartwright, S & Cooper, C. L. (1997). *Managing Workplace Stress*. New York : Sage.
- Certo, C. S. (2000). *Modern management*. New Jersey : Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Gallup, C. (2010). *State of the American Workplace Employee Engagement Insights for U.S. Business Leaders*. Washington, D. C.: Gallup.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. (3rd ed). New York : McGraw – Hill Book Inc.
- Hewitt, A. (2004). *Employee Engagement Higher at Double-Digit Growth Companies. Double Digit Growth and Engagement*. Retrieved July 1, 2023, from <http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/en-US/Default.aspx>.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1990). Managing for a Healthier Heart. *Management Review*, 45.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian community. *Ameriacan Social Review*, 33, 499-517.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the Public Service*. New York : McGraw Hill Book Company.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1975). *Business Organization and Management*. Homewood,

Illinois: Richard D. Irwin.

Peterson, E., & Plowman, E. G., (1982). *Business law and regulatory environment, concepts and cases*. Homewood, Illinois; Richard D. Irwin.

Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principle of Industrial Psychology*. New York : The Mcnala Press Company.

Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-48.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.