

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทซันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

Factors Affecting Performance Effectiveness of Chinese Staff at Sunshine International Ltd.

ชูหนิง หลิน¹ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทซันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานชาวจีนในบริษัทซันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทซันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และเพื่อศึกษาอิทธิพลของศักยภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทซันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอ้างอิง ใช้การทดสอบเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis : MRA) ในสมมติฐานที่กำหนดขึ้น สำหรับกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 254 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านศักยภาพการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผลการศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านศักยภาพการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มาตรฐานของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านปริมาณงานที่ทำได้สำเร็จด้านการดำเนินงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาความรู้ส่งผลในด้านบวกต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ซึ่งกำหนดว่า ศักยภาพการทำงานมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผลการศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการจัดองค์การและการบริหาร ส่งผลในด้านบวกต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ซึ่งกำหนดว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ศักยภาพการทำงาน , ประสิทธิภาพการทำงาน , ปัจจัยที่ส่งผลในการทำงาน

Abstract

This research has 5 objectives: 1) to study Chinese staff's opinion of performance potential at Sunshine International Ltd.; 2) to study Chinese staff's opinion of organizational culture at Sunshine International Ltd; 3) to study Chinese staff's opinion of quality of work life at Sunshine International Ltd; 4) to study Chinese staff's opinion of performance effectiveness at Sunshine International Ltd; and 5) to study the impacts of performance potential, and organizational culture, quality of work life on performance effectiveness of Chinese staff at Sunshine International Ltd. The sample comprised 254 Chinese employees who work at Sunshine International Ltd. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were employed to analyze data. A multiple regression analysis was used to test hypotheses. The results indicate that all of 5 dimensions of performance potential positively affect the performance effectiveness of employees (p -value < 0.05). These results support hypothesis 1. In addition, all 3 dimensions of quality of work life positively affect the performance effectiveness of employees (p -value < 0.05). These results support hypothesis 2.

Key words: Performance potential, Performance effectiveness, Factors affecting performance

1. บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นการพัฒนาองค์กรและเป็นการจัดการเรื่องพนักงานที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและต้องมีความสามารถในการบริหารคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนอง สอดคล้องประสานสัมพันธ์กันอันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้พนักงานมีประสิทธิผลการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น และเกิดความพึงพอใจในการทำงานคุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความสุขของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุขพัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 (Maslow, 1954) ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการ ให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็น สิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของ พนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการ และเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้นความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน

ของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้ง ยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาศักยภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาวจีนที่ทำงานในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานรวมถึงเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ขององค์กรและเป็นแนวทางในการปฏิบัติของพนักงาน และยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของบริษัทที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้บริษัทมีความเข้มแข็งสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคงและแข่งขันในตลาดได้อย่างเต็มประสิทธิภาพจนสร้างผลกำไรได้เพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของศักยภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานชาวจีนที่สามารถอ่านภาษาไทยได้ทุกคนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด จำนวน 546 คน ซึ่งขอความร่วมมือในการตอบของแต่ละคนโดยพนักงานทุกคนให้ความเต็มใจใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามทุกคน (ฝ่ายบุคคล บริษัท ชันไห่ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด, 2557) โดยใช้วิธีการสุ่มสุ่มแบบตามสะดวก (การสุ่มแบบตามความสะดวก คือ การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น คัดเลือกหน่วยตัวอย่างโดยยึดหลักความสะดวกเป็นสำคัญ) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 546 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัท ชันไห่ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด, 2557) ได้สุ่มแบบตามสะดวกจำนวน 254 คน โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane ในส่วนของบทที่สาม จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้จากการกำหนดสัดส่วนขนาดของ

กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมาจากการใช้สูตรของ Yamane (1967, pp.886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้ค่าเคลื่อนร้อยละ 5

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด และเพื่อศึกษาอิทธิพลของศักยภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอ้างอิง ใช้การทดสอบเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis : MRA) ในสมมุติฐานที่กำหนดขึ้นสำหรับกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 254 คน

4. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยด้านศักยภาพการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผลการศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านศักยภาพการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงานด้านมาตรฐานของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านปริมาณงานที่ทำได้สำเร็จด้านการดำเนินงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาความรู้ ส่งผลในด้านบวกต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 1 ซึ่งกำหนดว่า ศักยภาพการทำงานมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผลการศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการจัดองค์การและการบริหาร ส่งผลในด้านบวกต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 2 ซึ่งกำหนดว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผลการศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ในองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ส่งผลในด้านบวกต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความน่าเชื่อถือในองค์กร ไม่ส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 3 ซึ่งกำหนดว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

5. อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมุติฐานดังนี้

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านศักยภาพการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผลการศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านศักยภาพการทำงานทั้ง 5 ด้านคือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ด้านมาตรฐานของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านปริมาณงานที่ทำสำเร็จด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาความรู้ ส่งผลในด้านบวกต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ 1 ซึ่งกำหนดว่า ศักยภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันและได้ตรงกับการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องของ พิทยา บวรพัฒนา (2551, หน้า 184 - 197) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์กรว่า ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลควรวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายมีลักษณะตามข้อสันนิษฐาน คือองค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริง มีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้สามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น ตลอดจนสามารถวัดได้ว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายเพียงใดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ศิริภา รุ่งสว่าง, 2554) ซึ่งได้ศึกษาไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยภาพรวมแล้ว พบว่าด้านการส่งไปศึกษาดูงานและด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปให้ได้ทัศนคติที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายปรากฏการณ์และปัญหาด้านการบริหารงานด้านต่างๆหรือปัญหาอื่น ๆที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้วิจัยจะขอเสนอแนะประเด็นดังต่อไปนี้ ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่นี้ เช่นตัวแปรส่วนบุคคล ตัวแปรด้านแรงจูงใจ เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์พื้นฐานให้ครบถ้วน ควรใช้สถิติในแง่มุมอื่น ๆ มาประกอบการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น เช่นการเปรียบเทียบและระหว่างปัจจัยต่างๆเพื่อให้มีข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายแนวทางมากยิ่งขึ้น

6. กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยค้นคว้าอิสระของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

7. เอกสารอ้างอิงบางส่วน

กรรณิกา กองทอง. (2550). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานในกลุ่มบริษัทพอส โพลทีรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรรณิการ์ แยมเม้ง. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตยาฆ่าแมลงแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรองแก้ว รัตนจีนะ . (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐบาลเขตจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กัญญา วิณะคุปต์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Airline. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กัลยา ธนกรอังกูร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัด เชียงใหม่. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

