



The 7th National Conference
Nakhonratchasima College

วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2563

อิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
The Influence of Work Factors on Job Performance of Operational Employees in Automotive Parts Manufacturing Industry in Laem Chabang Industrial Estate

ศิริลักษณ์ สุธรรม¹, จุติมา ไชยะกุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 400 คน โดยวิธีการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลวิจัยพบว่าปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาอาชีพการงาน ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยในการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective this research is to study The Influence of Work Factors on Job Performance of Operational Employees in Automotive Parts Manufacturing Industry in Laem Chabang Industrial Estate The sampling was 400 Operational Employees in Automotive Parts Manufacturing Industry in Laem Chabang Industrial Estate. The stratified sampling was used to collect data. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis. The results revealed that work factors (Job description, Interpersonal relations, and Roles in organization. Additionally, Structure and Organizational environment) had positive effect on with statistical significance level at 0.05

Keywords: Work factor, job performance

¹ นิสิตปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา



ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจโลกตกต่ำโดยตรงทำให้ยอดขายทั้งในประเทศและต่างประเทศลดลงและการปรับตัวของเทคโนโลยีไปสู่รถยนต์ไฟฟ้าทำให้องค์กรเริ่มปรับลดจำนวนแรงงานมากขึ้นเพื่อรักษาต้นทุนการผลิตต่อไป (กรุงเทพธุรกิจ, 2563) จากการปรับลดจำนวนแรงงานข้างต้นทำให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานในองค์กรที่มักพบปัญหาเกี่ยวกับ “คนทำงาน” ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับคนทำงานมักมีพฤติกรรมการทำงานหรือผลการปฏิบัติงานไม่ถึงมาตรฐาน แม้หน่วยงานจะมีระบบการทำงาน มีกฎ มีระเบียบในการควบคุมให้คนทำงานให้ได้ผลตามมาตรฐานที่คาดหวังมากน้อยเพียงใดก็ตาม (สำนักงาน ก.พ, 2560) องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานร่วมกับการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างเหมาะสม จะช่วยทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงาน ความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ดี เพื่อให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (สำนักงาน ก.พ, 2560) เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Gibson et al., 1997) อีกทั้งยังมีส่วนช่วยลดข้อบกพร่องในการทำงานหรือรักษาผลการปฏิบัติงานให้สูงกว่าสิ่งที่องค์กรคาดหวังอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมั่นใจได้ว่าพนักงานกำลังทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร (เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ และคณะ, 2549)

ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เพื่อให้องค์กรรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานขององค์กรเพื่อนำมาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สมมติฐานการวิจัย

H₀: ปัจจัยในการทำงานไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

H₁: ปัจจัยในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาชั้นตอนนี้ ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีจำนวน 400 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีความครอบคลุมตามเนื้อหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งการตั้งคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของตนเอง โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้



1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานจากผู้ตอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) โดยผู้วิจัยปรับปรุงภาษาและข้อความและพัฒนาข้อความคำถามของ Cartwright & Cooper (1997) ที่ครอบคลุมปัจจัยในการทำงาน ซึ่งศึกษาปัจจัยในการทำงาน 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ภายในองค์กร ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล การพัฒนาอาชีพการงาน โครงสร้างและสภาพแวดล้อมขององค์กร

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) โดยผู้วิจัยพัฒนาข้อความคำถามมาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบวัดที่ถามถึงความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน และผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม โดยทำการดัดแปลงตามแบบวัดของ Borman and Motowidlo (1997)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การวิเคราะห์สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การทดสอบค่าสถิติ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานและตอบวัตถุประสงค์ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ดังแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของปัจจัยในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ตัวแปร	b	SEb	β	t	sig	Tolerance	VIF
ปัจจัยในการทำงาน							
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.221	0.046	0.191	4.805	0.000**	0.428	2.338
บทบาทหน้าที่ภายในองค์กร	0.229	0.051	0.183	4.520	0.000**	0.416	2.402
ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	0.399	0.042	0.425	9.402	0.000**	0.332	3.010
โครงสร้างและสภาพแวดล้อมขององค์กร	0.164	0.043	0.162	3.793	0.000**	0.372	2.685
(Constant)	-0.130	0.122		-1.067	0.027*		

SEest = ±0.38; Durbin-Watson = 1.587

R = 0.855; R²adj = 0.729; R² = 0.732; F = 269.307; DF = 4; sig = 0.000

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.01



NMCCON 2020
วันเสาร์ที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2563

The 7th National Conference
Nakhonratchasima College

จากตารางที่ 15 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าค่า $F = 269.307$ Sig = 0.000 ซึ่งหมายถึง มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านบทบาทหน้าที่ภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านบทบาทหน้าที่ภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันอธิบาย การเปลี่ยนแปลงของผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 73.2 ($R^2 = 0.732$) และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับร้อยละ 72.9 ($R^2_{adj} = 0.729$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855 หมายถึงปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 85.5 อีกทั้งยังพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.38 โดยคุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน ค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin – Watson ทดสอบ พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.587 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1 และน้อยกว่า 3 แสดงว่ามีค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) (Field, 2009) และพบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ดังนั้นจากผลการวิจัยข้างต้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาอิทธิพลปัจจัยในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยในการทำงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีความเห็นว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีระยะเวลาที่จำกัด ทำให้พนักงานมีความกังวลถึงความผิดพลาดในการทำงานนั้น ๆ เมื่อพนักงานมีความกังวลในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ลดลงได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johari and Yahya (2016: 554-575) ศึกษาเรื่อง ลักษณะงาน, การมีส่วนร่วมในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานและข้อเสนอแนะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในส่วนของด้านบทบาทหน้าที่ภายในองค์กรที่ปฏิบัติส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีความเห็นว่าตนรู้สึกกดดันจากการทำงานหลายบทบาท รวมไปถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมายมักขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่เสมอ เป็นเหตุผลทำให้พนักงานมีความสับสนถึงบทบาทการตัดสินใจในการทำงาน พนักงานจะมีความไม่มั่นใจว่าการที่ตนตัดสินใจจะเกิดผลกระทบต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด หรือการได้รับมอบหมายงานที่ขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่โดยตรง พนักงานอาจจะไม่มีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีเท่าที่ควร เป็นผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานลดลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณทรัพย์ไพบูลกิจ (2531) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบุคคลและสิ่งแวดล้อมของงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขโครงการสาธารณสุขมูลฐานเขตเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บทบาทใน



องค์กร และลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนของด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเชิงบวกส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีความเห็นว่าการที่ตนขาดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา อีกปัจจัยหนึ่งคือการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงานจึงลดลงเนื่องจากบรรยากาศในการทำงานมีความขัดแย้งจากภาระงานของแต่ละบุคคลในแต่ละวันค่อนข้างมาก เป็นผลให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรค่อนข้างน้อย ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Robbins (1991: 597) กล่าวไว้ว่าหากพนักงานมีความเครียดที่มาจากลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไม่ค่อยดีนัก จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง และด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีความเห็นว่าสถานที่ทำงานยังมีขนาดไม่เหมาะสมกับจำนวนพนักงานในองค์กร รวมไปถึงองค์กรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เอื้อต่อการทำงานเพียงระดับปานกลาง รวมไปถึงนโยบายด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานไม่มีความชัดเจนมากนัก ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ พรอินทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม ความฉลาดทางอารมณ์และ ความเครียดในงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงปัจจัยในการทำงานหรือการจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยี สถานที่ทำงานในการอำนวยความสะดวกตามความต้องการของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อให้พนักงานได้มีความพึงพอใจกับปัจจัยในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ตั้งใจและทุ่มทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น
2. หากต้องการให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นองค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมรอบองค์กร เช่น การปรับกลยุทธ์ปัจจัยในการทำงานให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังทำให้องค์กรมีทรัพยากรเพียงพอสำหรับการใช้งานได้อย่างยั่งยืน และเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่อุตสาหกรรมสืบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). **อุตสาหยานยนต์หดตัว สัญญาณเตือน 'เลิกจ้าง'** [Online]. สืบค้นจาก : <https://bit.ly/2x8j8pR> 2563 [3 มีนาคม 2563].
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ และคณะ. (2549). **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: เพียรสัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า. แปลจาก Dessler, G. n.d. **A Framework for Human Resource Management**. n.p.
- พรทิพย์ พรอินทร์. (2560). **ภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม ความฉลาดทางอารมณ์และ ความเครียดในงาน ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมในภาค**



The 7th National Conference
Nakhonratchasima College

วันเสาร์ที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2563

ตะวันออก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรพรรณ ทรัพย์ไพบุลย์กิจ. (2531). ปัจจัยด้านบุคคลและสิ่งแวดล้อมของงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครสาธารณสุขโครงการสาธารณสุขมูลฐานเขตเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงาน ก.พ. (2560). รายงานประจำปี 2560 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

Borman, W. C. and S. J. Motowidlo. (1997). "Task Performance and Contextual Performance: The
Meaning for Personnel Selection Research." *Human Performance* 10 (2): 99-109.

Cartwright, S. and C. L. Cooper. (1997). *Managing workplace stress*. Thousand Oaks, CA, US: Sage.

Field, A. 2009. *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications Ltd.

Gibson, L. J., J. M. Ivancevich, and I. H. Donnelly. (1997). *Organizations: Behavior Structure Processes*.
Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.

Johari, J. and K. K. Yahya. (2016). "Job characteristics, work involvement, and job performance of
public servants." *European Journal of Training and Development* 40 (7): 554-575.

Robbin, S.P. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, and Application*. 5th ed. Englewood Cliffs:
Prentice-Hall.