

**ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
สาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี**

**The factors of teamwork that effect the performance of employees in the Kasikornbank's
network channel business sector in Nonthaburi Province**

นางสาว ทิพย์วิมล กมฺุทชาติ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์(1)เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล(2)เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีจำนวน 241 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ มากกว่า 40 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 35,000 – 45,000 บาท (2) มีการรับรู้ต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) มีการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน จะมีการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (5) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านกระบวนการ ด้านสภาพแวดล้อมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีส่วนด้านการออกแบบงานและด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aims (1) to investigate personal factors of employees in the Kasikornbank's network channel business sector in Nonthaburi Province, (2) to examine the teamwork factors of employees in the same sector, (3) to assess the job performance of employees in the same sector, (4) to compare job performance among employees in the same sector categorized by personal factors, and (5) to explore the factors of teamwork that affect job performance among employees in the same sector, using a questionnaire as the data collection tool. The sample group consisted of 241 personnel from the Department of Skill Development, Central Region. Statistical analyses included frequency distribution, percentages, means, standard deviations, Pearson correlation analysis, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results of the study found (1) Most employees of Kasikornbank are female, aged over 40, with average monthly incomes ranging from 35,000 to 45,000 baht.(2)Overall, there is a high perception of teamwork factors among employees.(3) Overall, there is a high perception of job performance among employees.(4)Regarding personal factors, there is no significant difference in the perception of job performance among employees based on gender, age, or income.(5) Regarding teamwork factors, process-related and environmental factors do not significantly affect job performance. However, job design and organizational components and characteristics significantly impact job performance among employees in the network channel business sector in Nonthaburi Province, with statistical significance at the .05 level.

Keywords: The factors of teamwork, effectiveness in job performance

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ธนาคารกสิกรไทยในฐานะ(KBANK)ที่เป็นสถาบันการเงินประกอบกิจการ ธนาคารพาณิชย์ ธุรกิจ หลักทรัพย์และธุรกิจที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับอนุญาตไว้ในพระราชบัญญัติธุรกิจสถาบันการเงินฯและพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯมีบทบาทสำคัญที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมโดยธนาคารกสิกรไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมภายในองค์กรโดยมีการดำเนินกลยุทธ์ประสานการปฏิบัติงานร่วมกันที่มุ่งหวังให้การทำงานของพนักงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น(รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน 2556 ธนาคารกสิกรไทย) เดิมการทำงานมีทั้งการปฏิบัติงานแบบเดี่ยวและการทำงานปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งธนาคารเล็งเห็นว่าการปฏิบัติงานเป็นทีมสามารถดึงศักยภาพของพนักงานได้ดีกว่ากว่าปฏิบัติงานในรูปแบบเดี่ยว ธนาคารกสิกรไทยจึงได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมาตั้งแต่ปี 2562 โดยเริ่มการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่มเล็กๆและขยายไปยังระหว่างสาขางานธุรกิจ ได้แก่ การให้สินเชื่อ การบริหารความมั่งคั่ง การบริการชำระเงิน การขยายธุรกิจในกลุ่มภาค AEC +3 (ธนาคารกสิกรไทยรายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนประจำปี 2565) โดยให้พนักงานได้ออกแบบและปรับกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและว่องไวมากขึ้นโดยหัวหน้าทีมต้องมีกรอบความคิด กล้าลองและเรียนรู้ รวมถึงการให้คำแนะนำและให้อิสระเพื่อให้คนในทีมเกิดความสุขกับงานและสามารถเรียนรู้ไปด้วยกันได้การสร้างความแตกต่างและการบูรณาการสิ่งที่พนักงานให้คุณค่าและเพื่อดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้เข้าร่วมงานกับธนาคาร ถึงแม้ว่าทางธนาคารกสิกรไทย ได้วางแนวทางการบริหารงานบุคคล และวางแนวทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้แล้วก็ตามธนาคารยังคงต้องหาแนวทางในการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กรและสามารถส่งเสริมให้องค์กรขับเคลื่อนบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ได้เพื่อประโยชน์อันสูงสุด(ประกาศที่เกี่ยวข้องธนาคารกสิกรไทย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565)

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเพื่อที่จะนำข้อมูลผลการศึกษาให้ผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการองค์กรและเป็นแนวทางในการศึกษาข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

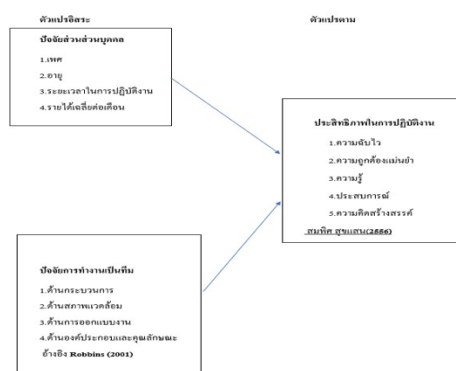
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อการศึกษา ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของ روبบินส์ Robbins, (2001) และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สมพิศ สุขแสน, (2556)



ภาพประกอบ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา ทฤษฎีการปฏิบัติงานเป็นทีมของ روبบินส์ Robbins, (2001) และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สมพิศ สุขแสน, (2556)

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตด้านการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ (1) ด้านกระบวนการ (2) ด้านสภาพแวดล้อม (3) ด้านการออกแบบงาน (4) ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ตามแนวคิดของ روبบินส์ Robbins, (2001)

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ พนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 5 ตัวแปร (1) ความฉับไว (2) ความถูกต้องแม่นยำ (3) ความรู้ (4) ประสิทธิภาพ (5) ความคิดสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ สมพิศ สุขแสน, (2556)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่

1. บุคลากรในพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 598 คน (ที่มา:ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ท.บ) ข้อมูล ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ จำนวน 241 ราย

ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีทีทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ระดับความเชื่อมั่นที่ใช้สำหรับการศึกษาค้างคือ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% โดยการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) และใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ริชาร์ด & เจฟฟ์ (2550) ที่กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง ทฤษฎีของพวกเขาเน้นความเท่าเทียมและการร่วมมือกันภายในทีม โดยทุกคนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และมีการรวมตัวกันของบุคคลที่มีทักษะและความสามารถต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ร็อบบินส์ (2005) ได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นทีมเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ด้านกระบวนการ (Process) 2. ด้านสภาพแวดล้อม (Context) 3.การออกแบบงาน (Work design) 4.องค์ประกอบและคุณลักษณะ (Composition)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือกล่าวในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมักจะสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ดี โดยมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยี วิธีการ และการจัดการที่เหมาะสมเข้ามาช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สูงสุด.

สมพิศ สุขแสน (2556) ได้เสนอความหมายของเทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในเรื่องของคนปฏิบัติงานโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้ 1.ความฉับไว 2.ความถูกต้องและแม่นยำ 3.ความรู้ 4.ประสิทธิภาพ 5.ความคิดสร้างสรรค์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือ ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ (Significance Level เท่ากับ 0.05) ซึ่งเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด 241 คน คิดเป็นร้อยละ 40 จากประชากรทั้งหมด 598 คน

ผลการวิจัย

สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่มากที่สุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	186	77.20
อายุ	มากกว่า 40 ปี	93	38.60
รายได้ต่อเดือน	ตั้งแต่ 35,000 – 45,000 บาท	82	34.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	มากกว่า 20 ปี	82	34.00

ผลการศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 241 คนพบว่าเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 77.20 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 35,000–45,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

ระดับการรับรู้ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	ระดับระดับการรับรู้การทำงานเป็นทีม (n=241)		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. กระบวนการ	4.68	.51	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อม	4.64	.57	มากที่สุด

3. การออกแบบงาน	4.65	.54	มากที่สุด
4. องค์ประกอบและคุณลักษณะ	4.75	.46	มากที่สุด
ภาพรวม	4.68	.46	มากที่สุด

จากตารางที่2 พบว่า ระดับการรับรู้ต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมระดับการรับรู้ต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ รองลงมา คือด้านกระบวนการด้านการออกแบบงานตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการออกแบบงาน

ตารางที่3 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(n=241)		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความฉับไว	4.75	.39	มากที่สุด
2. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	4.77	.37	มากที่สุด
3. ด้านความรู้	4.81	.35	มากที่สุด
4. ด้านประสบการณ์	4.78	.36	มากที่สุด
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.84	.31	มากที่สุด
ภาพรวม	4.77	.37	มากที่สุด

ตารางที่ 3 พบว่าระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ5. ความคิดสร้างสรรค์

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ Sig.	อายุ Sig.	รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน Sig.	ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน Sig.
1. ด้านความลับไว	.848	.058	.111	.003*
2. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	.190	.514	.678	.026*
3. ด้านความรู้	.303	.369	.395	.123
4. ด้านประสบการณ์	.238	.294	.021*	.136
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์	.041*	.779	.852	.493
ภาพรวม	.180	.550	.318	.034*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพศ โดยภาพรวมเพศแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อายุ ในภาพรวมและรายด้านของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีรายได้ตั้งแต่ 45,001 – 50,000 บาทจะมีประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพมากกว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีรายได้ตั้งแต่ 25,000 – 35,000 บาท จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแตกต่างกันจำนวน 2 ด้านคือ คือ ด้านความจำเป็น ความถูกต้องแม่นยำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05เมื่อทดสอบรายคู่แล้วพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน11-15ปี เทียบกับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน16-20ปีกลุ่มที่2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน11-15ปีเทียบกับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20ปี จะมีประสิทธิภาพการทำงานด้านความจำเป็นแตกต่างกัน

Model	Unstandardlized		Standardlized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	3.032	.172		17.639	.000*
1. ด้านกระบวนการ	.014	.047	.024	.298	.766
2. ด้านสภาพแวดล้อม	-.026	.050	-.051	-.520	.603
3. ด้านการออกแบบงาน	.190	.054	.347	3.545	.000*
4. ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ	.196	.051	.309	3.821	.000*

ตัวแปรต้นปัจจัยการทำงานเป็นทีมอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ได้ถูกต้องร้อยละ 35.2 (= .352) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นปัจจัยการทำงานเป็นทีมแต่ละด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน พบว่า ตัวแปรต้นปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านการออกแบบงาน และ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอย ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

สมการภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 3.032 + 0.190(X3) + 0.196(X4) + 0.239$ สมการภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.346 (X3) + 0.309(X4)$

โดยปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุดคือด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะลำดับถัดมาคือด้านการออกแบบงาน

อภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เพศ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทำการตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความฉับไว ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานเพศชายหรือเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันความเท่าเทียมทางเพศสิทธิและเสรีภาพ เป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันจึงไม่ควรเลือกปฏิบัติเพื่อส่งผลให้คุณภาพและศักยภาพของงานออกมาได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้ว่าเพศจะแตกต่าง แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นย่อมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สิทธิเดช นาเคเกตุ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย พบว่าปัจจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแบ่งตามเพศสภาพนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางด้านความลับไว ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานในแต่ละช่วงอายุจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความลับไว ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ทางธนาคารกสิกรไทย มีการจัดรูปแบบ และ ระบบต่างๆที่คอยสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนช่วยให้ รูปแบบในการทำงาน ง่ายขึ้น ส่งผลให้ถึงแม้ช่วงอายุจะต่างกันแต่ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ จันทน์หอม (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแบ่งตามอายุนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางด้านความลับไว ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานโดยพนักงานที่มีรายได้ 45,000-50,000 บาทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดด้านประสบการณ์ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงนี้มักเป็นพนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลานานเริ่มมีประสบการณ์ในการทำงานรวมถึงมีการเติบโตในตำแหน่งงานและเนื่องด้วยรายได้ที่มาก็ย่อมมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้คนกลุ่มนี้มีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กลุ่มคนที่มีรายได้เหล่านี้จะมีแรงผลักดันในการทำงานมากกว่ากลุ่มคนที่มีรายได้ 25,000-35,000 บาท เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงาน และการแก้ปัญหาต่างๆจะน้อยกว่าจึงทำให้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุวัฒน์ ปิ่นหอม และคนอื่นๆ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรมบริษัท เบทาโกรจำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแบ่งตามอัตราเงินเดือนนั้นมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐพร ฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยง, และ พงศ์วัช จันทบุญ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแบ่งตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันส่วนด้านความลับไว ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความลับไวแตกต่างกัน พนักงานที่ที่ประสบการณ์ในการทำงาน จะสะสมความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถแชร์ประสบการณ์การทำให้ให้กับพนักงานรุ่นใหม่ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จะมีประสิทธิภาพในการ

ทำงานด้านความจำเป็นมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานในตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยที่กลุ่มคนที่มีอายุงานในการทำงานที่สูงจะสามารถสร้างผลงานได้มากกว่าบรรดาพนักงานใหม่ เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน และความพึงพอใจในงานสูงมาก

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านกระบวนการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงาน ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านการออกแบบงาน ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของการวิจัยในปี กนก เพ่งจินดา 2561 ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในเมืองตราดพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อสภาพการทำงานของผู้บริหารที่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับความมั่นคงของ 0.05 ซึ่งปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานของผู้บริหาร นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเมื่อมีการเสริมสร้างทักษะและความรู้ของบุคลากร รวมถึงการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้บริหาร ก็จะมีผลต่อความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในองค์กรนั้นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมั่นคงของ 0.05 ส่วนด้านกระบวนการ ด้านสภาพแวดล้อม ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดาเทียนสว่าง และ อนุฉัตรช่าของ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสาขาของธนาคารออมสินในเขตลาพูนในปี พบว่ามีปัจจัยที่คัดเลือกอย่างมีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับปรุงนโยบายและการบริหารงานในที่ทำงาน และสถานะสังคมในการทำงาน โดยปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการคาดการณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมั่นคงของ 0.05 การอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของพนักงาน และการมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานมีผลต่อการเพิ่มความมั่นคงในการทำงานของพนักงานได้ในทางเดียวกัน การวิจัยเบื้องต้นนี้เป็นประโยชน์ในการพัฒนานโยบายและการบริหารงานในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความนับใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดและส่งผลกระทบต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารภายในธนาคารกสิกรไทย พิจารณากำหนดงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและตามความถนัดที่มีของพนักงานเนื่องจากปัจจัยนี้จะส่งผลให้เกิดการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องทำให้พนักงานสามารถวางแผนและลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการเวลาได้ดียิ่งขึ้น

2. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความถูกต้องแม่นยำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดและส่งผลกระทบต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารภายในธนาคารกสิกรไทย พิจารณา กำชับด้านกฎเกณฑ์และระเบียบ และกำหนดบทลงโทษ เพื่อให้ตระหนักถึง ความเสียหายต่อองค์กรและผลกระทบจากความผิดพลาดของงาน ตรวจสอบและตรวจทางซึ่งกันและกันภายในองค์กร เพื่อลดความผิดพลาดของการพนักงานในการปฏิบัติงาน

3. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขางานเครือข่ายช่องทางธุรกิจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารภายในธนาคารกสิกรไทย พิจารณา พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน และความพึงพอใจในงานสูงมาก จึงควรจัดให้มีการอบรม การเพิ่มทักษะ หลักสูตรต่างๆที่พัฒนา ศักยภาพและวิธีคิด รวมถึงมีพื้นที่สำหรับแชร์ ประสิทธิภาพการทำงานและการแก้ปัญหาในมุมต่างๆเพื่อให้พนักงานที่มีประสิทธิภาพทำงานที่ยังไม่มากได้เปิดมุมมองใหม่ๆเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร

4. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้ พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เนื่องจากทางธนาคารมีการอบรม เพิ่มทักษะในการทำงาน แต่บางทีพนักงานไม่สามารถบริหารจัดการด้านเวลา ในการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะได้อย่างเต็มที่เนื่องจากปริมาณงานที่มาก เพราะฉะนั้นการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการบริหารจัดการงานก็เป็นสิ่งสำคัญเพื่อเอื้อต่อการแสวงหาความรู้ ของพนักงาน เป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและส่งเสริมด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีทั้งความรู้และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเนื่องจากการทำงานในรูปแบบเดิมอาจจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน จึงควรมีแนวทางหรือหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้

บรรยากาศในการทำงานไม่เครียดจนเกินไป สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ถ้าหากพนักงานมีความเครียด และรับแรงกดดันมากจนเกินไปจะทำให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ส่งผลดีต่อการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). (2555). รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนธนาคารกสิกรไทย
ชนัญญา ผลทวีทรัพย์.(2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานฝ่ายขาย
ธนาคารกสิกรไทย:การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชลธิศ ธรรมประภาส .(2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
สายสินเชื่อธุรกิจธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก.วิทยานิพนธ์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มนฤดี ทองคำพริ้ว.(2564).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเป็นทีมของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา
การโอนย้ายบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเมืองเข้าร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า.วิทยานิพนธ์คณะ
รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุภศิริ สุทธินิติวงศ์.(2559). การศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
และปัจจัยทัศนคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในย่านอโศก จังหวัดกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- อิงครัต จันทรวงศ์.(2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัด สงขลา. วิทยานิพนธ์คณะรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต .
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- สุภาพร โทบุตร. (2559). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
ในจังหวัดปราจีนบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นรินทร์ จันท์หอม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัด ธนาคาร
ออมสินเขตกาฬสินธุ์. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ,นิธิตา ยืนยง,และพงศ์วัช จันทรบุญ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากร
มนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี.คณะ
บริหารธุรกิจและการบัญชี,มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- วิชชุดา เทียนสว่างและอนุจักร ชำชอง.(2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออม
สิน สาขาในสังกัดเขตลำพูน.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย.

กนก เฟ่งจินดา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอเมือง จังหวัดตราด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน

วิศวกรรมบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยี
แห่งสุวรรณภูมิ