

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ส่วนกลาง
Relationship between Teamwork and Working Efficiency of Government Officer
of the Office of the Narcotics Control Board

ณฐมน พุทธสุวรรณ¹ และลดาวัลย์ ไขคำ²

Natamon Puthasuwan¹ and Ladawan Khaikham²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Master's degree student, Master of Arts Program in Political Science, The Graduate School, Kasetsart University

² Lecturer of The Master of Arts Program in Political Science, The Graduate School, Kasetsart University

E-mail: natamon.put@ku.th, Ladawan.kh@ku.th

Received: Mar 25, 2024; Revised: Apr 17, 2024; Accepted: Apr 23, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง ที่ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุดท้ายพบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์การในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

Abstract

The study had 3 objectives. 1) To study the level of work performance of government officers of the Narcotics Control Board, Central. 2) To compare the level of work performance of government officers of the Narcotics Control Board, Central, classified by personal factors, 3) To study relationship between teamwork and work performance of government officers of the Narcotics Control Board, Central. Researcher collected data by questionnaires from a sample group of 236 people. The statistical methods used to analyze the data include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson Correlation.

The research found that the efficiency level in the work performance of the Narcotics Control Board, Central was high. The results of comparing the work performance of the Narcotics Control Board, Central

classified by personal factors found that gender and status had no significant difference in working efficiency. In contrast, age and work duration had a statistically significant difference with statistical significance at the level of 0.05. Finally, it was found that teamwork and working efficiency of government officers of the Narcotics Control Board, Central were positive relationships, with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: Teamwork, Working Efficiency, Office of the Narcotics Control Board

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบราชการให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ตามนโยบายรัฐบาลและข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี โดยมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (สำนักงาน ก.พ., 2553) ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะต้องมีการจัดโครงสร้างระบบราชการจำแนกตามภารกิจงาน ดังนั้น บุคลากรภายใต้ภารกิจของแต่ละสำนัก ส่วนหรือกอง จะมีระบบการบังคับบัญชาในสายงานตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน และในการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นมีส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานก็จะช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและทำให้ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น สามารถสร้างมิตรภาพและบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การทำงานในลักษณะแบบทีมเป็นการบริหารองค์การในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่องค์กรภาครัฐให้ความสนใจและพยายามนำมาเป็นรูปแบบในการสร้างทีมงานภายในองค์กรให้มีคุณภาพ เพื่อดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ เป้าหมายองค์กร และตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) เป็นหน่วยงานของรัฐภายใต้สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศ บริหารจัดการและอำนวยความสะดวกการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ติดตามประเมินผล ตรวจสอบและเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมทั้งบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและระหว่างประเทศเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ จากภารกิจการดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีการบริหารงานภายในองค์กรในลักษณะแบบทีมงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายภารกิจขององค์กร สำนักงาน ป.ป.ส. มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 โดยมีการจัดทำแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการมีความพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สำนักงาน ป.ป.ส. ได้พยายามส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่ข้าราชการ และได้มีการบรรจุหัวข้ออบรมเรื่องการพัฒนาทีมงานเพื่อการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการที่บรรจุใหม่ โดยส่งเสริมให้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสอดแทรกแง่คิดและองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีกันภายในหมู่คณะ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ที่ผ่านการอบรมสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน ป.ป.ส., 2566) แม้ว่าสำนักงาน ป.ป.ส. จะมีการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่แล้วก็ตาม แต่ยังคงขาดการวัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้การทำงานเป็นทีมในระดับภาพรวม

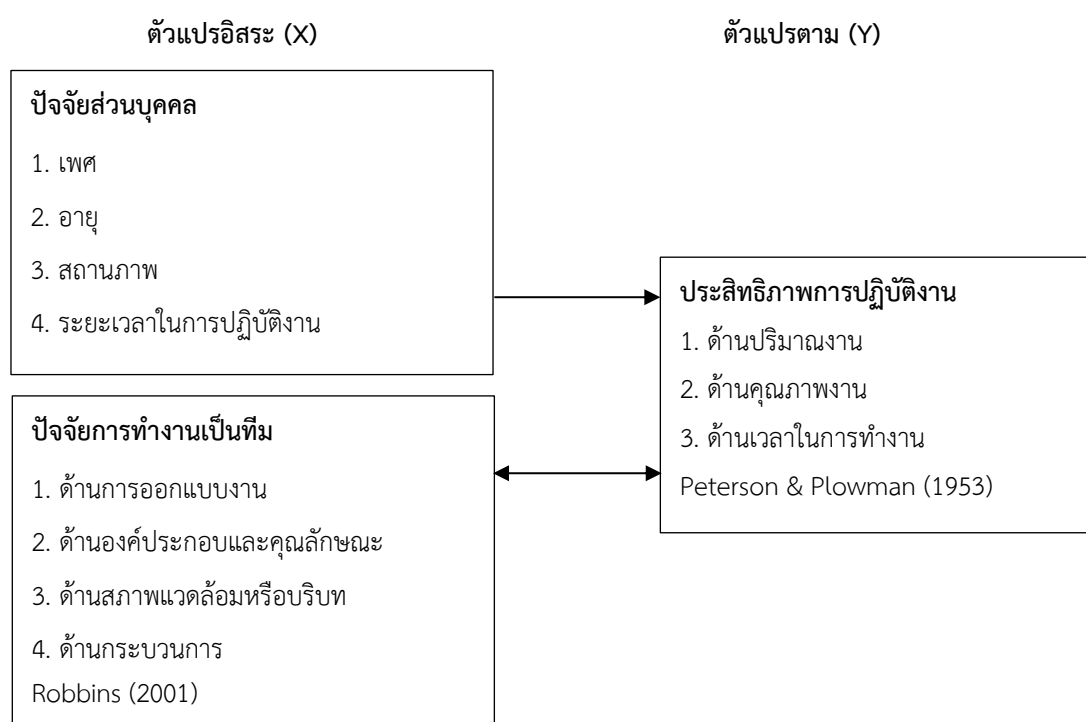
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของหน่วยงานสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างทีมงานให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานภาครัฐให้สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน และช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส.ส่วนกลาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงาน ป.ป.ส. โดยปฏิบัติราชการในส่วนกลางประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงระดับอาวุโส จำนวน 575 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเมื่อทราบถึงขนาดประชากรทั้งหมดแล้ว จึงนำมาสู่ขั้นตอนการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ

ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือเท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 236 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยสุ่มจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงระดับอาวุโส ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง หลังจากกำหนดขอบเขตประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ส่วนราชการ	ข้าราชการ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักเลขานุการกรม	89	36
2. กองกฎหมาย	28	11
3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	44	18
4. สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	30	12
5. สำนักงานต่างประเทศ	28	12
6. สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด	55	23
7. สำนักปราบปรามยาเสพติด	153	63
8. สำนักพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยยาเสพติด	50	21
9. สำนักยุทธศาสตร์	60	25
10. กลุ่มตรวจสอบภายใน	6	2
11. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	7	3
12. ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงาน ป.ป.ส.	8	3
13. สำนักบังคับคดีและบริหารงานกองทุน	17	7
รวม	575	236

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจัดทำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended Questions) ได้แก่ ด้านการออกแบบงาน ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท และด้านกระบวนการ เป็นชุดคำถามที่นำมาตรวจวัด Likert's Scale มาใช้โดยแบ่งเกณฑ์คะแนนเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended Questions) ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน เป็นชุดคำถามที่นำมาตรวจวัด Likert's Scale มาใช้โดยแบ่งเกณฑ์คะแนนเป็น 5 ระดับ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับศึกษาไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความถูกต้อง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมาไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ และนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นการทดสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลอง (Try - out) กับประชากรที่จะทำการศึกษาวิจัยโดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ในส่วนภูมิภาค ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีของครอนบาร์ช เรียกว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ผลการทดสอบมีความเที่ยงตรงเพียงพอในการนำไปใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่ง 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการจัดทำแบบสอบถาม สำหรับศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความ วารสาร เป็นต้น เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดเก็บรวบรวม แล้วนำไปประมวลผลกับเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistic Software) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการบรรยายข้อมูลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ส่วนที่ 1 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่า t-test จำแนกตามเพศ

ส่วนที่ 2 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่า One-way ANOVA จำแนกตามอายุ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.710 - 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
	0.310 - 0.709	หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
	0.010 - 0.309	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
	เท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันทางลบหรือทิศทางตรงกันข้ามถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ระดับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม

(n = 236)

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการออกแบบงาน	3.96	0.53	มาก
2. ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ	3.75	0.51	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท	3.84	0.52	มาก
4. ด้านกระบวนการ	4.20	0.27	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.9	0.38	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.9$, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.27) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.51)

ส่วนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(n = 236)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านปริมาณงาน	4.10	0.42	มาก
2. ด้านคุณภาพงาน	4.31	0.39	มาก
3. ด้านเวลาในการทำงาน	4.02	0.47	มาก
รวม	4.19	0.35	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.39) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยมีดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.42) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.60) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.64)

2. ด้านคุณภาพงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.39) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและถูกต้องเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.55)

3. ด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.47) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ท่านมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันกำหนดภายในเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.74)

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	Sig.
1. เพศ	t-test	.412
2. อายุ	One-way ANOVA	.000
3. สถานภาพ	One-way ANOVA	.650
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	One-way ANOVA	.000

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

- ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลางที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิจารณาเป็นรายคู่ พบความแตกต่าง 7 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 อายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า อายุ 41-50 ปี คู่ที่ 2 อายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า อายุ 51-60 ปี คู่ที่ 3 อายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า อายุ 41-50 ปี คู่ที่ 4 อายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า อายุ 51-60 ปี คู่ที่ 5 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า อายุ 41-50 ปี คู่ที่ 6 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า อายุ 51-60 ปี และ คู่ที่ 7 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า อายุ 51-60 ปี
- ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลางที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลางที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิจารณาเป็นรายคู่ พบความแตกต่าง 5 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-6 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปี ขึ้นไป คู่ที่ 2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7-12 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปี ขึ้นไป คู่ที่ 3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 13-18 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปี ขึ้นไป คู่ที่ 4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 19-24 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปี ขึ้นไป และ คู่ที่ 5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	Sig.	แปลผล
ปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยรวม	.709*	.000	มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยรวมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 สามารถแปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .709$, Sig. = .000)

สรุปและอภิปรายผล

1. ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก แปลว่าข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนใหญ่ค่อนข้างเห็นด้วยที่ว่าข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี เช่น มีการจัดฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การให้ทุนข้าราชการเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมไปถึงการอบรมข้าราชการในทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเองและนำมาปรับใช้กับงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิภา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนะสุข (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการทำงาน ด้านลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพงาน น้อยสุด คือ ด้านเวลา

2. ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง ที่ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพงาน น้อยสุด คือ ด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลานานจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของ เพศ สถานภาพ และสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์ การในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลางที่อยู่ในระดับมาก จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงตาม ซึ่งเป็นผลดีต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรและผลงาน ของหน่วยงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา งามวุฒินวงศ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายใน สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการ ทำงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำฯ สรุปว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับมากทุกด้าน และมีข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ ควรให้ความสำคัญกับผู้นำทีมเนื่องจาก เป็นส่วนสำคัญในการเป็นเสาหลักในกับคณะทีมงานว่าจะปฏิบัติงานออกมาในทิศทางไหนและผลงานจะออกมาเป็นอย่างไร รวมไปถึง จากผลวิจัยบ่งบอกว่ามีการสื่อสารระหว่างทีมด้วยก็น้อย ดังนั้น ควรสื่อสารกันมากขึ้น ร่วมพูดคุยปรึกษาหารือกันให้มากขึ้น จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะมีระดับความเห็นต่ำกว่าด้านอื่น สำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลางควรวางแผนหาแนวทางในการปฏิบัติงานทดแทนกันในลักษณะที่เสี่ยงหรือคู่หู และกำหนดให้หัวหน้างานแบ่งงานให้บุคลากรในสังกัดอย่างเป็นธรรม และสอดคล้องกับความสามารถหรือตามความสมัครใจก่อนการออกคำสั่ง
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความเห็นต่ำกว่าด้านอื่น สำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลางควร พัฒนา ศักยภาพข้าราชการให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อมีงานแทรกระหว่าง แผนการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันกำหนดภายในเวลาราชการ
3. บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าบุคลากรกลุ่ม ตัวอย่างที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานสูง ดังนั้นจึงควรมีการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้เข้าใจงานของสำนักงาน ป.ป.ส. อีกทั้งยัง ควรมีระบบที่เสี่ยงเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจริงจากประสบการณ์ด้วย
4. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์ การในทางบวก ผู้บริหารระดับสูงจึงควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ให้มากยิ่งขึ้น ควรมี การแถลงเป็นนโยบายให้ข้าราชการทุกระดับให้รับทราบและตระหนักถึงความสำคัญและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็น รูปธรรม และให้หัวหน้ากอง/สำนัก มีการกำกับแนวทางการดำเนินงานโดยสอดแทรกทักษะการทำงานเป็นทีมให้แต่ละส่วนได้ นำไปปฏิบัติเนื่องจากหัวหน้ากอง/สำนัก จะมีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในส่วนของ ป.ป.ส.ภาค เนื่องจาก ป.ป.ส. ภาค มีลักษณะโครงสร้างที่แตกต่างจาก ส่วนกลาง อาจทำให้ได้ผลลัพธ์จากการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป
2. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ เรื่องของสมาชิกในทีม สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยอาจมีการสลับเปลี่ยน หมุนเวียนงานเพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจทั้งงานที่ตัวเอง รับผิดชอบอยู่ และงานของสมาชิกในทีม เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนเมื่อสมาชิกในทีมคนใดคนหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ ตนรับผิดชอบได้
3. หน่วยงานควรมีการออกแบบการบริหารจัดการภายในส่วนราชการให้กับข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. เพื่อให้แต่ละ คนสามารถปฏิบัติงานได้ทันภายในเวลาทำการของแต่ละวัน ในกรณีที่ไม่มีงานเร่งด่วนและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบกับหน่วยงาน หรือประโยชน์ของประชาชน

4. หน่วยงานควรส่งเสริมข้าราชการให้มีความรู้ ทักษะการทำงานที่เน้นในเรื่องของการทำงานเป็นทีมให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมศักยภาพให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและสามารถนำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายและตัวชี้วัดได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 2(8), 228-241.
- กรวิภา งามวุฒิวังศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). คู่มือการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ป.ป.ส.. (ม.ป.ป). การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน ป.ป.ส. สืบค้น 14 มีนาคม 66, จาก http://www.oncb.go.th/Home/Pages/job_2022.aspx.
- อิงครัตน์ จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management* (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). NJ: PrenticeHall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis* (3th ed). NY: Harper and Row.

**RCIM**
เปิดรับสมัครในพื้นที่

รับสมัครนักศึกษาใหม่
บริหารธุรกิจ - รัฐประศาสนศาสตร

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
(มหาวิทยาลัยของรัฐ)

สาธิตา
ห้วหิน

ปริญญาโท
MBA & MPA

ปริญญาเอก
DBA & DPA

<http://www.rcim.in.th>

 092-442-7000 (ห้วหิน)
092-442-8000 (สาธิตา)