

ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Working Factors That Affect the Performance of Executives in Bangkok and Vicinity

¹ชนะเอก เชี่ยวบางยาง และ ²สุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์

¹Chanaek Chiewbangyang and ²Supasinee Parinyanipon

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Business, Bangkokthonburi University, Thailand.

E-mail: ¹6431500024@bkkthon.ac.th, ²Supasinee.pra@bkkthon.ac.th

Received May 17, 2023; Revised July 9, 2023; Accepted August 25, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการธุรกิจหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร แสดงให้เห็นว่า ตัวชี้วัดในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานของผู้บริหารได้ถึงร้อยละ 61.10 % ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำและด้านการตัดสินใจร่วมกัน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารร้อยละ 95.00 % ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การกระจายความเป็นผู้นำและการตัดสินใจร่วมกัน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

Abstract

This Article aimed to study (1) To study the working factors affecting the performance of executives in Bangkok and its vicinity (2) To study the teamwork factors affecting the performance of executives in Bangkok and its vicinity. This research is quantitative research. The

sample was Business entrepreneurs or management of establishments in Bangkok and its vicinity, 400 people. They were selected by a simple random sampling method. The instrument for collecting data was a questionnaire. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows;

1. Work factor, it has a positive influence on the performance of executives in terms of job responsibilities Opportunities for career advancement and relations within the organization. The test results show that the working factor able to explain the influence that affects the performance of executives up to 61.10% % with a statistical significance of 0.05.

2. Team work factor, it has a positive influence on the performance of executives. In terms of setting missions and goals of the team in open communication. The distribution of leadership and joint decision-making the test results show that the teamwork factor able to explain the influence that affects the performance of executives up to 95.00% with a statistical significance of 0.05.

Working factors that affect the performance of executives. in Bangkok and its vicinity, namely the nature of work responsible Opportunity for career advancement internal relations Defining missions and goals of the team open communication Leadership distribution and decision-making together

Keywords: Teamwork; Efficiency; Performance

บทนำ

ในอดีตที่ผ่านมาผู้บริหารที่มีความสามารถดี ความรู้ดี บุคลิกภาพดี ความเชื่อมั่นในตนเอง ทำงานแบบคนเดียว (One Man Show) ต่างมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีม (Team Building Effectiveness) ผู้บริหารควรเปลี่ยนจากการสั่งงานเพียงอย่างเดียว มาทำหน้าที่เป็นการชี้แนะสอนงานควบคุมงานและร่วมมือกับหัวหน้าคนอื่น ๆ เพื่อจะทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ทีมต้องการส่วนอีกมุมมองของการศึกษาถึงการประเมินประสิทธิภาพและผลงานของผู้ให้บริการที่ได้รับความสนใจมากกล่าวอ้างถึง และนำมาใช้เป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการวัดประสิทธิภาพและผลการดำเนินงาน โดยกำหนดดัชนีชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร คุณภาพของคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาพที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง (Greeberg & Baron 1995) เนื่องจากบุคคลเป็นผู้ดำเนินการทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ อันได้แก่ เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) เทคโนโลยี (Technology) เครื่องจักร (Machine) และการจัดการ (Management) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้มีส่วนในการทำให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อสร้างนวัตกรรม และมุ่งเตรียมความพร้อมด้านอุปทาน ทั้งด้านบุคลากร การตรวจสอบมาตรฐาน และขยายเครือข่ายการผลิตและเพิ่ม

จำนวนผู้ประกอบการไทยให้เข้าไปมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (มานะ ลักษณะอรุณชัย, 2566)

ในปัจจุบันนั้นการบริหารที่จะประสบความสำเร็จนั้นแตกต่างกันออกไปจากเดิม ถึงแม้ผู้บริหารจะมีความสามารถ แต่ก็ต้องประสบกับความล้มเหลวในการบริหารงาน เพราะยังมีความคิดแบบเก่า ๆ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารหลาย ๆ คนยังทำงานแบบคนเดียว (One Man Show) ไม่มอบหมายงาน สิ่งงานไม่เป็น ไม่มีการวางแผน หวังอำนาจและไม่ยอมเปิดโอกาสให้พนักงานหรือลูกน้องคนอื่น ๆ ได้ทำเลยทำให้ผลงานไม่พัฒนาและก้าวหน้าไปอย่างที่ควร เช่น ในพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจหรือผู้บริหารสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

บทความวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเป็นหัวข้อหลักๆ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน

วรจิตร หนองแก (2540) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) Demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ 2) Competency characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ ด้านความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์ 3) Psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยาอัน ได้แก่ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล กมลพร สอนศรี และ พสชนัน นิรมิตไชนันท์ (2558) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ รุ่น Generation Y มากที่สุด คือ ปัจจัยระดับบุคคล ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในครอบครัว สำหรับแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่

น่าสนใจ ตามแนวคิดของ ธวัชชัย เมฆกระจาย (2547) ประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดย เสนาะ ตีเยาว์ (2554) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ มีความหมายทำให้ ผู้ที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ส่วนโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน เสนาะ ตีเยาว์ (2554) ยังกล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น หมายถึง การมีตำแหน่งงานที่ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงาน ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่ต้องการของทุกคน แสดงความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานวิจัยของ สมยศ นาวีการ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี มีอุปสรรคทันสมัย พนักงานอาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรในบริษัทส่วนใหญ่ประกอบไปด้วยผู้บริหารและพนักงาน บุคลากรเหล่านี้มีอารมณ์ ความสนใจ ความต้องการที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าบริษัทจะมีสายงานบังคับบัญชา แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งก็ตามแต่สิ่งสำคัญ สิ่งหนึ่งก็คือความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในบริษัท เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ได้แก่ อัครเดช ไม้จันทร์ และ นุจรีร์ แซ่จิ๋ว (2561) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กร น่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมงาน หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกัน ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่ทีม นั้น ทีมต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกภายในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการแบ่งบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกัน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ตามแนวคิดของ Hackman (2002) ญัฐดี ใจโชติช่วง และ เพ็ญวรา ชูประวัติ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช (2558) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงานหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถรวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่า บุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน จึงบรรลุเป้าหมายได้ ญัฐพันธ์ เชนนันท์ (2564) กล่าวว่า แนวความคิดในการสร้างให้ทีมให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีขั้นตอนหลายขั้นตอนที่ควรนำมาใช้ ได้แก่ 1) การทำงานแบบทีมเวิร์คควรมีทีมย่อย ๆ ในสัดส่วนที่เหมาะสม 2) การประสานงานในทีม ต้องให้สมาชิกทุกคนเห็นด้วยกับสิ่งที่ตนกระทำอยู่ว่ากำลังทำอะไร ทำเมื่อใด ทำอย่างไร 3) สภาพแวดล้อมและการรู้จักสมาชิก ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละคนเพื่อ

ประสานงานและใช้ความสามารถของแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ และ 4) การติดต่อสื่อสารที่ดีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำและทีมงาน และระหว่างทีม ด้วยกันเอง

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ ปัจจัยการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ตามแนวคิดของ Hackman (2002) โดยสมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกัน ดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีความจงรักภักดีต่อทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์พึงพาอาศัยซึ่งกันและกันร่วมกันแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

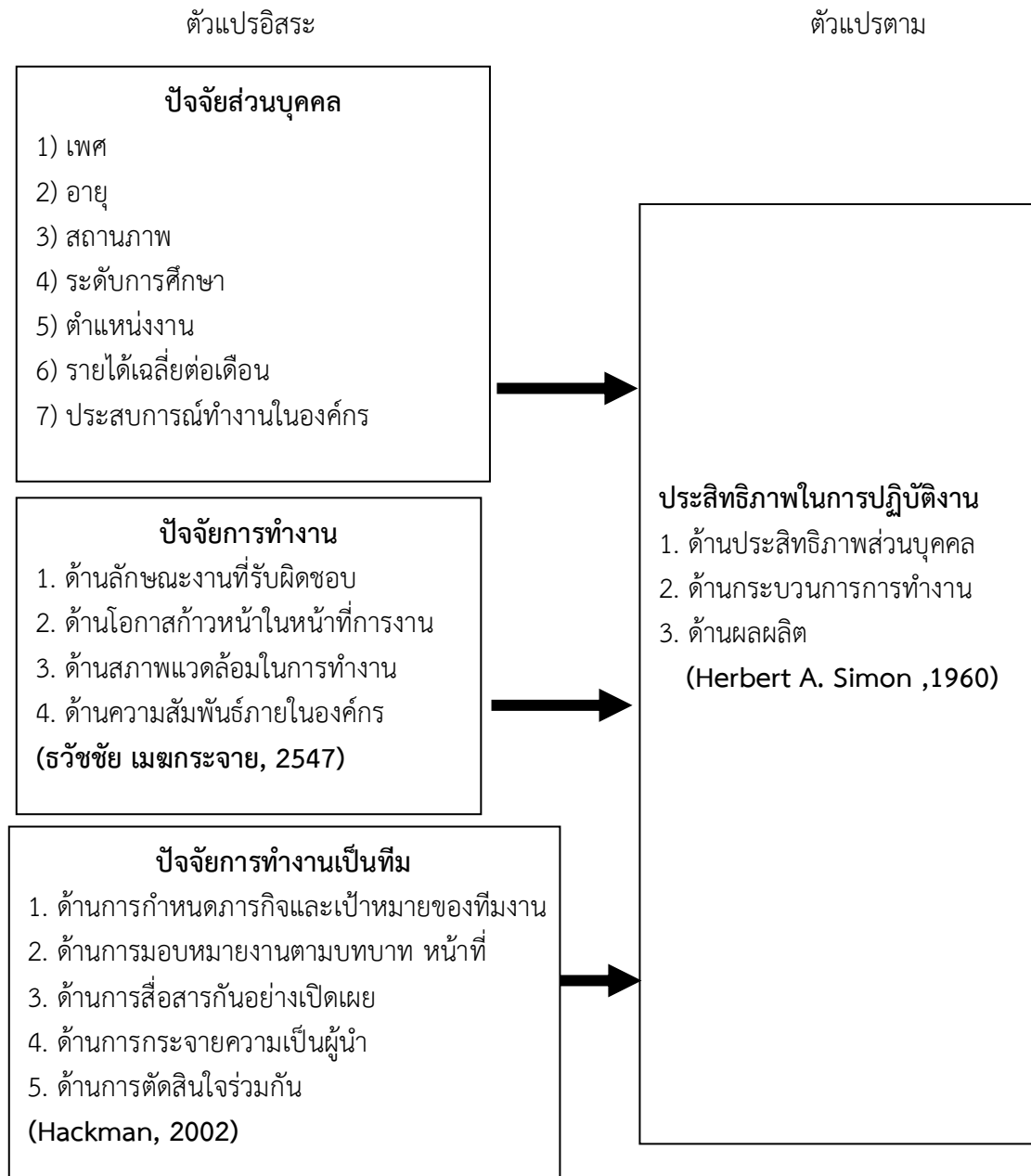
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ ด้านกระบวนการการทำงาน ลบด้วย ด้านผลงานที่ได้รับ แล้วรวมกับความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา ตามแนวคิดของ Herbert A. Simon (1960) เป็นสิ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้าน และในหลาย ๆ ระดับในการทำงานซึ่งมีอยู่หลายประการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2538 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึงการทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา เช่นเดียวกับ จูรี วรรณเจริญกุล และ มหาวิทยาลัยสยาม (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ ปณัฏกร บุญกอบ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือปัญหาด้านทิศทางและการกำหนดนโยบาย และปัญหาด้านการจัดทำแผนพัฒนาและโครงการ สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ ด้านกระบวนการการทำงาน ลบด้วย ด้านผลงานที่ได้รับ แล้วรวมกับความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา ตามแนวคิดของ Simon (1960) เป็นสิ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้าน และในหลาย ๆ ระดับในการทำงานซึ่งมีอยู่หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึผูกพัน ความยุติธรรมในการทำงาน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง ความน่าเชื่อถือ สมรรถภาพในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำงานได้ตามเป้าหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว มาปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด (ตัวแปรอิสระ) ซึ่งประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ 1) แนวคิดปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และ 2) ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาท

หน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของธวัชชัย เมฆกระจาย (2547) Hackman (2002) และ Simon (1960) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากร คือผู้ประกอบการธุรกิจหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการธุรกิจหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด คือแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ใช้ศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการธุรกิจหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีลักษณะแบบตัวเลือกจำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของผู้บริหาร โดยเนื้อหาครอบคลุมทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยเนื้อหาครอบคลุมทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเนื้อหาครอบคลุมทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านกระบวนการการทำงาน และด้านผลผลิต และส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (ถ้ามี) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับผู้ประกอบการธุรกิจหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยผลทดสอบแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการทำงาน สามารถอธิบายอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ถึงร้อยละ 61.10 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสามารถแสดงสมการทำนายปัจจัยการทำงานได้ ดังนี้ $Unstandardized \hat{Y} = 0.893 + 0.453(X_1) + 0.161(X_2) + 0.436(X_4)^*$

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ทดสอบปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	b	SE	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.893	0.147		6.093	0.000*		
1. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	0.453	0.470	0.379	9.579	0.000*	0.635	1.574
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.161	0.052	0.156	3.078	0.000*	0.381	2.625
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.537	0.377	0.154	1.427	0.158	0.787	1.271
4. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	0.436	0.045	0.428	9.786	0.000*	0.511	1.958

R = 0.783 ; Adjust R² = 0.611 ; R² = 0.614 ; F = 9.447 ; D-W = 1.634

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 2) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยผลทดสอบแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ถึงร้อยละ 95.00 % อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ 0.05 และสามารถแสดงสมการทำนายการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีมได้ ดังนี้ Unstandardized $\hat{Y} = 0.081 + 0.147(X1) + 0.041(X3) + 0.431(X4) + 0.385(X5)$

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ทดสอบปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	b	SE	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.081	0.048		1.705	0.089		
1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	0.041	0.015	0.044	2.758	0.006*	0.491	2.037
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	0.494	0.387	0.144	18.277	0.206	0.787	3.271
3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	0.431	0.019	0.478	22.568	0.000*	0.282	3.547
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	0.385	0.021	0.410	18.426	0.000*	0.255	3.917
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	0.147	0.017	0.155	8.814	0.000*	0.408	2.454
R = 0.975; Adjust R ² = 0.950; R ² = 0.951; F = 9.847; D-W = 1.819							

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 3 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ได้ว่าการยอมรับ H1 หรือปัจจัยการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยผลทดสอบแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการทำงานสามารถอธิบายอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ถึงร้อยละ 61.10 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ได้ว่าการยอมรับ H1 หรือปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยผลทดสอบแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ถึงร้อยละ 95.00 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์และส่งผลต่อตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร” ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สิริศา จักรบุญมา (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงานและมีผลต่อระดับการทำงานของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศักดิ์ อัจฉนันท์ และ อภิรดา สุทธิสานนท์ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็น ทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพฯ สอดคล้องกับ อังคณา ธนาอนุภาพพันธ์ และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2565) ที่ได้ศึกษาปัญหาเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับงานวิจัย กัญญนันท์ ภัทรสรณ์สิริ (2554) ได้ศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน โดยศึกษาถึง สถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ที่พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยี สารสนเทศ รายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงาน แต่เมื่อทดสอบด้วยการ วิเคราะห์แบบมัลติเพิลรีเกรสชั่น พบว่า ปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ปัจจัยการทำงาน	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ
	ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล 1) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่วนปัจจัยการทำงานเป็นทีมการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การสื่อสารกัน อย่างเปิดเผย การกระจายความเป็นผู้นำและการตัดสินใจร่วมกัน

สรุป

การศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการศึกษา กล่าวได้ว่า นอกจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับ การศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7) ประสบการณ์ทำงานในองค์กร ยังมีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้ ปัจจัย การทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปัจจัย ด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยี สารสนเทศ รายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ต้องมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้แก่ผู้บริหารตามความรู้ความสามารถรวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล
- 2) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้พนักงานซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงาน

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานควรมีการประชุมทุกครั้ง เพื่อให้ผู้บริหารทุกคนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอย่างชัดเจน เพื่อให้จุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน
- 2) ด้านกระจายความเป็นผู้นำควรมีการกระจายภาวะผู้นำไปสู่ผู้รับผิดชอบในระดับรองลงมาในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนและร่วมกันพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน
- 3) ด้านการตัดสินใจร่วมกันควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและวัฒนธรรมที่ดีภายในหน่วยงานให้ผู้บริหารตระหนักว่าทุกคนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคนให้การยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่สำคัญ คือ การอธิบายปรากฏการณ์และปัญหา สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ โดยควรให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เพื่อให้งานวิจัยกว้างขวางและสมบูรณ์มากขึ้นการวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผลการวิจัยสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงในเชิงลึกได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร สอนศรี และพสนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2015). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ Generation Y. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 7(1), 39-66.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 18-19.

- กัญญนันท์ ภัทรสรณ์ศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- จรี วรรณเจริญกุล และมหาวิทยาลัยสยาม (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 125-138.
- เจริญ วัชรรังษี. (2563). *คู่มือการปฏิบัติการกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อักษรประเสริฐ.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2564). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐวิทย์ ใจโชติช่วง และเพ็ญวรา ชูประวัตติ (2560). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนวัดหลักสี่พัฒนาราษฎร์อุปถัมภ์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(4), 438-451.
- ธวัชชัย เมฆกระจ่าย. (2547). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บากคอล โรเบิร์ต. (2563). *การบริหารผลการปฏิบัติงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). (วีรุธ มาฆะศิรานนท์ และ ยุดา รักไทย, แปลและเรียบเรียง). กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- ปรีयर บุญกอบ (2559). ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(2), 45-57.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มานะ ลักษณะมีอรุณทัย. (2566). โครงสร้างอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยและเครือข่ายการผลิตระหว่างประเทศ: การวิเคราะห์ปัจจัยการผลิตและผลผลิต. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(1), 448-468.
- วรจิตร หนองแก. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. (2552). *เศรษฐศาสตร์ การบริหาร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สิริศา จักรบุญมา (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, 40(1), 180-193.
- สุจิตรา บุญยรัตน์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- เสนะ ตีเยาว์. (2554). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิศักดิ์ อางนันท์ และอภิรดา สุทธิสานนท์ (2559). ผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพฯ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 6(3), 101-110.
- อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช (2558). แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่นในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(1-2), 75-92.
- อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจริย แซ่จิว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(1), 95-121.
- อังคณา ธนานุภาพพันธ์ และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2565). ปัญหาเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 10(1), 199-214.
- Cochran, W. G. (1997). *Sampling Techniques*. (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Greeberg, J., & Baron, R. B. (1995). *Behavior in Organization*. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston: Harvard Business School Press.

Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The McMillen.

Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.