แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา บริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด

Work Motivation Affecting Teamwork Efficiency: A Case Study of Smaile Container Industry Company Limited

ชนาทิพย์ พันพุ่ม[1] และ ณกมล จันทร์สม[2]

[1] หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, chanatip@smilegrp.com

[2] อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, nakamol.c@rsu.ac.th

---

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา บริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด และ (2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 200 คน แล้ววิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA), การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และการทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพ, การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The objective of these independent research were (1) to study the demographic factors that affect to team work efficiency of employee at Smile Container Industry Company Limited and (2) to study Motivational factors and Hygiene factors affect to team work efficiency of employee at Smile Container Industry Company Limited. For this study, quantitative research is need to collect the data from the questionnaires of employee at Smile Container Industry Company Limited in amount of 200 people. The data analysis used descriptive statistics procedure namely frequency, percentage, average and standard deviation. As for hypothesis testing the statistics namely t-test, F-test (One-way ANOVA), comparison of dual difference using LSD and Multiple linear regression are used to analyze the data.

1) The result of hypothesis testing found that demographic factors including sex, age, working position, duration of work and income affect to the different team work efficiency of employee at Smile Container Industry Company Limited in statistical significant level of 0.05.

2) To study Motivational Factors, such as work success, recognition at work and responsibility relate to team work efficiency of employee at Smile Container Industry Company Limited in statistical significant level of 0.05 and Hygiene factors, such as supervisor relationship, policy and management and supervision relate to team work efficiency of employee at Smile Container Industry Company Limited in statistical significant level of 0.05.

Keywords: Motivational factor, Hygiene factor, Efficiency, Team work

1. บทนำ

การดำเนินกิจการของทุก ๆ องค์กรในยุคปัจจุบันนั้น หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลง ต้องเผชิญกับภาวการณ์แข่งขันเสรีที่ค่อนข้างรุนแรง ตลอดจนความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม หรือกระทั่งโรคระบาด การแทรกแซงจากต่างประเทศ รวมทั้งระบบบริหารจัดการใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในสังคมไทย ซึ่งนับวันจะมีอิทธิพลมากขึ้นเรื่อย ๆ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงมีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงก็คือ “คน” เพราะคนเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมทุกอย่างในองค์กรให้ดำเนินต่อไป การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัญหาของผู้บริหารที่ต้องคิดกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาและเทคนิคการสร้างทีมงานหรือการพัฒนาทีมงานให้แข็งแกร่ง เพราะองค์กรที่ดำเนินต่อไปได้ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทำงานร่วมกับคนอื่น หรือทำงานกันเป็นทีมได้ ไม่ใช่ทำงานเพียงลำพัง องค์กรนั้นจึงจะมีความมั่นคง มีศักยภาพในการแข่งขันกับคู่แข่งได้ ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามแสวงหากลวิธีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารคนให้ประสบความสำเร็จต่อการดำเนินงานขององค์กร

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มี

สภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชาทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรมจึงส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, น. 27) ได้กล่าวว่า “ถ้ายิ่งมีแรงจูงใจมากเพียงใดคนก็ยิ่งมีผลงานที่เกิดจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม” และจากการดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมากขึ้นทำให้เกิดปัญหา เช่น ผลผลิตและคุณภาพของงานลดลง ดังนั้นวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพฤกษ์วรรณ และคณะ, 2542, น. 13)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม บริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร และเพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการทำงานของบุคลากรในองค์กร และเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล ช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด

3. การดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงาน บริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 400 คน จากพนักงาน 4 แผนก คือ แผนกบริการลูกค้า, แผนกจัดซื้อ, แผนกขาย และแผนกผลิต (ฝ่ายบุคคลบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด, 2564)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด โดยใช้การคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (1967) ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพและสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ ผู้วิจัยจึงมีวิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยแสดง วิธีการคำนวณตามสูตรได้ดังนี้

สูตร $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N แทน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (allowable error)

แทนค่า $n = \frac{400}{1+400(0.05)^2}$

$= 200$

ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ 200 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า คือสุ่มเลือกจากพนักงานบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด แผนก 4 แผนก แผนกละ 50 คน รวมเป็นจำนวน 200 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถามขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ทฤษฎีแนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการจะศึกษาวิจัย โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน 6 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดย เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทกลุ่ม (Nominal Scale) และ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ในรูปแบบของลิเคิรท์ (Likert's Scale) โดยคำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ จำนวน 37 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยให้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ในรูปแบบของลิเคิรท์ (Likert's Scale) โดยคำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ

ซึ่งส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scales) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ในส่วนของเกณฑ์แปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยแปลผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชัน ดังนี้

ความกว้างอันตรภาพชั้น $= \frac{5-1}{5}$

$= 0.8$

จากนั้นใช้เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความเห็น ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าดัชนีมากว่า 0.5 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด โดยทำการทดสอบพนักงาน บริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ของ Cronbach's Alpha ได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ (Nunnally, 1978) ได้ผลการทดสอบดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ปัจจัยจูงใจ	0.992
ปัจจัยค้ำจุน	0.993
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	0.995

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ทำการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การทดสอบสถิติเชิงอนุมาน ใช้เป็นสถิติที่ใช้ในการหาความแตกต่างของข้อมูล และทดสอบสมมติฐานการวิจัย แบ่งการทดสอบเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 ใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้ในการทดสอบสถิติกับตัวแปร ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ในการทดสอบสถิติกับตัวแปร ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ย

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95%โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

4. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนรวมเท่ากับ 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 159 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54 ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 ด้านอายุงานในบริษัท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ <15,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิจัย พบว่า ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.13, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.14) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 2.20, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.27) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 2.19, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.25 และน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 1.94, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.93)

จากการวิจัย พบว่า ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.15, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.19) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 2.21, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.30) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.20, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.28) และสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 2.20, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.29) และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 1.99, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.02)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จากการวิจัย พบว่า ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.12, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.15) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย (ค่าเฉลี่ย = 2.14, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.21) และการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = 2.14, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.19) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 2.12, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.16) และน้อยที่สุดคือ การกระจายความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 2.09, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.12)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ โดยใช้ t-test พบว่า ค่า Sig= 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม อายุ โดยใช้ F-test พบว่า ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบ 5 คู่ได้แก่ 1) พนักงานที่อายุ <20 ปี กับ พนักงานที่อายุ 20-30 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 2) พนักงานที่อายุ <20 ปี กับ พนักงานที่อายุ 31-40 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 3) พนักงานที่อายุ <20 ปี กับ พนักงานที่อายุ >40 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 4) พนักงานที่อายุ 20-30 ปี กับ พนักงานที่อายุ 31-40 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 5) พนักงานที่อายุ 20-30 ปี กับ พนักงานที่อายุ >40 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.001)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้ t-test พบว่า ค่า Sig= 0.230 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน โดยใช้ F-test พบว่า ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบ 4 คู่ได้แก่ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงาน กับ หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงาน กับ ผู้จัดการฝ่าย/แผนก มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.010) 3) รองหัวหน้า/รองหัวหน้าแผนก กับ หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 4) รองหัวหน้า/รองหัวหน้าแผนก กับ ผู้จัดการฝ่าย/แผนก มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.013)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม อายุงานในบริษัท โดยใช้ F-test พบว่า ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานในบริษัท มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบ 5 คู่ได้แก่ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในบริษัท <1 ปี กับ 1-3 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในบริษัท <1 ปี กับ 4-6 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในบริษัท <1 ปี กับ >6 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในบริษัท 1-3 ปี กับ 4-6 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 5) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในบริษัท 1-3 ปี กับ >6 ปี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ย โดยใช้ F-test พบว่า ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ย มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบ 4 คู่ได้แก่ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

รายได้เฉลี่ย <15,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.000) 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย <15,000 บาท กับ >30,000 บาท มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.002) 3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย 15,000-20,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.001) 4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ย 15,000-20,000 บาท กับ >30,000 บาท มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (Sig=0.007)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน

5. บทสรุป

จากการศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ย ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ เบญจมาภรณ์ คำหาญพล และ กฤติยา ร่างสม (2556) ได้ศึกษา ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทเพรซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (ฟาร์มเฮ้าส์) พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปี สามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบโดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และความสามารถ ได้มากกว่าบุคคลที่มีอายุการทำงานน้อย อีกทั้งยังรับรู้ในนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่า จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจพบว่า พบว่าด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา กล่ำสนอง (2563) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยธนาพาณิชย์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยธนาพาณิชย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 47.2 ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยธนาพาณิชย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 44.2 ทั้งนี้อาจเกิดจากนโยบายของบริษัทยังไม่ชัดเจน พนักงานในไลน์การผลิตยังไม่สามารถเข้าถึงนโยบายได้ทั่วถึง การยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานยังขาดความไว้ใจ หรือความน่าเชื่อถือ ด้านความรับผิดชอบการแบ่งงานยังไม่ชัดเจน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินผลยังไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรมจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่าด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคง ในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารองค์การคลังสินค้าเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัด กระทรวงพาณิชย์ บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด เป็นอย่างมาก ดังนั้น การแบ่งงานตามประสบการณ์ ความรู้ ความถนัด ความสามารถ ของพนักงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้มากที่สุด พนักงานควรได้มีโอกาสสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน คุ้นเคย หรือจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์สำหรับละลายพฤติกรรม ลดความขัดแย้ง ลดความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ที่อาจทำให้เกิดปัญหาข้อแตกต่างกับเพื่อนร่วมทีมที่ไม่คุ้นเคย จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านปัจจัยจูงใจ จากการศึกษาวิจัย บริษัทฯ ควรให้การสนับสนุนด้านทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้วยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานในด้านที่มีอยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงทักษะที่ยังมีความรู้ไม่เพียงพอควบคู่ไปด้วย เพื่อดึงศักยภาพของพนักงานออกมา การเลือกหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับพนักงานถือเป็นหัวใจของการฝึกอบรม ทั้งนี้การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานสำคัญตามความรู้ความสามารถของตน ได้วางแผนงาน ลงมือปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจกล้าที่จะลงมือทำ รู้จักแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานจริง และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน หัวหน้างานควรให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษา หรือช่วยแก้ไขปัญหาจะยิ่งทำให้พนักงานเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น

3. ด้านปัจจัยค้ำจุน จากการศึกษา บริษัทฯ ควรให้พนักงานทุกคนเข้าถึง ข้อมูลข่าวสาร นโยบาย ภารกิจ เป้าหมายของบริษัทให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานทุกคนมองเห็นเป้าหมายได้ชัดเจน และปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน ลดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน รวมถึงการประเมินผลต้องเป็นไปอย่างครอบคลุม ถูกต้อง และชอบธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น สร้างความมั่นใจ และเอาใจใส่พนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ว่างานที่พนักงานทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ทำให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ศึกษาแล้ว เพื่อให้เกิดความชัดเจนที่มากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันธ์ในของบุคลากรในบริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล และ กฤติยา ร่างสม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด. *บทความวิจัยบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ธันวาคม 2556* (412-419). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฝ่ายบุคคล. (2564). บริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ไพศาล มะระพฤกษ์วรรณ และคณะ. (2542). *การจัดการและพัฒนาองค์การทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วริศรา กล่ำสนอง. (2563). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยธนาพาณิชย์ จำกัด. *การประชุมผลงานวิจัยและวิชาการ นวัตกรรมธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ*, 746-768.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.

Taro Yamane. (1967). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.