

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด
Factors Affecting The Performance Of Thaitridymite Limited
Employees

สิริกร ปะวะโก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล, เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม, เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด ทั้งหมด จำนวน 113 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานะโสด มีระดับรายได้เฉลี่ย 10,000 – 20,000 บาท และมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และด้านประสิทธิภาพขององค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

Abstract

The study on factors affecting the performance of Thai Tridymite Limited employees was aimed to investigate their personal factors, incentive factors, teamwork behavior, work performance, motivation affecting the work efficiency, and behavior factors that affected the employees' performance. The population used in this study was 113 employees. The data analysis relied on the statistics including percentage, average, and standard deviation. The hypothesis testing applied multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis) at the 0.05 significance level. The results showed that the employees working at Thai Tridymite Limited were mostly female between the ages of 30-40 years old with a bachelor's degree earning 10,000 - 20,000 Baht income in the average. They had been working for the company for lower than five years and had high-level motivation concerning job responsibility, work success, work progress, acceptability, salary income, management, interpersonal relationship, administration policy, work conditions, and work security. As a whole, the level teamwork behavioral factors was high including the team mission and goals, work assignments according to the delegation of duties, open communication, distributed leadership, and the joint decision. In terms of work performance, the level of personal performance and organization performance was considered high.

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดไมท์ จำกัด
(The Performance Of Thaitridymite Limited Employees)

บทนำ

ในปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศส่วนหนึ่งต้องพึ่งพาธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศ และในภูมิภาคอาเซียน (Asean) เนื่องจากเป็นกลไกหลักที่สนับสนุนการขับเคลื่อนกิจกรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นธุรกิจที่ส่งเสริมการกระจายรายได้และความเจริญไปสู่ภาค

เศรษฐกิจที่สำคัญต่าง ๆ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises:SMEs) จำนวนมากยังต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและนโยบายที่ไม่เอื้ออำนวย รวมทั้งเกิดภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจได้สร้างความเดือดร้อนเสียหายต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม สภาพของระดับราคาสินค้า และบริการ มีแนวโน้มสูงขึ้น ในขณะที่รายได้ของประชาชนเท่าเดิม ธุรกิจหลายๆ แห่งต้องประสบกับภาวะขาดทุน หรือล้มละลาย เพราะปรับตัวไม่ทัน สถานประกอบการที่ยังสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้ ต่างต้องเร่งดำเนินการปรับตัวหรือค้นหากลยุทธ์ ตลอดจนวิธีที่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้ โดยมีการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ ทางการบริหารและการจัดการมาใช้ในองค์กรอย่างเต็มรูปแบบ

จุดเริ่มต้นของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนมากมักจะมีที่มาจากธุรกิจในลักษณะครอบครัว ซึ่งมักขาดความรู้ในด้านการจัดการ หรือการบริหารงานที่มีระบบ ใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้ โดยอาศัยบุคคลหรือญาติพี่น้องมาช่วยงาน การบริหารในลักษณะนี้มีข้อดีในเรื่องการดูแลที่ทั่วถึงหากธุรกิจไม่ใหญ่นัก แต่เมื่อกิจการเริ่มขยายตัวหากไม่ปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีระบบอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ ซึ่งบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด เป็นบริษัทขนาดเล็กที่ก่อตั้งในประเทศไทยในปี 2538 เพื่อดำเนินธุรกิจโรงแต่งแร่ บดหินแร่ภูเขาไฟเพื่อใช้ในภาคการเกษตร และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ต่อมาในปี 2557 บริษัทได้ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพิ่มสายการผลิตและช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์ ปูนฉาบทั่วไปและฉาบอิฐมวลเบาภายใต้เครื่องหมายการค้า “TTM” ธุรกิจนี้มีการแข่งขันสูง ทั้งในเรื่องราคาขาย ต้นทุนของผลิตภัณฑ์ ค่าขนส่ง และปัจจัยด้านแรงงาน ซึ่งบริษัทฯ ได้ก้าวมาถึงจุดที่ต้องการขยายงานและปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทันต่อการแข่งขันทางธุรกิจ

นอกจากทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้ว ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิเช่น นโยบายและรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสม สามารถสนองตอบความต้องการของพนักงาน บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ofพนักงาน ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สังคมเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ต้องทำให้โปร่งใสและยุติธรรม ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

บริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ ทำให้ประสบปัญหาการหมุนเวียนเข้า-ออก ของพนักงานและแรงงานในระดับสูงทั้งนี้เนื่องจากแรงงานและพนักงานที่มีฝีมือและมีความชำนาญสูงมักจะเคลื่อนย้ายไปสู่ธุรกิจและอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่กว่าด้วยเหตุผลในเรื่องของผลตอบแทนและโอกาสที่ดีกว่าในแง่ของความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้บริษัทฯ มีต้นทุนและความเสียหายอันเกิดจากการต้องเร่งพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อให้ทำงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและมีความชำนาญพอเพียงอยู่ตลอดเวลา แม้ทางบริษัทฯ มีการให้สวัสดิการแก่พนักงาน เช่น การให้โบนัส สวัสดิการประกันชีวิต การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย แต่ทางบริษัทยังพบว่าพนักงานยังมีการขาดงาน การมาสาย โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน และอีกประเด็น

ปัญหาหนึ่งที่บริษัทมักจะพบในปัจจุบันคือ เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานมีทั้งสำนักงานใหญ่และสาขา ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องสถานที่ ความคิด ทักษะ และ การสื่อสาร ทำให้การทำงานร่วมกันมีอุปสรรคหรือเกิดความขัดแย้งในงานขึ้น ผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขโดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเน้นให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจ ทুম่เทก้าลังกายก้าลังใจ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย

วัตถุประสงค์

- 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด
- 2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด
- 3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด
- 4 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด
- 5 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด
- 6 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด

สมมติฐาน

- 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด
- 2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยปัจจัยจูง ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท ไทยทริดีไมท์ จำกัด ที่

ปฏิบัติงานในปัจจุบันจำนวน 113 คน ข้อมูลพนักงาน แผนกทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2559

3.ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้เริ่มดำเนิน การโดยเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มกราคม –เมษายน 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

4. ขอบเขตด้านสถานที่ สถานที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด เลขที่ 144-145 ชั้น 4 ซอยบรมราชชนนี 39 แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170 และ โรงงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด สาขาสระบุรี เลขที่ 108/1 หมู่10 ตำบลสองคอน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดซึ่ง ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

1.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและ เป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

2. ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านประสิทธิภาพขององค์กร

วิธีการวิจัย

1. กำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด จำนวน 113 คน (อ้างอิงจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล, 2559)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน มีข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ

3.การเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้ รวบรวม ดังนี้ เอกสาร ตำรา บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 113 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- 1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 113 ชุด
- 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากประชากรจนครบตามจำนวน
- 3 นำแบบสอบถามฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรม เพื่อวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ชัดเจนและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองก่อน (try -out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับประชากรในบริษัท ไทยทรีดีโมท์ จำกัด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ และมีความเหมาะสมหรือไม่ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์สำหรับไปใช้จริงกับประชากร จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ ครอนบักแอลฟา (Cronbach's Alpha) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือใกล้เคียง 1.00 มากยิ่งดี โดยปกติค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นถ้าน้อยกว่า 0.6 ถือว่า “ไม่ดี” และถ้าอยู่ใกล้ 0.7 ถือว่า “ยอมรับได้” และถ้าเกิน 0.8 ถือว่า “ดี” (ศิริพงษ์ พงุทธิพันธ์, 2550) ซึ่งผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้เท่ากับ 0.84 ซึ่งมากกว่า 0.8 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับประชากรจริงได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของประชากร (Population Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Population Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของประชากร (Population Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Population Standard Deviation)

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของประชากร (Population Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Population Standard Deviation)

5.5 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยการใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.6 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยการใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 30-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีระดับรายได้เฉลี่ย 10,000-20,000 บาท มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

2. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 11 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปริมาณงานที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านความรับผิดชอบ การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นในการติดตามงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสำเร็จของงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือหรือคำชมเชยจากการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านค่าตอบแทน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับมีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.7 ด้านผู้บังคับบัญชา การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำ และมอบหมายงานที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการปกครองมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.9 ด้านนโยบายในการบริหาร การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การวางแผนดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดโครงสร้างกำลังคนในหน่วยงาน อย่างเหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.10 ด้านสภาพในการทำงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด และเป็นระเบียบมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.11 ด้านความมั่นคงในงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ตำแหน่งงานที่มั่นคงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 11 ด้าน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

3 สรุปผลการวิเคราะห์ด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานไปในทิศทางเดียวกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานทุกคนมีการกำหนดภารกิจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การมอบหมายงานให้รับผิดชอบร่วมกันเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การแบ่งงานมีความเสมอภาคมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาระหว่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การเจรจาติดต่อระหว่างหน่วยงาน ที่บรรยากาศเต็มไปด้วยการเปิดเผยจริงใจต่อกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการกระจายความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีหมุนเวียนสับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การประชุมหารือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานเต็มใจและพร้อมร่วมมือในการตัดสินใจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมของปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ

4. สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ เห็นว่า ประสิทธิภาพส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานได้ดีและถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดมากที่สุด รองลงมา คือ ในการปฏิบัติงานของพนักงานทำงานเสร็จโดยสูญเสียวเวลาและพลังงานน้อยที่สุด

4.2 ด้านประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ เห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ในการปฏิบัติงานมีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุดมากที่สุด รองลงมา คือ ในการปฏิบัติงานองค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ โดยใช้เงิน บุคลากร และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด

จากผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล รองลงมาคือ ประสิทธิภาพขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าปริมาณงานที่เหมาะสมและงานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร สุตโต (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุมนุมสหกรณ์อ้อมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า งานที่ทำท้าทายความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสม และลักษณะงานที่ชัดเจนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ได้มีการกำหนดหน้าที่และลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน ให้หัวหน้างานเป็นผู้วางแผนกำลังคนในแต่ละแผนกเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งมีคู่มือในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานที่เริ่มทำงานใหม่เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ปลอดภัย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าการได้รับการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาตากรณ์ ธนสมบัติ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรพรหมเม็ททอล จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า หากพนักงานมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดจะได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ได้มีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้โดยเชิญวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญเข้ามาให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการส่งตัวแทนพนักงานไปดูงานนอกสถานที่เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

ปัจจัยด้านสภาพงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแวดล้อมในการทำงานอัน ได้แก่ สภาพสุขภาพและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ

โครงสร้างอาคาร ระบบระบายอากาศ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด เนื่องจากบริษัท ไทยทริตีไมท์ จำกัด ได้ลงทุนติดตั้งเครื่องจักรใหม่แทนเครื่องจักรเดิมในการผลิตที่ช่วยลดขั้นตอน ลดแรงงานคนลง ทำให้ประหยัดเวลาและเพิ่มกำลังการผลิตให้สูงขึ้น รวมทั้งมอบหมายให้ฝ่ายบริหารทั่วไปเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทั้งในส่วนสำนักงานและส่วนของโรงงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส.ทุกสัปดาห์ ซึ่งทำให้สภาพแวดล้อมภายในโรงงานและสำนักงานมีความสะอาดเรียบร้อยมากขึ้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยทริตีไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า ตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติงานมีความมั่นคง การโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ และ ธนเดช กังสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งโดยตำแหน่งนั้นจะถูกจัดวางให้เข้าถึงอำนาจและโอกาสจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน เห็นว่าบริษัทฯ มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและน่าเชื่อถือ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง การประเมินผลนอกจากเพื่อจ่ายค่าตอบแทนพนักงานแล้ว ผู้บริหารยังนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานอีกด้วย นอกจากนี้การพิจารณาโยกย้ายงานหรือเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นเกณฑ์ในการประเมิน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริตีไมท์ จำกัด ด้านประสิทธิภาพขององค์กร ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเฟื่อน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า เนื่องมาจากบริษัทมีนโยบายในการจะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำงานได้ทั้งคุณภาพและปริมาณงานที่บริษัทกำหนดก็จะได้ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งถ้าพนักงานคนใดปฏิบัติไม่ได้มาตรฐานจะได้ค่าตอบแทนต่ำกว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัท ไทยทริตีไมท์ จำกัด มีการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานให้แก่พนักงาน รวมทั้งมีจ่ายโบนัสตามผลประกอบการของบริษัททุกปี ซึ่งบริษัทฯมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับธุรกิจลักษณะเดียวกันหรือภายในพื้นที่เดียวกัน และเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

สำหรับผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ธัญญ์ณฉวี รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อมรินทร์ บุ๊คเซ็นเตอร์

จำกัด ภายใต้ปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรโดยรวมมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานในปัจจุบันรู้สึกว่าจะไม่มีความมั่นคงในอาชีพ จากสาเหตุหลายๆ อย่าง เช่น ไม่มีอิสระในการทำงานเนื่องจากถูกควบคุมตลอดเวลา นโยบายและขอบข่ายงานไม่ชัดเจน โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพมีน้อย สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งต่างจากวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ที่เป็นลักษณะการทำงานแบบครอบครัว มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การทำงานที่ให้อิสระทางความคิดและอิสระในการทำงานโดยที่ผู้บริหารไม่ต้องมาควบคุมเอง แต่จะมอบหมายให้หัวหน้างานซึ่งมีความใกล้ชิดกับพนักงานเป็นผู้ควบคุมดูแลงานแทน และด้วยบริษัทฯ ก่อตั้งมาเป็นเวลากว่า 20 ปี ทำให้พนักงานที่ร่วมงานรับรู้ถึงความมั่นคงของธุรกิจและเชื่อมั่นในนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด พบว่า

ปัจจัยด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวคิดในการปฏิบัติงาน การให้พนักงานมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีหมุนเวียนสลับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งได้สอดคล้องกับ สุนทร พลวงค์ (2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทีมงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดหรือความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล บุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าตนเองต้องปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยอาศัย ประสพการณ์ การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีแก้ปัญหา และต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่อง การทำงานร่วมกัน จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีหมุย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน มีการประชุมหารือถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจในการ ทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด เป็นธุรกิจขนาดเล็ก มีขั้นตอนในการทำงานไม่ซับซ้อนพนักงานทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองทำ ส่งผลให้พนักงานมีความกล้าในการตัดสินใจ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

ปัจจัยด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่าการประชุมหารือให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึง

มีการพูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงานเป็นทีมกับหัวหน้างานอย่างอิสระ เมื่อมีการทำงานผิดพลาด จะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้สภาพการทำงานมีบรรยากาศที่ดีจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท ไทยทริติไมท์ จำกัด มีการประชุมร่วมกันระหว่างหัวหน้างานแผนกต่างๆ เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน และพูดคุยปัญหาในการทำงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน และหากเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นจะมีการเรียกประชุมเร่งด่วนเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งเป็นการประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเอามานำซึ่งความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์จากการนำผลการศึกษาไปใช้สามารถแยกประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริติไมท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 5 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร นั้นคือ

1.1 ด้านลักษณะงาน บริษัทฯ ควรจัดแข่งขันการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การคิดและออกแบบวิธีการทำงานใหม่ๆ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงาน หรือควรมีบทลงโทษที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

1.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลด้านความก้าวหน้าในงานมากขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการกำหนดให้มีการประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานรายปี หรือให้มีเบี้ยขยันให้แก่พนักงานที่มาทำงานตรงเวลา หรือไม่มางาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทมีโอกาสและก้าวหน้าในงาน

1.3 ด้านค่าตอบแทน บริษัทฯ ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านสังคมต่าง ๆ เช่น จัดท่องเที่ยวประจำปีแก่พนักงาน ทำประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

1.4 ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดสถานที่ให้มีมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและให้พนักงานได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานแผนกต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพในที่ทำงาน เช่น มุมหนังสือ อินเทอร์เน็ตสำหรับพนักงานในช่วงพักกลางวัน

1.5 ด้านความมั่นคงในงาน ควรสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและบริษัทฯ โดยให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย เป้าหมาย ในการทำงานแบบตรงไปตรงมาชัดเจนไม่คลุมเครือ เพื่อให้พนักงานได้ทราบข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นจริง

2. จากผลการศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทริติไมท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 2 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร นั้นคือ

2.1 ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ควรมีการกระจายภาวะผู้นำไปสู่ผู้รับผิดชอบในระดับรองลงมาในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำ และร่วมกันพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกภาวะผู้นำให้แก่พนักงานทุกคน ทุกระดับ

2.2 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อสร้างความแน่นแฟ้นในทีม เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของแต่ละแผนก แทนการทำตามคำสั่งของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษา เช่น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2. ควรศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานและผู้บริหารของบริษัท ไทยทริดิไมท์ จำกัด ถึงความคาดหวัง และความต้องการในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ชัดเจน และข้อคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทฯต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์.2547. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด.ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณก บัญชูจรัส.2552. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ 2 ที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษา และพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีวิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญญณันท์ ภัทร์สรณ์สิริ.2554. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษา สำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน :สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- กิติ อายัดคานนท์.2530. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : เซนต์การพิมพ์.
- ขจรศักดิ์ Z นามบัวน้อย.2548. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา.สารนิพนธ์ บธ.ม. :มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ.2556.ระบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม).วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จันทร์ธนา วงศ์ศรีภูมิเทศ และ ดร.ณกมล จันทร์สม (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริษัทปิโตรเคมี .วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรังสิต
- ชัชวาลิต เลหาวิเชียร.2556. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานระบบขนส่งสาธารณะทางบกของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.ดุษฎีนิพนธ์ :มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชาญชัย อาจินสมาจาร.2557. การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์กร.ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชาญฤทธิZ แดงอ่อน.2553. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน ที่มี ความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไป : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน.2541.เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ.2553.ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท อรินทร์บุ๊ก เซ็นเตอร์
จำกัด.วิทยานิพนธ์ บธ.ม.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธาดากรณ์ ธนสมบัติ.2555. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรพรหมเมืงทอล จำกัด (มหาชน).ภาคนิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธีระ หมื่นศรี.2546. การสร้างทีมงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตสามมุกบางปลาสร้อยเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ. 2552. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. ภาคนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา.2542. องค์การและการจัดการ .กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ.2550.ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร.งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฏิพล ตั้งจักรวราพันธ์.2554.กลยุทธ์การจูงใจคน. กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ปริศนา พิมพ์.2558.ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม.วิทยานิพนธ์.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิชญญา วัฒนรังสรรค์ .2558. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์. สารนิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มัลลิกา วิชุกรอิงครัต.2553.การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศ เมืองชลบุรี.วิทยานิพนธ์ค.ม. ชลบุรีมหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี นกศิริ และธนเดช กังสวัสดิ์Z.2558.ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์อโต้พาร์ท จำกัด.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ระวีวรรณ ศรีสุวรรณ.2552. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกบัญชีและประมวลผลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วราพร สุดโต.2551. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุมชนสหกรณ์ ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วันชัย ศกุนตนา.2555. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน กลุ่มงาน Service Deskของธนาคารแห่งหนึ่ง.สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิสร.2550.กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้.ครั้งที่ 3.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- วิวัฒน์ ไรยสกุล. 2527.มาทำงานเป็นทีมกันเถอะ.กรุงเทพมหานคร : ประชาศึกษา.
- ศิริพงษ์ พงษ์ทิพันธ์. 2550. ระเบียบวิจัยสำหรับธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฮาซันพรีนติ้ง จำกัด. โรงพิมพ์.
- สมใจ ลักษณะ.2549. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร : เพิ่ม ทรัพย์การพิมพ์.
- สมยศ แยมเผื่อน.2551. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิสเซส
- จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สันติภาพ วงศ์ศิริ.2551. แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด.สารนิพนธ์:มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สัมมนา สีมุ่ย.2553. การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.สารนิพนธ์.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี.
- สุนทร พลวงศ์.2551.การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาล ตำบลท่าสะอาด อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย.วิทยานิพนธ์กศ.ม. มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สุนันทา เลานันท์.2551. การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :แฮนด์เมดสติ๊กเกอร์แอนด์ ดีไซน์.
- สุรัตนา จงรักษ์.2556. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC.สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสาวลักษณ์ แสงนิ_ม.2553. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อติธยา เสนะวงศ์.2555. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและ ระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยM. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร. 2539. การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวความคิดหลักการ วิธีการกระบวนการ.กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชนจำกัด.
- อำนาจ ปาอายุ.2549. ทศนคติและพฤติกรรมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการส่วนภูมิภาคระดับจังหวัดและอำเภอในจังหวัดฉะเชิงเทรา-ชลบุรี.

กรุงเทพมหานคร.สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา(เครือข่ายการวิจัยภาคกลาง
ตะวันออก).

- Farletmary,J and Stoner Martha H.1989. The Nurses executive and Inter
Disciplinary TeamBuilding The journal Of Nursing Administration,
Flora & Debbie.1996. The Measurement of Satisfaction in Work and
Retirement.Chicago : RandMcnally.
- Fred R.David.(2013) Strategic Management Concepts and Cases South Carolina
:PearsonEducation.
- Glueck, W.F.(1980). Business policy and strategic Management. New York :
Millet,John D.1972. Management in the Public Service.NewYok, McGraw-Hill.
- Nason,1996. R.E. Horizontal Team Member Exchange (HMXX),The effectOf
dynamicRelationship Quality on Team Processes and Outcomes.
Michigan : Michigan State University.
- Parker H.and Oglasby,1972.C.H.Method Improvement for Construction Manager
- Robbins S.P. Coulter.M.2003. Management (7 th ed.) NJ:Pearson Education,2003
- Woodcock.Mike.1989. Team development Manual. 2th.Ed. Hanis:Gower.