

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี  
Teamwork that Impacts Operational success  
Of Agricultural Cooperative personnel in Pathumthani Province

ปวีณา จันทร์สาคร  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Paweena Jansakorn  
E-mail: aey\_pratum@hotmail.com  
Faculty of Business Administration Program Accounting, in Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี (2) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน (3) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน ต่างกันทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนการทำงานเป็นทีมด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านผู้นำในการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี

**คำสำคัญ:** การทำงานเป็นทีม, บุคลากรสหกรณ์การเกษตร

## ABSTRACT

This research study has the objectives (1) to study the success of the work of agricultural cooperative personnel in Pathum Thani Province. (2) to study the achievements in the work of agricultural cooperative personnel in Pathumthani Province classified by gender, age, education level. Type of personnel, working age. (3) to study teamwork that affect operational success. Of agricultural cooperative personnel in Pathumthani Province

The sample group used in this research was 160 of staffs of Agricultural Cooperatives in Parham Thani Province. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA, (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by Least Square Difference methods (LSD) and Multiple Regression Analysis.

The hypothesis test showed that the agricultural cooperative personnel in Pathumthani Province with sex, age, education level Different types of personnel, different working age, and different successes in their operations. Team work the members are satisfied with the team. The members have good communication. To solve problems and obstacles effectively and the leadership in teamwork It affects the success of the work of agricultural cooperative personnel in Pathum Thani province.

Keywords: Team work, Agricultural Cooperative Personnel

## บทนำ

“ สหกรณ์ ” เป็นองค์กรธุรกิจสังคมที่จัดตั้งและดำเนินการโดยสมาชิก เพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมร่วมกัน สภาพการแข่งขันในธุรกิจปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วขึ้น ฉะนั้นจึงต้องเกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลขึ้นกับองค์กร เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานอย่างสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นได้ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม การกระทำเช่นนี้ คือ การร่วมกันเพื่อทำงานเป็นทีม (Team Work)

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น มีความแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ร่วมกัน มากกว่าความสำคัญหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล ผลตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

การที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี จะประสบความสำเร็จในการทำงานสหกรณ์ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ และคณะกรรมการดำเนินการจะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ในหลักการและ

วิธีการดำเนินงานของสหกรณ์ มีทุนดำเนินการที่ได้มาจากค่าหุ้น เงินรับฝาก เงินช่วยเหลือจากบุคคลอื่นมีปริมาณธุรกิจที่เพียงพอต่อการรองรับรายจ่าย จากการดำเนินธุรกิจ ผู้จัดการมีความรับผิดชอบและควบคุมกิจการของสหกรณ์อย่างใกล้ชิด มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ ซื่อสัตย์ ขยันและบุคลากรจะต้องเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบการทำงานตามกฎหมายใหม่ของสหกรณ์ และมุ่งเน้นที่จะผลักดันสหกรณ์ไปสู่ความสำเร็จ

การวิจัยในครั้งนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยในการทำงานเป็นทีม ว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการทำงานเป็นทีม ที่จะทำให้การทำงานสหกรณ์ประสบความสำเร็จ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน
3. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี

### ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### 1.3.1 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวน 241คน (ที่มา: กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 160 คน

2. **ด้านเนื้อหา** คือ เป็นการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี มี 4 ลักษณะ ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. **ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน (2) ปัจจัยการทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำในการทำงานเป็นทีม

2. **ตัวแปรตาม** คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี มี 4 ลักษณะ ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สหกรณ์สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปวิเคราะห์ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการบริหารงานสหกรณ์ และปรับใช้ในการทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม
2. สหกรณ์สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสหกรณ์ เป็นการเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน
3. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

## บททวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม**

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ทีมงาน คือ กลุ่มสมาชิกที่มาทำงานร่วมกันไม่ทุกกลุ่ม ในองค์กรที่มาร่วมกันทำงานเป็นทีมแต่ละทีม ที่ที่เกิดขึ้น ก็คือกลุ่มนั่นเอง คุณสมบัติของกลุ่มคล้ายกลับทีมตรงที่ว่าสมาชิกมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในปัจจุบันภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม

ทิตินา แคมมณี (2550) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) การทำงานเป็นทีมมีความหมาย คือ กระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากร ในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้ การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอก ภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงานมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน**

อานันท์ ชินบุตร (2554) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ให้บรรลุตามที่ตั้งไว้

บรรยงค์ โตจินดา (2539 อ่างใน ธารินทร์ ใจเอื้อพลสุข, 2561) ได้ให้ความหมายการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Work Success Evaluation) ซึ่งจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการของการตัดสินใจการวินิจฉัย การตีความหมายสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgment) ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมินบุคคลทุกคนต้องให้

ความสำคัญของการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานเนื่องจากบุคคลที่จัดตั้งขึ้นมาหวังที่ประสบความสำเร็จริญก้าวหน้า องค์กรทั้งหลายปรารถนาที่จะทำให้เงินทุกบาทที่ตนลงทุนไปถูกใช้อย่างคุ้มค่าและจากความหมายความสำเร็จของการทำงานที่สรุปไว้แล้วนั้น

### **ข้อมูลเกี่ยวกับสหกรณ์**

**ความหมายของสหกรณ์** พระราชบัญญัติสหกรณ์พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 (มาตรา3) ให้ความหมาย สหกรณ์ คือ คณะบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกสหกรณ์ ผู้มีสัญชาติไทยโดยช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้

**ค่านิยมสหกรณ์** กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2563) สหกรณ์อยู่บนฐานค่านิยมของการพึ่งพาตนเอง และพึ่งพากันและกัน รับผิดชอบตนเอง ประชาธิปไตย ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรมและความสามัคคี สมาชิกสหกรณ์ตั้งมั่นอยู่ในค่านิยมทางจริยธรรม แห่งความซื่อสัตย์ เปิดเผย รับผิดชอบต่อสังคม และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ตามแบบแผน ที่สืบทอดมาจากผู้ริเริ่มการสหกรณ์

**อุดมการณ์สหกรณ์** กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2563) อุดมการณ์สหกรณ์ คือ แนวความคิดที่เชื่อว่าวิธีการสหกรณ์จะช่วยแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของมวลสมาชิกทั้งหลายให้มีความอยู่ดีกินดีและมีความเป็นธรรม สันติสุขในสังคมโดยการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

**วิธีการสหกรณ์** กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2563) วิธีการสหกรณ์คือ การนำหลักการสหกรณ์ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อประโยชน์ของมวลสมาชิกและชุมชนโดยไม่ละเลยหลักการการดำเนินธุรกิจที่ดี

**หลักการสหกรณ์** ประกอบด้วย1) การเป็นสมาชิกโดยสมัครใจ และเปิดกว้าง 2) การควบคุมโดยสมาชิกตามหลักประชาธิปไตย 3) การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของสมาชิก 4) การปกครองตนเองและความเป็นอิสระ 5) การศึกษา ฝึกอบรม และสารสนเทศ 6) การร่วมมือระหว่างสหกรณ์ 7) การเอื้ออาทรต่อชุมชนความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความหมายของสหกรณ์ คือการรวมตัวกันของสมาชิกเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตามอุดมการณ์สหกรณ์ที่เชื่อร่วมกันว่า การช่วยตนเอง และการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ตามหลักการสหกรณ์ จะนำไปสู่การกินดีอยู่ดีสันติสุขในสังคม

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ธรรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยระบบคุณภาพของสำนักงานบัญชี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อหัวหน้าสำนักงาน ด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณ ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ด้านการจัดการทรัพยากร ด้านการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชี ด้านการติดตามตรวจสอบของสำนักงานบัญชี และด้านการจัดการเอกสารของสำนักงานบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับ ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 29 ปีสถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาทและอายุงานที่ทำในองค์กร 3 – 5 ปีผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของ

พนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานที่ทำที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ(ย่านสีลม) แตกต่างกันการทำงานเป็นทีมและระบบงานของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย (Beta= 0.170) และระบบงานของบริษัทด้านการติดตามและประเมินผล (Beta = 0.330) ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### การเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่เรียกว่า แบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 241 คน (ที่มา : กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี (2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ จำนวนบุคลากรของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ใช้สูตรตาม แนวคิดของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (Yamane, Taro 1973 อ้างใน ศิริพงษ์ พุทธิพันธ์, 2553) ในกรณีทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5 ตามสูตรการคำนวณ ดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี แบ่งข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Form) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุการทำงานเป็นลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จำนวน 5 ข้อ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำในการทำงานเป็นทีม จำนวน 17 ข้อ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แบ่งข้อคำถามเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย จำนวน 14 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน(Rating Scale) ซึ่งจัดอยู่ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert scale คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 = ระดับความคิดเห็นมาก 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1 ข้อ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงของระดับความคิดเห็นด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยแบ่งความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 กำหนดให้ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3.41 - 4.20 = ระดับความคิดเห็นมาก 2.61 - 3.40 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง 1.81 - 2.60 = ระดับความคิดเห็นน้อย 1.00 - 1.80 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

**สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)** ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุงานทำงาน
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำในการทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี

**สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)** ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร โดยใช้สถิติ t-test
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD
3. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### **ผลการวิจัย**

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานีสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย
2. ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน สามารถสรุป

การวิจัย ได้ตั้งนี้บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน ต่างกัน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีมด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านผู้นำในการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี

## อภิปรายผล

ผลการวิจัย การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

**1. ผลการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี** โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากรสูงสุด อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี มีงบประมาณเพียงพอ ยังสามารถจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และบุคลากรมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า และประหยัด สอดคล้องกับผลวิจัยของ ธารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยระบบคุณภาพของสำนักงานบัญชี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบของหัวหน้าสำนักงาน ด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณ ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ด้านการจัดการทรัพยากร ด้านการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชี ด้านการติดตามตรวจสอบ ของสำนักงานบัญชี และด้านการจัดการเอกสารของสำนักงานบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลวิจัยของธารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยระบบคุณภาพของสำนักงานบัญชี ด้านการจัดการทรัพยากรอันได้แก่ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และด้านทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย และพบว่าปัจจัยระบบคุณภาพของสำนักงานบัญชี ด้านการจัดการทรัพยากร อันได้แก่ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และด้านทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี มีการจัดโครงสร้างบทบาทหน้าที่ มีขั้นตอน และกระบวนการทำงาน ในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ ยังมีการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับผลวิจัยของกาญจนา มังคละศิริ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า องค์ประกอบของการทำงาน



เป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านผู้นำทีม ด้านกระบวนการทำงานของทีม สอดคล้องกับผลวิจัยของ กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน คือ 1.ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 2.ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน 3.ด้านการติดต่อสื่อสาร 4.ด้านกระบวนการทำงาน 5.ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 6.ด้านภาวะผู้นำทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานทั้ง 2 ประเภท โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพราะปัจจัยการทำงานทั้ง 6 ด้านนั้น ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีคำสั่งในทุกคณะกรรมการที่สำรวจ ลงความเห็นว่าเป็นปัจจัยทั้ง 6 ข้อ นั้น มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในทุกคณะทำงาน

1.3 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง จัดอันดับความสำคัญของงานได้ตรงตามเป้าหมาย และยังสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินงานตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลวิจัยของสุพัตรา สมวงศ์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บูรพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานมากที่สุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานกับปัจจัยในการทำงาน พบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้าน มีค่าSig น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บิ๊ก เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กรและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4 ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน และมีผลงานความสำเร็จ ที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย สอดคล้องกับผลวิจัยของวรรณภา ชำนาญเวช (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ทักษะความสามารถของพนักงาน ทักษะด้านการทำงานอยู่ในระดับดี บุคลิกภาพของพนักงาน ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และความสำเร็จในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับดี สอดคล้องกับผลวิจัยของ ธงชัย อนุพงศ์สาครเรศ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าความพึงพอใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 8 ด้านคือ

ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายของสหกรณ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ตามลำดับข้อเสนอนี้ ด้านการให้สวัสดิการ การจัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและเน้นความสำคัญด้านลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน

**2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน อภิปรายผลได้ดังนี้**

2.1 บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า เพศหญิงในหน่วยงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับผลวิจัยของณัฐกรานต์ นวมจรีต (2561) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการกลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลวิจัยของอักรินทร์ พาพเสวต (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) พบว่าพนักงานเพศชายและหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า อายุในช่วง 31-40 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ทั้งในด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย สอดคล้องกับผลวิจัยของณัฐพัชร์ ผาก่า (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสวัสดิการออมทรัพย์ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์หน่วยบัญชาการทหารอากาศโยธิน จำกัด พบว่า อายุที่แตกต่างกันจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสบการณ์ชีวิตในด้านต่างๆ โดยเฉพาะสมาชิกที่มีอายุมากจะมีโอกาสได้พบเจอเรื่องราวต่างๆ มากมายจึงทำให้เกิดมุมมองในเรื่องต่างๆ มีความแตกต่างกันและทำให้ความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณภา ชำนาญเวช (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 31-40 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

2.3 บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย สอดคล้องกับผลวิจัยของอาณัฐ ชัยเยี่ยมพงษ์ (2561) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที.เอ.ซี.คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานในบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของณัฐพัชร์ ผาก่า (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสวัสดิการออมทรัพย์ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์หน่วยบัญชาการทหารอากาศโยธิน จำกัด พบว่า ระดับ

การศึกษาของสมาชิกที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวิธีการคิดและพฤติกรรมการใช้บริการจากสหกรณ์ ทั้งนี้สมาชิกที่มีระดับการศึกษาสูงๆ จะมีการวิเคราะห์และให้ความคิดที่มีเหตุผลก่อนตัดสินใจเสมอ จึงทำให้ระกับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จของนโยบายสวัสดิการออมทรัพย์ไปปฏิบัติแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า คณะกรรมการในหน่วยงาน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ สอดคล้องกับผลวิจัยของของวรรณภา ชำนาญเวช (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งที่สูงกว่า ประสบความสำเร็จในการทำงานย่อมมีมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งน้อยกว่ากัน ไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ พชร สุลักษณ์อนวัช (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพชาวอาร์มณและความสำเร็จในชีวิตโดยมีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตการทำงานพนักงานจะได้รับมอบหมายในหน้าที่ตามโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

2.5 บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า ผู้บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งในด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย สอดคล้องกับผลวิจัยของณัฐกรานต์ นวมจรีต (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการกลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา สมวงศ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บุปผา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) สาขารุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

### **3. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้**

3.1 การทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นคงในหน้าที่ และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมากคือในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการทำงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธัญ ถนักรบ (2545)

ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรักและภูมิใจในอาชีพ การงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในงาน และความพอใจในผลตอบแทน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3.2 การทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานีโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความสำเร็จได้นั้น การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล และสามารถรับฟังความคิดเห็น ซักถามได้ตอบ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ พนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้าน องค์ประกอบและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการทำงาน และมี ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการแก้ปัญหา อุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของลักพงษ์ โกษาแสง (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอ สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของกรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักรางวัลปลัดกระทรวง มีความคิดเห็นที่ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาท ของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก

3.3 การทำงานเป็นทีม ด้านการแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานีโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานจะมีความสำเร็จได้ บุคลากรในทีมต้องมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ และปัญหา เพื่อมาปรับใช้ในการทำงาน เข้าร่วม ฝึกอบรม เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ใน ระดับมาก คือในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการ ทำงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการ แก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่ดี สอดคล้องกับ อัจฉราพร ดอนไชย (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่า เป้า จังหวัดเชียงราย พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ได้ทำงานเป็นทีมบ่อยครั้งในด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มอบหมายร่วมกับสมาชิกด้วยความเต็มใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเอง ด้านการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้นข้าราชการครู จะใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ส่วนการตัดสินใจโดยฉันทมติ นั้น เป็นบางครั้งที่ข้าราชการครูเกินครึ่งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3.4 การทำงานเป็นทีม ด้านผู้นำในการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานีโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานจะมีความสำเร็จได้ ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างชัดเจน และมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับกาญจนา มังคละศิริ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านผู้นำทีม ด้านกระบวนการทำงานของทีม สอดคล้องกับกรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สรุปผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (AdhocCommittee) และคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่ามีปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก

#### **ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย**

1. การทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความความมั่นใจในหน้าที่การทำงานช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจกัน นำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จในการทำงาน
2. การทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้รับข้อมูลข่าวสาร ปัญหาในการทำงาน อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาและทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้เร็วขึ้น
3. การทำงานเป็นทีม ด้านการแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานควรมีการจัดเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ
4. การทำงานเป็นทีม ด้านผู้นำในการทำงานเป็นทีม หน่วยงานควรเลือกผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรมในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสหกรณ์ให้ประสบความสำเร็จ และมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของหน่วยงาน
5. จากผลการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว โดยมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากรสูงสุด ดังนั้นหน่วยงานจึงควรคงความเป็นมาตรฐานของความสำเร็จในการปฏิบัติงานแบบนี้สืบต่อไปยังส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมาย ตรงตามมาตรฐานที่วางไว้ และส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
6. การเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิก ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงานต่างกัน ทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น หากหน่วยงานต้องการให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนต่อและพัฒนาความรู้ นำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ที่มีประสบการณ์

ที่น้อยกว่า เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายตรงตามมาตรฐานได้เร็วขึ้น และส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

7. การทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำในการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกด้าน หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเอง ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นคงในหน้าที่ เช่น ส่งเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน ภายในหน่วยงานต้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงผู้นำควรที่จะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาหน่วยงาน ปัจจัยทุกด้านล้วนมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสหกรณ์ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาค้างนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในด้านอื่น ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อขยายผลการศึกษาและเป็นข้อเสนอแนะกับหน่วยงานอื่นๆ
2. ควรโดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำไปสู่การวิเคราะห์ที่ได้ข้อมูลละเอียดยิ่งขึ้น
3. การศึกษาค้างนี้ได้ศึกษาเพียงบุคลากรบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานีเท่านั้น ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เช่น สหกรณ์ประเภทอื่นๆ นอกเหนือจากสหกรณ์การเกษตร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ซึ่งผลอาจมีความแตกต่างกันมากน้อย ก็สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการทำงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากตัวแปรที่ศึกษาไปแล้ว เพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2563). ข้อมูลเกี่ยวกับสหกรณ์. สืบค้น <https://www.cpd.go.th>
- กรวิภา งามวุฒิมวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กาญจนา มังคละศิริ. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ขวัญชัย ชมศิริ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต. คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐกรานต์ นวมจรีต. (2561). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการกลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน).บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ณัฐธัญ ถนัดรบ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพัชร์ ผากำ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสวัสดิการออมทรัพย์ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์หน่วยบัญชาการทหารอากาศโยธิน จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธรรารินทร์ ใจเอื้อพลสุข. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2560). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- ประทีป วจิทองรัตนา. (2558). *ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตจังหวัดนครราชสีมา*. Journal of the Association of Researchers. Volume 2. No.1.
- มัลลิกา วิชุกรองครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา ชำนาญเวช. (2551). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุพัตรา สมวงศ์. (2561). *ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บรพา เทคโนโลยีเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) สาขากรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อาณะกร กระจำงศ์วัลย์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อกรณีการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อานัฐชัย เอี่ยมพงษ์. (2561). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.เอ.ซี.คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

