



สมรรถนะและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน : มุมมองของผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย\*

THE EFFECTS OF COMPETENCY AND TEAMWORK ON WORK PERFORMANCE  
OF EMPLOYEES: THAI EXECUTIVES POINT OF VIEW



ธนัช เหลืองลาวณย์, ระบิล พันภัย

Thanathat Lueanglawan, Rabil Ponphai

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Rajamangala University of Technology Isan

Corresponding Author E-mail: thanathat.lu@rmuti.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 248 คน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการวิจัยในการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม มีทั้งหมด 56 ข้อ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านบทบาททางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทำนองเดียวกันการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกันส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.1 ทั้งนี้สมรรถนะและการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ ได้ร้อยละ 54.8 ( $\text{Adj}R^2 = .548$ ) ผลการศึกษาสมรรถนะและการทำงานเป็นทีม พบว่า สมรรถนะและการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร โดยนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาช่วยเป็นแนวทางในการวางแผนและส่งเสริมบุคลากรในการทำงาน

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ; การทำงานเป็นทีม; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## Abstract

Objectives of this research article were to study the competencies and teamwork that affected employees' performance. The sample group consisted of 248 executives from textile factories. A quantitative research method was employed, using a questionnaire with 56 items as the data collection tool. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics for hypothesis testing through multiple regression analysis.

The findings revealed that competencies in knowledge, skills, and social roles had a positive effect on employee performance at the 0.05 significance level. Similarly, teamwork in terms of joint decision-making had a positive effect on employee performance at the 0.05 significance level, and teamwork in terms of open communication had a positive effect at the 0.1 significance level. Together, competencies and teamwork could predict 54.8% of employee performance ( $\text{Adj}R^2=.548$ ). The study of competencies and teamwork indicated that they were consistent with the current situation. The research findings can be applied to personnel development, providing useful insights into planning and enhancing employee performance.

**Keywords:** Competency; Teamwork; Work Performance

## บทนำ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทยอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยมีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงและสร้างงานจำนวนมากโดยมีการลงทุนหมุนเวียนหลายแสนล้านบาทต่อปีจากทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้เป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญในภาคการผลิตของไทย นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพสินค้าเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2567) การพัฒนาเครื่องนุ่งห่มให้สอดคล้องกับสภาพภูมิอากาศ วัฒนธรรม และความต้องการของคนในแต่ละยุคสมัย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในแง่ของการดำรงชีวิต และการส่งเสริมเศรษฐกิจ

ภาพรวมการค้าระหว่างประเทศของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยในปี 2567 มีมูลค่าลดลงเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร, 2567) ผู้ประกอบการและผู้ผลิตสิ่งทอต้องพัฒนาองค์กรเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมสิ่งทอและ



การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ อุตสาหกรรมสิ่งทอจึงมุ่งเน้นพัฒนาให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหาการคิดเชิงสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถลดต้นทุน เพิ่มความสะดวกในการดำเนินงาน และเพิ่มความรวดเร็วในการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะเดียวกันสมรรถนะของแต่ละบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานร่วมกันและสร้างความแตกต่างในองค์กรที่มุ่งเน้นความสำเร็จ หากบุคลากรมีสมรรถนะสูง องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง (อัญชลีภรณ์ คำภีระ และศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์, 2565) ทั้งยังช่วยให้องค์กรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างไรก็ตาม หากบุคคลขาดทักษะที่จำเป็นหรือมีภาระงานมากเกินไป อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและเกิดความเครียดได้ ด้านการทำงานเป็นทีมนั้น การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร โดยต้องเข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน (อารีรัตน์ พิงเนตร และทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาภ, 2565) แต่ยังคงพบปัญหาว่า คนเพียงลำพังไม่สามารถดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง

แนวคิด ทฤษฎี ที่นำมาใช้ในการทำวิจัยเรื่องนี้ คือ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ McClelland (1973) ว่าด้วยเรื่องของ ความรู้ ทักษะ บทบาททางสังคม ภาพพจน์ และแรงจูงใจที่บุคคลมีและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ Parker (1990) เน้นไปที่บทบาทของสมาชิกทีมซึ่งอธิบายว่า ในการทำงานเป็นทีมนั้น สมาชิกแต่ละคนมักจะแสดงพฤติกรรมหรือบทบาทที่แตกต่างกันออกไปแบ่งออกเป็นด้าน เช่น ด้านการกำหนดภารกิจ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1989) มุ่งเน้นไปที่การอธิบายว่า ประสิทธิภาพของการทำงานนั้นมิได้วัดเพียงผลลัพธ์สุดท้ายเท่านั้น แต่ควรพิจารณาอย่างรอบด้านทั้งในแง่ ผลผลิต และกระบวนการออกเป็นด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ ด้านค่าใช้จ่าย ดังนี้

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องสมรรถนะและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : มุมมองของผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาปรับใช้เพื่อที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานในองค์กรซึ่งจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความรับผิดชอบของคนในทีมการทำงานด้วย ที่จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะที่จะส่งผลประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งหากขาดความเข้าใจกันในการทำงานก็อาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำงานขององค์กร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : มุมมองของผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานและตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

### 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย ประกอบด้วย ผู้จัดการโรงงาน หรือผู้จัดการฝ่ายผลิต หรือหัวหน้าฝ่ายผลิตหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากร เนื่องจากไม่มีฐานข้อมูลที่แน่ชัด ทำให้ไม่สามารถกำหนดจำนวนประชากรทั้งหมดได้

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากร โดยวิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Cochran (1997) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน เพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 405 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎี โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกัน จำนวน 30 ชุด (Try-Out) เท่ากับ 0.948

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

4.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด จำนวน 248 ชุด เท่ากับร้อยละ 61.23 ตามแนวทางของ



Baruch & Holtom (2008) ที่เสนอว่าอัตราตอบกลับที่มากกว่าร้อยละ 60 ถือว่าอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือและเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รวมไปถึงข้อมูลจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย

5.1 สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำไปสรุปลักษณะของประชากร และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วัดระดับอิทธิพลของสมรรถนะ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานสมรรถนะและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

## ผลการวิจัย

1. สมรรถนะและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานองค์กร 2-5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 มีตำแหน่ง ณ ปัจจุบันผู้จัดการฝ่ายผลิต จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 100,001-150,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50

นอกจากนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทธุรกิจผู้จัดจำหน่าย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 โดยมีลักษณะการจดทะเบียนแบบบริษัทจำกัด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 และมีขนาดของอุตสาหกรรมอยู่ในระดับขนาดกลาง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 มีที่ตั้งส่วนใหญ่ของสถานประกอบการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 87.10 และมีระยะเวลาในการดำเนินกิจการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11 ถึง 15 ปี จำนวน 86 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 34.70

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.1 ระดับความคิดเห็นของสมรรถนะ พบว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ ( $\bar{X}=4.64$ , S.D.=0.46) ด้านทักษะ ( $\bar{X}=4.62$ , S.D.=0.47) และด้านบทบาททางสังคม ( $\bar{X}=4.55$ , S.D.=0.43) ตามลำดับ

2.2 ระดับความคิดเห็นของการทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ( $\bar{X}=4.58$ , S.D.=0.32) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.=0.36) และการตัดสินใจร่วมกัน ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.=0.40) ตามลำดับ

2.3 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X}=4.61$ , S.D.=0.36) ด้านคุณภาพ ( $\bar{X}=4.59$ , S.D.=0.39) และด้านปริมาณ ( $\bar{X}=4.58$ , S.D.=0.33) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรสมรรถนะและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.1 ผลการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ระหว่าง 0.347-0.646 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.378-3.369 ซึ่งน้อยกว่า 10 จึงถือว่าตัวแปรอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา, 2553)

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปร สมรรถนะ และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปร

| ตัวแปรอิสระ                   | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |       |         |       |         |
|-------------------------------|----------------------------|-------|---------|-------|---------|
|                               | B                          | S.D.  | $\beta$ | T     | P-value |
| ค่าคงที่ (Constant)           | 0.997                      | 0.263 |         | 3.718 | 0.000   |
| <b>สมรรถนะ</b>                |                            |       |         |       |         |
| ด้านความรู้                   | 0.169                      | 0.041 | 0.254   | 4.117 | 0.000** |
| ด้านทักษะ                     | 0.103                      | 0.036 | 0.149   | 2.908 | 0.004** |
| ด้านบทบาททางสังคม             | 0.090                      | 0.037 | 0.129   | 2.434 | 0.016** |
| ด้านภาพพจน์                   | 0.024                      | 0.037 | 0.036   | 0.649 | 0.517   |
| ด้านแรงจูงใจ                  | 0.063                      | 0.053 | 0.065   | 1.184 | 0.238   |
| <b>การทำงานเป็นทีม</b>        |                            |       |         |       |         |
| การกำหนดภารกิจ                | 0.046                      | 0.034 | 0.077   | 1.360 | 0.175   |
| การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่  | 0.011                      | 0.056 | 0.011   | 0.188 | 0.851   |
| การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย     | 0.079                      | 0.042 | 0.095   | 1.880 | 0.061*  |
| การกระจายความเป็นผู้นำ        | 0.020                      | 0.038 | 0.026   | 0.523 | 0.601   |
| การตัดสินใจร่วมกัน            | 0.175                      | 0.060 | 0.228   | 2.905 | 0.004** |
| $R^2 = .566$ Adj $R^2 = .548$ |                            |       |         |       |         |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ผลการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลของสมรรถนะ และการทำงานเป็นทีม ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ ร้อยละ 54.8 (Adj $R^2 = .548$ )



ตัวแปรสมรรถนะ ด้านความรู้ ( $\beta_{11}=0.254, P<0.01$ ) ด้านทักษะ ( $\beta_{12}=0.149, P<0.01$ ) ด้านบทบาททางสังคม ( $\beta_{13}=0.129, P<0.05$ ) ด้านภาพพจน์ ( $\beta_{12}=0.036, P>0.05$ ) และด้านแรงจูงใจ ( $\beta_{13}=0.065, P>0.05$ ) ตัวแปรการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ( $\beta_{25}=0.228, P<0.01$ ) ด้านการกำหนดภารกิจ ( $\beta_{21}=0.077, P>0.05$ ) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ( $\beta_{22}=0.011, P>0.05$ ) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ( $\beta_{23}=0.095, P<0.1$ ) และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ( $\beta_{24}=0.026, P>0.05$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านบทบาททางสังคม ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1. สมรรถนะด้านความรู้ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในมุมมองของผู้บริหารหากมีกระบวนการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้และคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ สุขเทียม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรลจิก จำกัด ที่พบว่า สมรรถนะ ด้านความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สมรรถนะด้านทักษะ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในมุมมองของผู้บริหารเห็นว่าการที่พนักงานมีทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จะทำให้การทำงานเกิดความสะดวก และรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร อินตะยะ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการใช้แพคเกจซอฟต์แวร์บัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า สมรรถนะ ด้านทักษะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สมรรถนะ ด้านบทบาททางสังคม ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในมุมมองของผู้บริหารเห็นว่าการปรับตัวเข้ากับในที่ทำงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่เปิดกว้างแสดงความคิดเห็น ตลอดจนช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปัญธิพา กิรติฤทธิกุล และนพพงศ์ เกิดเงิน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสมรรถนะของพนักงานขับรถที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่า สมรรถนะด้าน

บทบาททางสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในมุมมองของผู้บริหารแรงจูงใจแม้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสนใจและความตั้งใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถรับประกันได้ว่า พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานยังขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้และทักษะของพนักงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ กระบวนการทำงานที่มีการสนับสนุนทรัพยากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร อินตะชะ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการใช้แพคเกจซอฟต์แวร์บัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า สมรรถนะ ด้านแรงจูงใจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การขาดความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้แรงจูงใจนั้น ไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีพลังพอที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงได้จริง

5. สมรรถนะด้านภาพพจน์ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในมุมมองของผู้บริหารการเข้าร่วมกิจกรรมองค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและบรรยากาศที่ดีในองค์กร แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการทำงานโดยตรงเหมือนกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ สุขเทียม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรลจิก จำกัด ที่พบว่า สมรรถนะ ด้านภาพพจน์ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แม้พนักงานจะมีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านความน่าเชื่อถือ ความมีระเบียบวินัย หรือการมีส่วนร่วมทางสังคม แต่ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้เป็นตัวกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน

การทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในมุมมองผู้บริหาร หากพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทาง จะช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในมุมมองของผู้บริหารการสื่อสาร



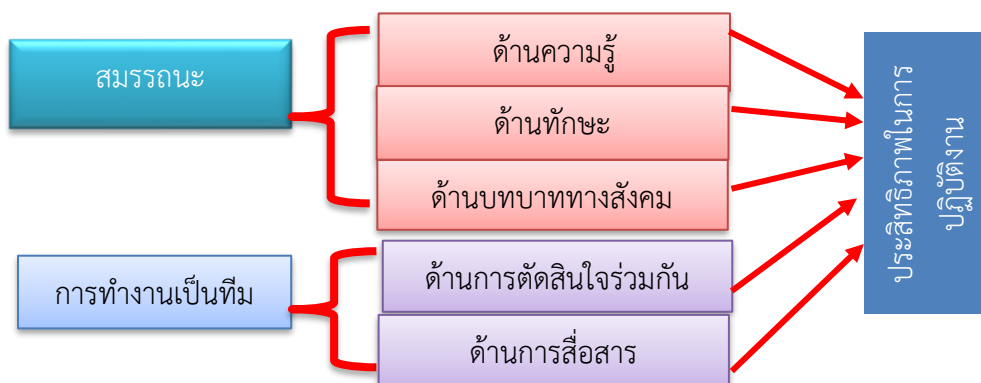
ที่ชัดเจนและเปิดกว้างช่วยลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ทำให้สมาชิกทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูล และข้อเสนอแนะได้อย่างตรงไปตรงมาเกิดความร่วมมือที่ราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานของวาสนา เกอแอสละ และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

3. การทำงานเป็นทีม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถอธิบายได้ว่า ในมุมมองของผู้บริหารการกำหนดภารกิจหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน แต่หากพนักงานมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพียงพอ พนักงานก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำเป็นต้องอาศัยการกำหนดภารกิจจากทีมมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ พึ่งเนตร และทรงวิทย์ เจริญกิจจนลาภ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สมาชิกแต่ละคนอาจมีเป้าหมายส่วนตัว หรือแรงจูงใจที่ไม่ตรงกับเป้าหมายทีม ทำให้การกำหนดภารกิจชัดเจนไม่ได้

4. การทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในมุมมองของผู้บริหารแต่ถ้าพนักงานแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญและสามารถทำงานได้การกระจายความเป็นผู้นำภายในทีมอาจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรง นอกจากนี้ หากโครงสร้างงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานถูกกำหนดไว้ อย่างชัดเจนอยู่แล้วความจำเป็นในการกระจายความเป็นผู้นำก็ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Esra et al. (2024) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การสื่อสารระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีม และวินัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในมุมมองผู้บริหาร หากพนักงานไม่เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน จะทำให้เกิดงานซ้ำซ้อนและทำให้การทำงานของทีมงานไม่สอดคล้องหรือไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานของวาสนา เกอแอสละ และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ มีแนวโน้มของการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่ลดลง

## องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านบทบาททางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ด้านความรู้ คือ ความสามารถที่บุคคลมีในการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือภารกิจที่รับผิดชอบมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมถึงการมีพื้นฐานทางวิชาการ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งข้อมูลที่เป็นต่อการทำงาน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้นั้นเพื่อแก้ไขปัญหา ปรับปรุง หรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

ด้านทักษะ คือ ความสามารถเชิงปฏิบัติที่บุคคลนำมาใช้ในการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมถึงทักษะเฉพาะด้าน และทักษะทั่วไปที่เป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้านบทบาททางสังคม คือ ทักษะที่บุคคลแสดงออกในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองมีในสังคม องค์กร หรือทีมงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การอยู่ร่วมกับผู้อื่นการปรับตัวให้เข้ากับบริบททางสังคม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้การทำงาน

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน คือ การที่สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูล และพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ทุกคนยอมรับร่วมกันเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และคำนึงถึงเป้าหมายของทีมเป็นหลัก ไม่ใช่เฉพาะประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ด้านการสื่อสาร คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะระหว่างสมาชิกภายในทีมงานอย่างเปิดเผยถูกต้องชัดเจน และตรงไปตรงมาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความคลาดเคลื่อน และสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ



องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะ และการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสมรรถนะที่ดี คือ คุณลักษณะความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่บุคคลสามารถแสดงออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และด้านการสื่อสาร มีบทบาทสำคัญที่จะมีความสำคัญอย่างมากทั้งในระดับองค์กร ทีมงาน และสังคม เพราะเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และกำหนดทิศทางร่วมกันในองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการวิเคราะห์งานเพื่อให้ได้ ลักษณะงานและกำหนดเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายเป็นขั้นตอนที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างบรรยากาศค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกันและกัน องค์กรควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสด้านการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จนสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานระหว่างสมาชิกภายในองค์กรได้
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการวิเคราะห์งานเพื่อให้ได้ลักษณะงานและกำหนดเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้บริหารที่รับผิดชอบในการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะประสบการณ์จริงในการทำงาน
4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวิเคราะห์งานเพื่อให้ทราบถึงคำบรรยายลักษณะงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อจะใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานให้ตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าไปกำกับดูแลในเรื่องของการชี้แจงในการปฐมนิเทศหรือการจัดทำกระบวนการที่องค์กรใช้ในการแนะนำและฝึกฝนพนักงานใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานในองค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะโรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย ซึ่งมีใช้รองเท้า การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทออื่น เช่น โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับสิ่งทอผ้า หรือเส้นใยซึ่งมีใช้ใยหิน และโรงงานถักผ้า ผ้าลูกไม้ หรือเครื่องนุ่งห่มด้วยด้ายหรือเส้นใย

2. การศึกษาค้นคว้านี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ควรมีการสัมภาษณ์กับผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่หลากหลาย

### เอกสารอ้างอิง

- เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษาบริษัทอินแมคเอนจิเนียริง จำกัด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธัญพร อินเตชะ และคณะ. (2565). สมรรถนะในการใช้แพคเกจซอฟต์แวร์บัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสำนักงานศาลยุติธรรม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 4(2), 92-106.
- นพรัตน์ สุขเทียม. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรลจิค จำกัด. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา. (2553). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา เกอแอสละ และคณะ. (2561). การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(3), 132-142.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร. (2567). สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. สืบค้น 16 ตุลาคม 2567, จาก <https://ictc.ops.moc.go.th/th/page/item/index/id/4>
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2567). กระทรวงอุตสาหกรรม. สืบค้น 16 ตุลาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/LRI2D>
- สุปัญทิพา กิรติฤทธิกุล และนพพงศ์ เกิดเงิน. (2567). ปัจจัยด้านสมรรถนะของพนักงานขับรถที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 9(1), 440-454.
- อัญชลีภรณ์ คำภีระ และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(4), 1318-1332.
- อารีรัตน์ พึ่งเนตร และทรงวิทย์ เจริญกิจจนลาภ. (2565). การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 9(3), 77-90.
- Baruch, Y. & Holtom, B. C. (2008). Survey Response Rate Levels and Trends in Organizational Research. *Journal of Human Relations*, 61(8), 1139-1160.



- Cochran, W. G. (1997). *Sampling Techniques* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Esra, A. M. et al. (2024). Analysis of the Effect of Interpersonal Communication, Teamwork, and Work Discipline on The Performance of Outsole Employees. *Journal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 10(2), 623-631.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Parker, G. M. (1990). *Team Players and Teamwork. The New Competitive Business Strategy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Illinois: Richard Irwin.

