

**ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและ
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง**
**The relationship between the ability to overcome obstacles and
Performance results of BAAC employees, Lower Northern Branch Affairs
Department**

นายสุนทร ยิ่งยศทองอนันต์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกันหรือไม่ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 215 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองค่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง จำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของพนักงาน (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค, ผลการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research has the objective To study the ability to overcome obstacles and the performance of BAAC employees, Lower Northern Branch Affairs Division. Classify personal factors To study whether different personal factors have different performance results or not. To study whether different personal factors have different abilities to overcome obstacles or not. and to study the relationship between the ability to overcome obstacles and the performance of employees. sample group There were 215 employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) under the Lower Northern Branch Affairs Department. Data were collected using questionnaires. Analytical statistics include percentage, mean, standard deviation. Comparing two averages Relationship analysis The results of the research found that different personal factors of BAAC employees, Lower Northern Branch Affairs Division, classified by gender were different. There was no difference in work performance, classified by age, average monthly income. Length of work, job title, and level of education different There are different performance results. Statistically significant at the 0.05 level. Classified by gender, age, length of work, job position, and educational level. different They have the same ability to overcome obstacles, classified by average monthly income. different Have the ability to overcome different obstacles. Statistically significant at the 0.05 level and the ability to overcome obstacles of employees (BAAC) of the Lower Northern Branch Affairs Department There is no positive relationship with job performance.

Keywords: relationships, ability to overcome obstacles, performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กรทุกองค์กร รวมถึงองค์กรที่เรียกว่า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) เพื่อให้องค์กรดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง บุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องมีทักษะความรู้และความสามารถที่สอดคล้องในงานนั้น ดังนั้น ทักษะ ความรู้และความสามารถจึงมีความสำคัญอย่างเด่นชัดในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้องค์กรให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรม เพื่อสร้างทักษะ ความรู้และความสามารถของพนักงานให้พร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในปัจจุบันไม่เพียงแต่องค์กรเท่านั้นที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รัฐบาลในหลายประเทศต่างตระหนักถึงความสำคัญด้วยเช่นกัน ในส่วนของประเทศไทยที่เห็นได้จากการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ให้แก่ประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557)

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (adversity quotient) เป็นความสามารถ ในการจัดการกับความทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิตและการ ทำงาน ดังแนวคิดของ Stoltz (1997) บุคคลที่ได้ทำการศึกษาและพบว่า ความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค เป็นสิ่งที่กำหนดความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิต การประเมินผล เป็นกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน การทำงานของพนักงานจะทำให้เกิดการพัฒนามีคุณภาพได้ยาก หากไม่มีการประเมินผล และการประเมินผลที่ดีจะต้อง มีหลักเกณฑ์ ที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และเพื่อให้เกิดการยอมรับของพนักงานใน องค์กร ดังนั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพดีถ้ามีการประเมินผลที่ดีด้วยเช่นกัน

จากการวิจัยของ Fiola Kuhon (2020) งานวิจัยเรื่อง การสังเกตการฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักเรียนและผลการเรียนของพวกเขาในวิชาภาษาอังกฤษ จากการศึกษาก่อนหน้านี้มีข้อบ่งชี้สูงว่า Adversity Quotient มีบทบาทสำคัญในผลการเรียนของนักเรียน ดังนั้นการศึกษานี้จึงดำเนินการเพื่อสังเกตสมมติฐานนั้น มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณดังนั้นข้อมูลจึงอยู่ในรูปของตัวเลขได้แก่จากการทดสอบ Adversity Quotient และเกรดของนักเรียนในชั้นเรียนภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ที่มีผลการเรียนดีเป็นนักเรียนที่มีผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าพวกเขาถูกจัดประเภทด้วย Adversity Quotient ในระดับสูง นอกจากนี้จากการศึกษาครั้งนี้มีนักเรียน 2 กลุ่มข้อมูลแสดงให้เห็นว่านักเรียนผู้ใหญ่มิผลการทดสอบ AQ ที่ดีกว่านักศึกษาจบใหม่ที่อยู่ในภาคการศึกษาเดียวกัน จากวิจัยของ วิฑูรย์ โชตนะพันธ์ (2563) งานวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กรณีศึกษาการประปานครหลวง ผลการศึกษา พบว่า ระดับ การศึกษา และสายงานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และจากสมการ โครงสร้างพบว่าความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร และมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ในขณะที่พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล การวิจัยของ สุชาติพิทย์ จันทรรัง (2563) งานวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในระบบการวัดผลองค์กร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ผล การศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในความถูกต้องของระบบการวัดผลองค์กร และความครบถ้วน ของตัววัดผล, ความพึงพอใจในความชัดเจนของระบบการวัดผลองค์กร, ความพึงพอใจในการ นำระบบการวัดผลไปใช้ในทางปฏิบัติและความพึงพอใจในการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อ การเรียนรู้และการเจริญเติบโต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สถาบันการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมมา

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ว่ามีความสัมพันธ์กับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานดังกล่าวหรือไม่ เพื่อจะได้นำข้อมูล สารสนเทศที่ได้จากการศึกษานี้ ไป ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้าน สาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านความอดทน ที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการ สาขาภาคเหนือตอนล่าง และ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ ศรีปฏิมากร (2562) งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคที่แตกต่างกัน
3. ความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง
 - 3.1. ความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง
 - 3.2. ความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง
 - 3.3. ความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคด้านผลกระทบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง
 - 3.4. ความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคด้านความอดทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง

ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง มีทั้งสิ้น 9 จังหวัด ประกอบด้วย 1. จังหวัดพิจิตร 2. จังหวัดพิษณุโลก 3. จังหวัดเพชรบูรณ์ 4. จังหวัดกำแพงเพชร 5. จังหวัดนครสวรรค์ 6. จังหวัดตาก 7. จังหวัดสุโขทัย 8. จังหวัดอุตรดิตถ์ และ 9. จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 3,678 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 (รายงานกิจการประจำปี 2565) โดยใช้วิธีการตอบแบบสอบถามจำนวน 215 คน

1.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2566

1.3 ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร

การวิจัยนี้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา

- ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบ และ ด้านความอดทน

2. ตัวแปรสื่อ (Intervening Variable) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคและผลการปฏิบัติงาน

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธ.ก.ส.)ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พื้นที่ดำเนินการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ใช้แนวคิดความสัมพันธ์ เป็นตัวแปรสื่อ โดยมี ปัจจัยส่วนบุคคล กับความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค เป็นตัวแปรอิสระ และ ผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรตาม การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค

การศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

Stoltz (1997) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคหมายถึง (Adversity Quotient) ความอดทน ความพากเพียรและความสามารถในการผ่านพ้นความยากลำบากโดยไม่ล้มเลิก

วิทยา นาควัชระ (2544) ให้ความหมายว่า Adversity Quotient หรือ AQ หมายถึง ความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคเป็นความอดทนเมื่อมีอุปสรรคและสามารถฟื้นฟ้อุปสรรคได้อย่างคนมีกำลังใจและความหวังอยู่เสมอ ส่วนจะเป็นผู้ชนะหรือผู้พ่ายแพ้ไม่เป็นไร เพราะถือว่าได้ลงมือทำสิ่งที่ควรทำแล้ว

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่องค์กรคาดหวังที่จะได้รับจากพนักงานทุกคนก็คือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในด้านผลผลิตโดยอาจจะเท่ากัน หรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าการที่ทำงานนั้นได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ คำว่า “ผลการปฏิบัติงาน”

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภารัตน์ ศรีปฏิมากร (2562) งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ผลการศึกษา พบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($r=.626$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกสถิติกับความตั้งใจคง อยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางที่ ระดับ .01 ($r=.598$) ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ความสามารถในการ

เผชิญปัญหา และพึงพอใจอุปสรรคกับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.877 และค่าผันแปรของพนักงานได้ร้อยละ 70 ($R^2 = .698$) ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.831 และค่าผันแปรของพนักงานได้ร้อยละ 70 ($R^2 = .701$)

สิริพัชร พร้อมพงษ์ (2564) งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการประเมินการรู้จัก ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงาน และด้านคุณสมบัติของผู้บริหารล้วนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับกลาง กล่าวคือ ด้านการประเมินการรู้จัก มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ .576 ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงาน มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ .573 และด้านคุณสมบัติของผู้บริหารมีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ .677 ตามลำดับ นอกจากนี้ด้านการประเมินการรู้จัก ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงานและด้านคุณสมบัติของผู้บริหารล้วนมีส่วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีความท้าทายเมื่อเทียบกับตำแหน่ง และหน้าที่ที่ได้รับ รวมทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่จึงมีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ ทั้งในสายตาคนในองค์กรและคนนอกองค์กร เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการพึงพอใจอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขากาหนดตอนล่าง ซึ่งเป็นการวิจัยเพื่อสำรวจตัวแปร แล้วนำผลมาอธิบายการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์นั้น ๆ เหตุผลที่งานวิจัยครั้งนี้ใช้ แบบแผนการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ เนื่องจากเป็นวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง และเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการติดต่อโดยตรงกับผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ตอบข้อมูล ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องในการนำมาใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ทั่วประเทศ จำนวน 22,696 คน สังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 3,678 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 (รายงานกิจการประจำปี 2565) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเลือกเฉพาะพนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ที่ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง (ฝนล.) เท่านั้น จำนวน 215 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย มาดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form ซึ่งสามารถกรอกแบบสอบถามผ่านแบบสำรวจดังกล่าวได้โดยสะดวกและเข้าถึง

2. ผู้วิจัยได้กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยการส่งลิงค์ หรือสแกนคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามผ่านทาง Line Messenger เพื่อให้ได้ข้อมูลสะดวก รวดเร็วขึ้น และไม่จำเป็นต้องออกไปยังสถานที่ต่างๆ เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. หลังจากดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบจำนวน 215 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้มาแยกประเภทแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนชัดเจนออก แล้วนำแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ไปตรวจนับคะแนนของแต่หัวข้อ และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูลตาม เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับ

การศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันผาอุปสรรค โดยจะแสดงข้อมูลของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันผาอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) พบผลการศึกษา ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนใกล้เคียงกัน เพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 เพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา ได้แก่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท กับ 40,001 – 50,000 บาท มีจำนวนใกล้เคียงกัน ตามลำดับดังนี้ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 กับ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 60,000 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานที่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมา คือระยะเวลาการทำงานที่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ระยะเวลาการทำงานที่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี 21 – 25 ปี 26 – 30 ปี พบว่ามีจำนวน ใกล้เคียงกันคือ จำนวน 11 คน 10 คน 10 คนตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 5.1 ร้อยละ 4.7 , 4.7 และกลุ่มตัวอย่างสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงานนานที่สุดคือ มากกว่า 31 ปี มีจำนวนเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 เท่านั้น

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดคือตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาเป็นตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ส่วนตำแหน่งระดับผู้บริหารมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่พบมากที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง คือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง โดยจะแสดงข้อมูลของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ตามตาราง

ตาราง 1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง

ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการควบคุมสถานการณ์	4.14	0.45	ดี
2. ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	4.54	0.43	ดีมาก
3. ด้านผลกระทบ	3.88	0.51	ดี
4. ด้านความอดทน	4.13	0.59	ดี
รวม	4.17	0.40	ดี

จากตาราง 1. แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพบว่า ตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 215 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 รองลงมาด้านการควบคุมสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยที่ 4.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 ลำดับถัดไปเป็นด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ยที่ 4.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 และลำดับสุดท้าย เป็นด้านผลกระทบมีค่าเฉลี่ยที่ 3.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานปีล่าสุด

ตาราง 2. จำนวน ร้อยละ ของผลการปฏิบัติงานปีล่าสุด 2565 ของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการ
สาขาภาคเหนือตอนล่าง

ผลการปฏิบัติงานปีล่าสุด 2565	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีคำตอบ	3	1.4
ได้ชั้นพิเศษ A	37	17.2
ได้ชั้นพิเศษ B	97	45.1
ได้ชั้นพิเศษ C	47	21.9
ได้ชั้นพิเศษ D	18	8.4
ไม่ได้ชั้นพิเศษ	13	6.0
รวม	215	100.0

จากตาราง 3.จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ชั้นพิเศษ B มีจำนวนมากที่สุดคือ 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ชั้นพิเศษ C จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ถัดมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ชั้นพิเศษ A คือผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ชั้นพิเศษ D จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ไม่ได้ชั้นพิเศษ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ตอบคำถามมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านความอดทน ที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ ศรีปฏิมากร (2562) งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($r=.626$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยได้เสนอแนะดังนี้

(1) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่างที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงาน ให้กับพนักงานแต่ละคน แต่ละตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงมีความเชี่ยวชาญในด้านที่พนักงานแต่ละตำแหน่งต้องปฏิบัติ รวมถึงเสนอผลตอนแทนที่เหมาะสมแก่พนักงานทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียม

(2) จากการศึกษา พบว่า พนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้มีความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะมั่นใจได้ว่าพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกตำแหน่งมีความรู้ ความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคที่ไม่แตกต่างกัน

(3) จากการศึกษา พบว่า ความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคของพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่างนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้น ผู้บริหารจึงไม่ต้องกังวลว่าเมื่อพนักงานพบเจอปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของพนักงานเองรวมไปถึงปัญหาของคนในครอบครัวของพนักงาน เมื่อเกิดปัญหขึ้นกับพนักงาน ผู้บริหารจึงมั่นใจได้ว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. เปรียบเทียบกับพื้นที่อื่นๆ เนื่องจากเนื่องจากบริบทสภาพแวดล้อม ของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น มีความเป็นไปได้ที่ความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภูมิภาคอื่นที่จะแตกต่างกันด้วย

(2) การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษา ความสามารถในการฟื้นฟูปศุภรรคและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ซึ่งผู้วิจัยเป็นพนักงาน ธ.ก.ส. ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่ม ผลตอบแทนและความภาคภูมิใจของพนักงาน ธ.ก.ส. มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กัณฐณัฏฐ์ ครุฑใจกล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิชา นครเอี่ยม (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเอนเอียงจากการยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (egocentric bias) ของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฐานิต เนาวรัตน์ (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง self-serving bias ของพนักงานที่มีต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนพล สรณวงศ์ศรี (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง halo effect กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วศิน ตัณฑเกตุ (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในงานของนักธุรกิจเครือข่ายบริษัทการตลาดเครือข่ายแห่งหนึ่ง โดยมีพันธสัญญากับเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภารัตน์ ศรีภูมิมากร (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนปกรณ์ สัตตรัตน์มัย (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบควบคุมภายในและประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานในโรงพยาบาลรัฐ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิฑูรย์ โชตนะพันธ์ (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล: กรณีศึกษาการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอมวิภา พันธ์รัตน์ และ ศิวฤทธิ์ สุนทรเสณี. (2564). ระดับความเครียดในองค์กรที่มีผลกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดกาญจนบุรี. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สิรพัชร พร้อมพงษ์ (2564). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Fiola Kuhon. (2020). A STUDY ON STUDENTS' ADVERSITY QUOTIENT AND
ACADEMIC
PERFORMANCE IN ENGLISH SUBJECT. 24JOURNAL OF ADVANCED ENGLISH
STUDIES. 3(1). 24-29