

## ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13

### Factors Affecting Social Banking of Government Savings Bank Region 13

สุกัญญา กรินสูงเนิน

Sukanya Krinsongnoen

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์(1)เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 (2)เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ ความเข้าใจ ในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 และ(3)เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ที่ส่งผลต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินภาค 13 จำนวน 265 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานด้วย T-test independent , F-test independent และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพร้อมในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพร้อมต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพร้อมสู่การธนาคารเพื่อสังคม รายได้สุทธิต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความพร้อมสู่การเป็นธนาคารเพื่อสังคมประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพร้อมสู่การเป็นธนาคารเพื่อสังคมอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านกระบวนการ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม(Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค13อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ธนาคารเพื่อสังคม , ความพร้อม , พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินภาค 13

---

<sup>1</sup> สุกัญญา กรินสูงเนิน พนักงานบริการลูกค้า 4 ธนาคารออมสิน สาขาปักธงชัย

## **ABSTRACT**

This research aimed to study (1) to study the demographic factors affecting the social bank of Government Savings Bank Region 13 (2) to study the factors of process, knowledge and understanding of being a social bank of Government Savings Bank Region 13 and (3) to study organizational factors. Affecting the Social Bank of Government Savings Bank Region 13 by using quantitative research and questionnaire as a research tool. The samples used in this study were 265 employees and employees of Government Savings Bank Region 13. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. And test the hypothesis with T-test independent, F-test independent and Pearson correlation coefficient The results showed that different genders had no effect on the availability of social banking. Different age influences social banking readiness. Different statuses affect the readiness of social banking. The net income per month had different effect on the social banking readiness, different work experience had statistically significant effect on the social banking readiness at 0.05 level. Knowledge and understanding of being a social bank had a statistically significant positive relationship with the Social Bank of Government Savings Bank Region 13 at the level of 0.01 Have a positive relationship with the Social Bank of the Government Savings Bank. 13 statistically significant at the level of 0.01 Process factors, skills, knowledge and understanding of being a social bank had a statistically significant positive relationship with the Social Bank of Government Savings Bank Region 13 at the level of 0.01 that Have a positive relationship with the Social Bank of the Government Savings Bank. 13 statistically significant at the level of 0.01 Process factors, skills, knowledge and understanding of being a social bank (Social Bank) had a statistically significant positive correlation to the social bank of Government Savings Bank Region 13 at the level of 0.01. that Have a positive relationship with the Social Bank of the Government Savings Bank Region 13 statistically significant at the level of 0.01

**Keywords** : social bank, readiness, employees and workers of Government Savings Bank Region 13

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธนาคารเพื่อสังคม หมายถึง “การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความสมดุลใน 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยผนวกความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถขององค์กร มีการบริหารจัดการภารกิจด้านสังคมและนโยบายรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยกระดับการส่งเสริมการออม การสร้างวินัยทางการเงิน สนับสนุนและสร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนให้แก่ เศรษฐกิจฐานรากและผู้ประกอบการใหม่ (Start-up) เยาวชนและผู้สูงวัยเพื่อพัฒนาให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตลูกค้า ด้วยกลไก 3 สร้าง คือ สร้างความรู้-อาชีพ, สร้างรายได้-ตลาด, สร้างประวัติทางการเงิน เพื่อนำมาซึ่งอนาคตที่มั่นคง มั่งคั่ง และความสุขที่ยั่งยืนของประเทศและประชาชน นับจากนี้ธนาคารออมสินจะเดินหน้าสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการทางการเงินที่มีคุณค่า ตอบโจทย์ด้านการเงินของทุกกลุ่มลูกค้า นำมาซึ่งความพึงพอใจสูงสุดของผู้ใช้บริการ และพร้อมที่จะร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ยุค Digital Economy และ Thailand 4.0” (ที่มา : <https://www.gsb.or.th/about /ประวัติธนาคาร/ สืบค้นวันที่ 20 พฤศจิกายน 2563>)

ธนาคารออมสิน เป็นธนาคารของรัฐในสังกัดกระทรวงการคลัง ภารกิจที่สำคัญ คือ การมุ่งเน้นให้ประชาชนรักการออมและส่งเสริมให้เศรษฐกิจฐานรากได้เข้าถึงแหล่งเงินทุน มีการดำเนินการภายใต้แนวคิด “การธนาคารเพื่อความยั่งยืน” ได้เป็นอย่างดีและเป็นรูปธรรม ซึ่งช่วยให้ภาคธุรกิจเข้มแข็งเติบโตอย่างมั่นคงภายใต้ระบบนิเวศทางเศรษฐกิจที่เกื้อกูลกันและที่สำคัญช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ เช่น นักลงทุน ชุมชนโดยรอบ และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ด้วยความเป็นมาและสาระสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของธนาคารออมสิน ที่มุ่งสู่การเป็น Social Bank หรือ ธนาคารเพื่อสังคม อย่างเต็มรูปแบบเพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงบวกแก่สังคม “Making POSITIVE Impact on Society” ด้วยการดูแลลูกค้าและประชาชน กลุ่มผู้มีรายได้น้อย ผู้ประกอบการรายย่อย (พ่อค้าแม่ค้า) และองค์กรชุมชน ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ยกย่องรายได้ ต่อยอดการเป็นผู้ประกอบการรายย่อย สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของประเทศไทย โดยจะปรับภารกิจและกระบวนการทุกด้านของธนาคารออมสินให้มีความสอดคล้องกับการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) มุ่งให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อสังคมที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ในขณะที่การทำภารกิจเชิงพาณิชย์จะเป็นกิจการรองเพื่อสร้างกำไรที่จะนำมาอุดหนุนภารกิจด้านสังคม รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งทางการเงินด้วยการบริหารจัดการสินทรัพย์ที่มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าการเติบโตด้วยปริมาณ ซึ่งจะเป็นการสร้างสมดุลในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Banking)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ ความเข้าใจ ในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ที่ส่งผลต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13

### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านกระบวนการ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ประกอบด้วย ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน ที่ส่งผลต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 โดยมีตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ ความเข้าใจ ในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม และปัจจัยด้านองค์กร และตัวแปรตาม คือ ความพร้อมของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 13 ในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 13 จำนวน 778 คน โดยผู้วิจัยเลือกขนาดตัวอย่าง จำนวน 265 คน ซึ่งขนาดของประชากรตัวอย่างได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563 – เดือนมีนาคม 2564

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

วิชิวรร งามละม่อม( 2558 หน้า 1) ได้อธิบายว่าลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ หมายถึงความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะ โครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของแต่ละบุคคล

กรรมกร เหมือนประเสริฐ (อ้างถึงใน รัชชพัฒน์ พิรุณโพรย, 2554) ได้อธิบายว่าในหน่วยงานต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีระดับแตกต่างกันเป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะผลต่อความพร้อมของตัวบุคคลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป

**แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management)**

นลวัชร ขุนลา และเกษราภรณ์ สุดตาพงศ์ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ คือ สิ่งที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติการและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับการได้ยินได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ ความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรนั้น เป็นสิ่งขับเคลื่อนองค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเกิดความพร้อมในการบูรณาการความรู้เข้ากับการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่มีเป็นทางการ ยากจะอธิบายด้วยคำพูดอาจเป็นความรู้หรือทักษะส่วนบุคคล เกิดจากการกระทำและประสบการณ์ เป็นความเชื่อ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผ่านการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญงานความรู้นี้จึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้งานประสบความสำเร็จ แต่ความรู้นี้ไม่สามารถจัดเก็บให้เป็นระบบและไม่สามารถเขียนเป็นแนวปฏิบัติหรือตำราได้ ถ่ายทอดได้โดยการสังเกตและฝึกเลียนแบบ และความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้มีการจัดเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการนำมาใช้ร่วมกันในรูปแบบต่างๆ รวบรวมได้ง่าย สามารถจัดเก็บและเผยแพร่ให้ผู้อื่นนำไปปรับใช้ได้ง่ายด้วยวิธีที่เป็นทางการ

### แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม

เพชรณี หลวงจันทร์ดาวงค์ (2555) สรุปไว้ว่า ความพร้อม หมายถึง สภาวะส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย ทัศนคติ ประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักตั้งใจ และสามารถที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้โดยมีการเตรียมการวางแผนในการทำงานไว้ล่วงหน้าแล้ว

ภพพน เข้มทอง (2556) สรุปไว้ว่า ความพร้อม หมายถึง องค์กรประกอบสภาพที่ครบสมบูรณ์ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายทาง ด้านสภาพจิตใจ จนเกิดความพอใจสามารถที่จะกระทำภารกิจให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็วด้วยศักยภาพที่มีอยู่ตนเอง

วัชรวรรณ ดวงสะเกิด (2555) สรุปไว้ว่า การเตรียมความพร้อม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมบางอย่างเพื่อให้เกิดความมั่นใจและตั้งใจในการที่จะปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนคุณสมบัติหรือสภาวะของบุคคลที่พร้อมจะทำงานหรือกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

## แนวคิดเกี่ยวกับธนาคารเพื่อสังคม

ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ได้เห็นถึงประเด็นปัญหาและผลกระทบในมิติต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้นทั่วโลก ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงนักลงทุนและประชาชนได้หันมาให้ความสนใจและมีความคาดหวังให้ภาคธุรกิจต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจตามแนวคิดการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ที่เน้นการพัฒนาเชิงคุณภาพมากกว่าการเติบโตแบบก้าวกระโดดในเชิงปริมาณ และคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาวและประโยชน์โดยรวมต่อสาธารณชน โดยจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันมุมมองของนักลงทุนได้เปลี่ยนไป การพิจารณาตัดสินใจลงทุนในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับผลประกอบการในระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ทั้งนี้ ความสนใจในเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืนดังกล่าวมีมากขึ้นเป็นลำดับ จนก่อให้เกิดการรวมตัวกันขององค์กรต่าง ๆ เพื่อการจัดตั้งเครือข่ายในเรื่องนี้ โดยมีสมาชิกจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และมีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืน ลดความเหลื่อมล้ำ รวมถึงการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุมาพร บุญทอง (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลปัจจัยกระบวนการความรู้ ความเข้าใจและปัจจัยกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยเพื่อการรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) กรณีศึกษานักบัญชีไทยในองค์กรธุรกิจวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ที่มีต่อระดับความพร้อมเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล(Digital Economy)

นฤมล สุมรรคา (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ ความเข้าใจและปัจจัยกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยเพื่อการรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)

ขนิษฐา จันทร์แต่งผล (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อก้าวเข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

อนุชิตา พลายอยู่วงษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการให้บริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของผู้ประกอบการรถทัวร์ปรับอากาศสายอีสาน-เหนือ

อรพรรณ พัฒนาการค้า (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี.ศ. 2558 : กรณีศึกษาเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด นครสวรรค์

วิษา อินทร์ทับทัน (2557) ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมด้านภาษาด้านบุคลิกภาพและด้านบริการของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเขตปทุมวันสาทรบางรักกรุงเทพมหานคร

นิตยา ปินตาวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความพร้อมของนักศึกษาที่มีผลต่อแนวคิดประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

ธัญวรินทร์ นาคสุรินทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจการสื่อสารในประเทศไทย

พิเชษฐ ไทยนิยม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 43 ข้อ ซึ่งในแบบสอบถามรายละเอียดจะประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ ความเข้าใจ ในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็นระดับการประเมิน 5,4,3,2,1 ด้านความรู้ จำนวน 9 ข้อ ด้านทักษะ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็นระดับการประเมิน 5,4,3,2,1 ด้านเครื่องมือที่ใช้ภายในองค์กร จำนวน 4 ข้อ ด้านระบบการทำงานภายในองค์กร จำนวน 6 ข้อ และด้านนโยบายขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความพร้อมสู่การเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ลักษณะของแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็นระดับการประเมิน 5,4,3,2,1 จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

การทดสอบเครื่องมือ สรุปการให้ค่าคะแนนจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งผลมีความสอดคล้องตามเกณฑ์ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ในทุกปัจจัยที่

ศึกษาค่ารวมรายข้ออยู่ที่ 0.873 ถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้กับขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จริงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติ Independent Samples t-Test เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ F-test independent ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่าอยู่มากกว่า 2 ค่าขึ้นไป และหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร เพื่อให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $- \leq r \leq 1$

## ผลการศึกษา

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 13 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 25-31 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 สถานภาพสมรส จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 ซึ่งระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 มีรายได้สุทธิต่อเดือนอยู่ที่ 15,000-20,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 และมีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

### ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้ ความเข้าใจในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank)

แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ทำให้ทราบว่าข้อที่มีผู้ตอบในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 ท่านสามารถแนะนำให้ผู้มาใช้บริการได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ คำสั่ง ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.78 และด้านทักษะ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ทำให้ทราบว่าข้อที่มีผู้ตอบในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.84

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กร

แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเครื่องมือที่ใช้ภายในองค์กร ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ทำให้ทราบว่าข้อที่มีผู้ตอบในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งาน ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.80 ด้านระบบการทำงานภายในองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ทำให้ทราบว่าข้อที่มีผู้ตอบในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 การให้บริการทุกครั้งมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และข้อ 3 การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการด้วยความกระตือรือร้น ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.83 และด้านนโยบายขององค์กร มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ทำให้ทราบว่าข้อที่มีผู้ตอบใน



ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 องค์กรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการให้บริการลูกค้า ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.63

#### ส่วนที่ 4 ระดับความพร้อมผู้การเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank )

แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทำความเข้าใจในเรื่องการเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ทำให้ทราบว่าข้อที่มีผู้ตอบในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 ท่านเข้าใจ ระเบียบ คำสั่ง ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.52 และด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงาน/ลูกจ้าง ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ทำให้ทราบว่าข้อที่มีผู้ตอบในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ท่านมีความพร้อมสำหรับการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.62

#### ส่วนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน/ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 13 ที่ส่งผลต่อความพร้อมผู้การเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) ด้านเพศ พบว่า พนักงาน/ลูกจ้างทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านทำความเข้าใจในเรื่องการเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) และด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงาน/ลูกจ้าง ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอายุ พบว่า ระดับความพร้อมต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทำความเข้าใจในเรื่องการเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) และ ด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงาน/ลูกจ้าง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสถานภาพ พบว่าระดับความพร้อมผู้การเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทำความเข้าใจในเรื่องการเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) และด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงาน/ลูกจ้าง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน/ลูกจ้างระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพร้อมผู้การเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่าระดับความพร้อมผู้การเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทำความเข้าใจในเรื่องการเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) และด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงาน/ลูกจ้าง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าระดับความพร้อมผู้การเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทำความเข้าใจในเรื่องการเป็นธนาคารเพื่อสังคม ( Social Bank ) และด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงาน/ลูกจ้าง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านกระบวนการ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงาน/ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 13 มีกระบวนการทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ มากขึ้น จะส่งผลต่อความพร้อมของการเป็นธนาคารเพื่อสังคมมากขึ้น

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านองค์กร สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 13 มากขึ้น จะส่งผลต่อความพร้อมของการเป็นธนาคารเพื่อสังคมมากขึ้น

### อภิปรายผล

**จากการศึกษาสมมติฐานที่ 1** ด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ด้านเพศของพนักงาน/ลูกจ้างทั้งเพศชาย และเพศหญิง ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความพร้อมในด้านทำความเข้าใจในเรื่องการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) และในด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงาน/ลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพร้อมต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสถานภาพ พบว่า สถานะภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพร้อมต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพร้อมสู่การเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่า พนักงานและลูกจ้างที่มีรายได้สุทธิต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความพร้อมสู่การเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานและลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความพร้อมสู่การเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**จากการศึกษาสมมติฐานที่ 2** ด้านกระบวนการ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงาน/ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 13 มีกระบวนการทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ มากขึ้น จะส่งผลต่อความพร้อมของการเป็นธนาคารเพื่อสังคมมากขึ้น แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 13 มีกระบวนการ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากไม่ว่าจะเป็นในด้านใด จะส่งผลให้พนักงาน

และลูกจ้างมีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านนั้นๆ ให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

**จากการศึกษาสมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นธนาคารเพื่อสังคม (Social Bank) ของธนาคารออมสินภาค 13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านองค์กรสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 13 มากขึ้น จะส่งผลต่อความพร้อมของการเป็นธนาคารเพื่อสังคมมากขึ้น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรเปรียบเสมือนเครื่องมือที่คอยช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 13 ให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเครื่องมือเครื่องใช้ ด้านระบบการทำงาน หรือด้านนโยบายต่างๆ ที่ออกมา เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 13 ให้ขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

#### ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานและลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 13 ดังนั้นในการการวิจัยครั้งต่อไป ควรเป็นการวิจัยที่เก็บกลุ่มตัวอย่างอื่น ซึ่งอาจจะเป็นธนาคารออมสิน ภาคอื่นๆ ธนาคารอื่น หรือหน่วยงานอื่นต่อไป
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนบริหารงาน ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ควรทำการประเมินความพร้อมของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน โดยให้ประเมินความพร้อมของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพรายบุคคลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงในภาพรวมขององค์กร

#### เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ เหมือนประเสริฐ (อ้างอิงใน รัชย์พัฒน์ พิรุณ ไพรย, 2554).ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล
- ขนิษฐา จันท์แตงผล (2559).การศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อก้าวเข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

- ชดช้อย วัฒนะ (2561).ความหมายการจัดการความรู้  
 ธนาคารอมสิน.ประวัติความเป็นมา สืบค้นวันที่ 20 พฤศจิกายน 2563 จาก <https://www.gsb.or.th/about/>  
 ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2563)  
 รัชวรินทร์ นาคสุรินทร์ (2560).ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีใน  
 ประเทศไทยกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน  
 นลวัชร ขุนลา และเกษราภรณ์ สุดตาพงศ์ (2558).ความหมายของความรู้  
 นฤมล สุมรรคา (2554).การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการความรู้  
 ความเข้าใจและปัจจัยกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยเพื่อการ  
 รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)  
 นิตยา ปินดาวงค์(2559).ความพร้อมของนักศึกษาที่มีผลต่อแนวคิดประชาคมอาเซียน:  
 กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง  
 นุชนารถ นาคคำ (2547).ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม  
 พิเชษฐ ไทยนิยม (2559).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์  
 เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)  
 กษพน เชื่อมทอง (2556 ).ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม  
 วชิรวัชร งามละม่อม ( 2558 หน้า 1).ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์  
 วิชา อินทร์ทับทัน (2557).การเตรียมความพร้อมด้านภาษาด้านบุคลิกภาพและด้านบริการของ  
 พนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคม  
 เศรษฐกิจอาเซียนในเขตปทุมวันสาทรบางรักกรุงเทพมหานคร  
 วัชรวรรณ ดวงสะเก็ด (2555 ).ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม  
 อนุชิตา พลายอยู่วงศ์ (2557).ความพร้อมในการให้บริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ  
 ผู้ประกอบการรถทัวร์ปรับอากาศสายอีสาน-เหนือ  
 อุมภาพร บุญทอง (2560).การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลปัจจัยกระบวนการความรู้ความเข้าใจและ  
 ปัจจัยกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยเพื่อการรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล  
 (Digital Economy)  
 อัครเดช ไม่นันท์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
 พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา  
 อรพรรณ พัฒนาการค้า (2558).ปัจจัยความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนกับการเข้าสู่  
 ประชาคมอาเซียนในปีพ.ศ. 2558