

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 Factors Affecting Work Efficiency of Personnels of Ubonratchathani Primary Educational Service Area office 5

ชีวารัตน์ ปิมแปง^{1/} อัยรดา พรเจริญ^{2/} ฐิติพร อุ๋นใจ³

Cheewarat Pimpang/ Irada Phorncharoen/ Thitiphon Unchai

¹นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ หลักสูตรคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Student, Master of Business Administration Degree in Management,

Faculty of Business Administration and Management,

Ubon Ratchathani Rajabhat University

²³อาจารย์ที่ปรึกษาคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ หลักสูตรคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Advisor, Master of Business Administration Degree in Management,

Faculty of Business Administration and Management,

Ubon Ratchathani Rajabhat University

ได้รับบทความ: 15 กุมภาพันธ์ 2565

ปรับปรุงแก้ไข: 18 เมษายน 2565

ตอบรับตีพิมพ์: 5 พฤษภาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตามลักษณะ

ประชากรศาสตร์ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Taro Yamane, 1973: 727) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่านิยม กลยุทธ์ ระบบ ลักษณะงาน และวัฒนธรรมขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 5 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 5 ได้ร้อยละ 38.10 ($R^2_{adj} = .381$)

2) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญ วัฒนธรรมขององค์กรและลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่านิยมร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญ วัฒนธรรมขององค์กรและลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งให้ความสำคัญลักษณะงาน กลยุทธ์ ระบบ ค่านิยมร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, วัฒนธรรมขององค์กร, ค่านิยมร่วม

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the factors affecting work efficiency of personals of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area office 5 and 2) to compare factors affecting work efficiency of personnel of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area office 5 classified by demographic characteristics. Three hundred sixty-five personals

were selected by Proportional Stratified Random Sampling (by referring to Taro Yamane, 1973: 727). The research instruments used for data collection was a 5-point scale questionnaire with the validity level of 0.92. The percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, T-test, and F-test were used to analyze the data.

The results of the study were as follows 1) In terms of values, strategy, systems, job characteristics and the organizational culture affecting work efficiency of personals of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area office 5 can jointly predict work efficiency of personnel of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 by 38.10 percent ($R^2_{adj} = .381$)

2) Personals with different ages valued the organizational culture and job characteristics significantly different at the statistical level of .01, and the shared values significantly different at the statistical level of .05. personals with different level of education gave precedence to the organizational culture and job characteristic significantly different at the statistical level of 0.5. personnel with type of positions placed importance on job characteristics, strategies, systems, and shared values significantly different at the statistical level of 0.5.

Keywords: Work efficiency, Organizational culture, Shared values

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561: 3) โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดีเก่งและมีคุณภาพโดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดี รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิด ที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศ ทั้งที่อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำไปใช้เป็นกรอบและ แนวทางการพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้ สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอด ชีวิต โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนคือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาค ทางการศึกษา และการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบท เศรษฐกิจและ สังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้ง ความเป็นพลวัต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว (ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2559: 15) สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยุทธศาสตร์ชาติ

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 มีหน้าที่กำกับ ดูแล ประสานส่งเสริมการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นหน่วยปฏิบัติการในการจัดการศึกษา เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหาและรองรับการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 สู่สถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดวิธีปฏิบัติที่ดี ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่สถานศึกษาให้เห็นภาพความสำเร็จในภาพรวม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ

การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและการองค์กรจะมีความสำเร็จนั้นย่อมต้องเกิดจากโครงสร้างภายในองค์กรและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน หากบุคลากรแต่ละตำแหน่งมีความคิดและแรงกระตุ้นที่แตกต่างกันออกไป บุคลากรมีความเต็มใจและความพอใจ เข้าใจในองค์กรจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด จึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงานอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การที่จะดำเนิน

กิจกรรมหรือให้บริการให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นก็ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากร

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ซึ่งจะนำผลการวิจัยนี้ไปปรับใช้ประกอบการพัฒนาหน่วยงานองค์กรที่คล้ายคลึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5

วิธีการดำเนินวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 3,565 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamame (Yamane, 1973: 727) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคาดเคลื่อน 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งครอบคลุมตัวแปร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

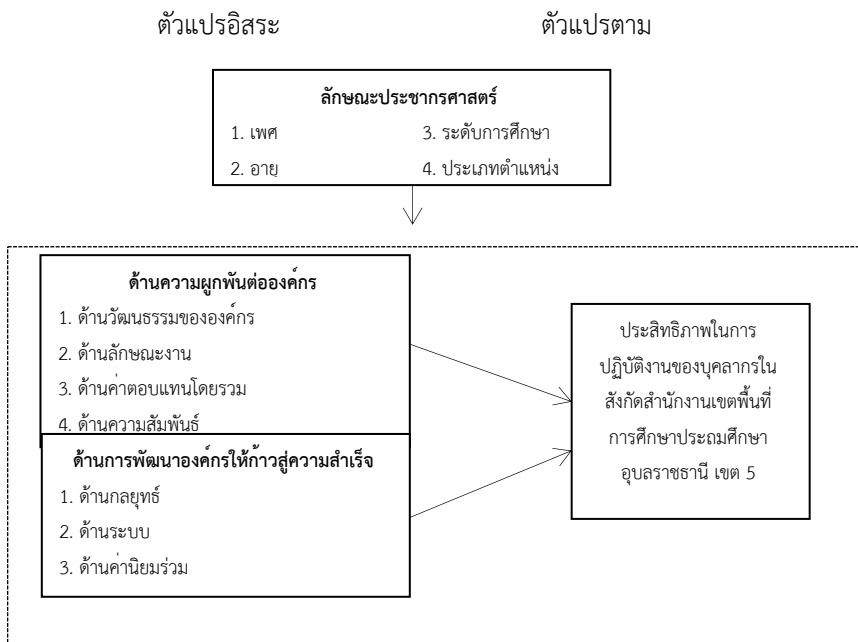
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 395 คน และนำแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไว้เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการทางสถิติที่ใช้มี ดังนี้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Stepwise การทดสอบค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิเคราะห์ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) แล้วศึกษาเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี LSD

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X} = 4.351$) ด้านค่านิยม ($\bar{X} = 4.204$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.166$) ด้านความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.136$) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.064$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.898$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ($\bar{X} = 3.705$)

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5

ตัวพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	Beta		
ด้านวัฒนธรรมขององค์กร	.090	.042	0.095	2.140*	.033
ด้านลักษณะงาน	.129	.042	0.134	3.038**	.003
ด้านกลยุทธ์	.226	.040	0.231	5.666**	.000
ด้านระบบ	.248	.042	0.253	5.931**	.000
ด้านค่านิยมร่วม	.425	.042	0.430	10.020**	.000
Constant= 4.918 n= 395 F= 49.421 Sig.= .000 R= .623 R ² = .388 R ² adj= .381					

ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการทำนาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 มี 5 ตัวแปรเรียงลำดับ ตามความสำคัญ ดังนี้ ด้านค่านิยม ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านลักษณะงาน และด้านวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลและสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ได้ร้อยละ 38.10 ($R^2_{adj}=.381$) โดย ด้านค่านิยมร่วม ด้านระบบ ด้านกลยุทธ์ และด้านลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านวัฒนธรรมขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.905 (\text{วัฒนธรรมขององค์กร}) + .134 (\text{ลักษณะงาน}) + .231 (\text{กลยุทธ์}) + .253 (\text{ระบบ}) + .430 (\text{ค่านิยมร่วม})$$

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง พบว่า

ตารางที่ 2 สรุปความแตกต่างทางความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

ปัจจัยด้าน ต่าง ๆ	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากรศาสตร์							
	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ประเภทตำแหน่ง	
	T	P	F	P	F	P	F	P
ด้านวัฒนธรรมขององค์กร	-.067	.947	5.925**	.000	3.278*	.021	.747	.589
ด้านลักษณะงาน	.351	.726	5.939**	.000	.967	.408	3.725*	.003
ด้านกลยุทธ์	1.188	.236	.896	.466	.967	.408	3.445*	.005
ด้านระบบ	-.360	.719	1.300	.270	.605	.612	3.406*	.005
ด้านค่านิยมร่วม	-.029	.977	2.945*	.020	.286	.835	2.302*	.044

จำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญในด้านปัจจัยวัฒนธรรมขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วม ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตาม อายุ พบว่า อายุต่างกันให้ความสำคัญด้านกลยุทธ์และระบบ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวัฒนธรรมขององค์กรและด้านลักษณะงาน แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านค่านิยมร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญด้านลักษณะงานกลยุทธ์ ระบบและค่านิยมร่วม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวัฒนธรรมขององค์กรและด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง พบว่า ประเภทตำแหน่งต่างกันให้ความสำคัญด้านวัฒนธรรมขององค์กรและลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน ด้านลักษณะงาน ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านค่านิยมร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่ามี 5 ด้าน

ด้านวัฒนธรรมขององค์กร พบว่า บุคลากรเห็นถึงการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จจึงทำให้มีความทุ่มเทในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ บุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรักใคร่ ปองดองกัน จึงทำให้การอยู่ร่วมกันภายในหน่วยงาน เกิดความสุข ไม่มีความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรมีทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรในองค์กรใช้ร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดยังเป็นสิ่งที่สามารถช่วยองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557: 59-60) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความผูกพันขององค์กรด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pawirosumarto & Sarjana (2016: 602) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานความเป็นผู้นำรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน Parador Hotels และรีสอร์ทอินโดนีเซียพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

ด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรเกิดความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้มีความเสียสละอุทิศตนเพื่อหน่วยงานและงานที่ได้รับมอบหมายงานนั้น มีความท้าทายจึงทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยหน่วยงานมีการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว มีความชัดเจน จึงส่งผลให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญา มาส โลจนานนท์ (2557: 111) ศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน เนื่องจากความสำเร็จของงานเป็นสิ่งที่พนักงานสามารถรับรู้เมื่อทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น จึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ และงานวิจัยของ วรณา อารณ (2557: 99) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ข้าราชการรัฐสภาาระดับปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานมากกว่า ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ด้านกลยุทธ์ พบว่า หน่วยงานมีการจัดทำหลักการและแผนปฏิบัติการเป็นการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของการทำงานไว้ล่วงหน้าได้ และสามารถลดความผิดพลาดของการทำงานได้ ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันฑารีย์ พองแพ (2559: 93-96) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษา

ธนาคารยูโอบี พบว่า ด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบี และงานวิจัยของ (Yuwantari, 2020: 491-499) ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานของ BTTP ภายหลังการดำเนินการนโยบาย PPK-BLU ในอินโดนีเซีย พบว่า (1) ด้านกลยุทธ์ ระดับความเห็นดีมาก (2) ด้านโครงสร้าง ระดับความเห็นดี (3) ด้านทักษะ ระดับความเห็นดี (4) รูปแบบการบริหาร ระดับความเห็นปานกลาง (5) ด้านพนักงาน ระดับความเห็นปานกลาง (6) ด้านมูลค่า ระดับความเห็นปานกลาง และ (7) ด้านระบบ ระดับความเห็นต่ำ

ด้านระบบ พบว่า หน่วยงานมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แสดงความคิดเห็น หรือเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และหน่วยงานมีการพัฒนาระบบ ขั้นตอนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับปรุงเครื่องมือ วิธีการปฏิบัติงาน ระบบการทำงาน และขั้นตอนการทำงานอย่างต่อเนื่อง จึงสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมทริย์ พองแพร่ (2559: 93-96) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี พบว่า ด้านระบบ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบี

ด้านค่านิยมร่วม พบว่า บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวประสบผลสำเร็จจึงทำให้เกิดความภูมิใจ และจะเห็นคุณค่าของตนเอง ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง หน่วยงานมีค่านิยม มีเป้าหมาย มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจ อุทิศตนให้กับหน่วยงานและการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์นา ทศนัยนา (2557: 55-57) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้จัดการต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ปิ่นเกล้า พบว่าพนักงานของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ปิ่นเกล้า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงโดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันให้ความสำคัญด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วม ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ได้รับความเสมอภาคไม่มีการแบ่งขอบเขตในเพศชายหญิงและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยความสามารถของตนเอง จึงทำให้ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันให้ความสำคัญด้านกลยุทธ์และระบบ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวัฒนธรรมขององค์กรและด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านค่านิยมร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเช่นนี้เพราะว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันจะให้ความสำคัญต่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน โดยอายุตั้งแต่ 25 - 50 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะงานมากกว่า อายุต่ำกว่า 25 ปี แต่ อายุต่ำกว่า 25 ปี จะให้ความสำคัญด้านกลยุทธ์มากกว่า

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ความสำคัญด้านลักษณะงาน กลยุทธ์ ระบบและค่านิยมร่วม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวัฒนธรรมขององค์กร และลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันให้ความสำคัญปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้เพราะ ระดับการศึกษาต่างกันย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีคุณวุฒิที่สูงกว่า มีการคิดวิเคราะห์ที่มากกว่า ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจึงทำให้คิดแตกต่างกัน

ประเภทตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันให้ความสำคัญด้านวัฒนธรรมขององค์กรและลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านค่านิยมร่วม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งต่างกันให้ความสำคัญปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้เพราะแต่ละประเภทตำแหน่งมีการงานหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันจึงให้ความสำคัญในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยจึงนำมาเป็นข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. ด้านค่านิยมร่วม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จึงเกิดความเสียสละ ทุ่เม่เแรงกาย แรงใจ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและได้รับการยอมรับภายในหน่วยงานเพื่อปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกัน จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ค่านิยมร่วมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ หน่วยงานจึงควรพิจารณาสนับสนุนและส่งเสริมในการสร้างค่านิยมร่วมภายในหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกันภายใน การแสดงความคิดเห็นร่วมกันหรือส่งเสริมให้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บุคลากรเห็นถึงศักยภาพของตนเองและเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จและงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านระบบ ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรในการมีโอกาสดแสดงความคิดเห็น เมื่อมีปัญหาได้แก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการพัฒนาระบบการทำงาน ให้ทันสมัย เหมาะกับการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญเกี่ยวกับระบบประเมินตนเองของการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพิจารณาการจัดทำระบบภายในให้ดียิ่งขึ้น เช่น เมื่อพบปัญหาหรือ

จุดบกพร่องต้องแก้ไขปัญหาได้ทันทีและระบบการทำงานไม่ซ้ำซ้อน พัฒนาระบบทำงานอย่างสม่ำเสมอ รักษาระบบประเมินตนเองสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ด้านกลยุทธ์ ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานได้จัดทำหลักการและแผนปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางในการทำงาน สอดคล้องตามพันธกิจของหน่วยงาน หน่วยงานจึงควรพิจารณาวางแผนและจัดทำแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งจะต้องวางแผนให้เหมาะสมกับทรัพยากรในหน่วยงาน และมีการวิเคราะห์โอกาสและพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

4. ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานได้มีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ทำทหายความสามารถของบุคลากรจึงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความทุ่มเท แรงกายแรงใจ ในการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ หน่วยงานจึงควรพิจารณาให้สำคัญในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจนโดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากงานนั้นมีความท้าทายความสามารถแล้วจะทำให้เกิดแรงจูงใจอยากปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด

5. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีการสร้างวัฒนธรรมหรือกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรไว้ จึงทำให้บุคลากรสามารถอยู่ร่วมกันได้ มีการร่วมกันคิดร่วมกันสร้างและใช้วัฒนธรรมเดียวกัน ทำให้มีวิธีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ไม่มีการขัดแย้งภายใน บุคลากรปฏิบัติงานเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้า เพราะหากหน่วยงานมีก้าวหน้า ผู้ปฏิบัติงานก็就会有ความก้าวหน้าในสายอาชีพเช่นกัน หน่วยงานจึงควรพิจารณาให้ความสำคัญในการรักษาวัฒนธรรมหรือกำหนดจุดมุ่งหมายของหน่วยงานไว้

อย่างเข้มแข็งเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและใช้วัฒนธรรมนั้นร่วมกัน
เพื่อความสำเร็จของงานและงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อ
การวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี ของเขตอื่นเพื่อให้ได้รับข้อมูล
ที่หลากหลาย
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
3. จัดทำแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จของบุคลากรในสังกัด
สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12
(พ.ศ. 2560-2564). <http://www.mua.go.th/>
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด
[วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ปิ่นธารีย์ พองแพร่. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง:
กรณีศึกษาดารยูโอพี [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประดิษฐ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและ
เทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
[การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเนชั่น.*

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82. หน้า 3.

วรรณ อารณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยเอริก.

ศรัณย์นา ทศนัยนา. (2557). *การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้จัดการต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ปิ่นเกล้า [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. (2563). *ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2563*. เอกสารหมายเลข 5/2563. www.ubon5.go.th

Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K., & Muchtar, M. (2017). "Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia", *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (2nd ed.)*. Harper and Row.

Yuwantari, V., Sumartono, S., & Saleh, C. (2020). "Evaluation of BTIP's Performance After the Implementation of PPK-BLU Policy in Indonesia". *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 491-499.

Author

Mrs. Cheewarat Pimpang

Master of Business Administration Degree in Management,

Faculty of Business Administration and Management,

Ubon Ratchathani Rajabhat University

No. 2 Ratchathani Road, Nai Mueang Subdistrict,

Mueang District, Ubon Ratchathani Province 34000

Tel: 097-1065377 Email: Cheewarat.pg62@ubru.ac.th

Asst.Prof. Dr.Irada Phorncharoen

Master of Business Administration Degree in Management,

Faculty of Business Administration and Management,

Ubon Ratchathani Rajabhat University

No. 2 Ratchathani Road, Nai Mueang Subdistrict,

Mueang District, Ubon Ratchathani Province 34000

Tel: 088-6194593 Email: Irada.p@ubru.ac.th

Asst.Prof. Dr.Thitiphon Unchai

Faculty of Business Administration and Management,

Ubon Ratchathani Rajabhat University

No. 2 Ratchathani Road, Nai Mueang Subdistrict,

Mueang District, Ubon Ratchathani Province 34000

Tel: 062-6541651 Email: thitiphon.u@ubru.ac.th