



บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์

Factors Affecting the Work Efficiency of Support Education
Personnel Working in the Buriram Technical College Office.

รัศมี โชติไธสง¹ สุตานันท์ คุณุนทด² และสัมพันธ์ กาญจนพันธ์³

Ratsamee Chodthaisong¹ Sutanant Kuhunthod² & Samphan Kanjanaphan³

¹ ครูวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

Buriram Technical College, Buriram 31000

² ครูวิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณปริสุทโธ จังหวัดนครราชสีมา 30210

Luangphorkhoon Parisutho Technical College, Nakhon Ratchasima 30210

³ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

Nakhonratchasima Vocational College, Nakhon Ratchasima 30000

¹ Corresponding Author : e-mail : ratsamee.chod2510@gmail.com

Received : 8 พ.ย. 67 Revised : 14 ธ.ค. 67 Accepted : 8 ม.ค. 68

DOI : 10.14416/j.edii.2026.09.009

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่ดำเนินการวิจัย คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำนวน 24 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ ด้านค่านิยมรวมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านทักษะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลกระทบ บุคลากรการศึกษาสายสนับสนุน



Abstract

This research aims to investigate factors affecting the work performance of support staff at Buriram Technical College. The study examines the work performance of these staff members. This quantitative research was conducted in four departments: Administration, Academics, Planning & Cooperation, and Student Development at Buriram Technical College. The sample consisted of 24 support staff members selected using purposive sampling. Data was collected using a 5-point Likert scale questionnaire. Data analysis employed percentages, means, and standard deviations. The results revealed that the overall perception of internal organizational factors (strategy, structure, systems, management style, personnel, capabilities, and organizational values) was high (mean = 4.27). Similarly, perceptions of motivational factors (achievement, recognition, challenging work, responsibility, and career advancement) were also high (mean = 4.24). Finally, the overall perception of staff work performance (quality, quantity, and timeliness) was high (mean = 4.26).

Keywords : Work performance, effect Educational, Support Personnel

1. บทนำ

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ บุคลากรสายสนับสนุนถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของวิทยาลัย อย่างไรก็ตามปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้ได้ การศึกษาปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อที่จะสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น งานวิจัยนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ โดยจะพิจารณาด้านปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยด้านองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลและสนับสนุนให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น [1] ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นหัวข้อที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรสายวิชาการและนักศึกษา ตลอดจนการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ภายในวิทยาลัย เพื่อให้การศึกษาของนักศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จะช่วยให้วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์สามารถเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญและสามารถนำไปสู่การวางแผนและดำเนินการปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้ได้โดยตรงจุด

ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า [2] ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจึงเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคคลหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะประกอบ

ไปด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย [3] หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรและย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการเสนอผู้บริหารจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 24 คน

3.3 กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การสร้างแบบสอบถามเริ่มต้นจากการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถาม ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของสำนวนภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เลือกข้อที่ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ประมวลผล และใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ในโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง หลังจากได้ข้อมูลมาแล้วได้นำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามโครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

3.6.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check-List) มีจำนวน 6 ข้อ ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ตอนที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านทักษะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.4 ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



4. ผลการวิจัย

4.1 ผลสรุปจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนของวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่

เป็นเพศหญิง ร้อยละ 87.50 มีอายุไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 29.17 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 75.00 ประเภทลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 87.50 ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 33.34 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 54.16

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลสรุประดับความคิดเห็น มีดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับด้านปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์

ปัจจัยภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านกลยุทธ์	4.18	0.65	มาก
2. ด้านโครงสร้าง	4.28	0.64	มาก
3. ด้านระบบ	4.18	0.67	มาก
4. ด้านรูปแบบการบริหาร	4.52	0.57	มากที่สุด
5. ด้านบุคลากร	4.24	0.66	มาก
6. ด้านความสามารถ	4.20	0.71	มาก
7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.31	0.62	มาก
รวม	4.27	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านรูปแบบการบริหารความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในด้านการบริหารอยู่ในอันดับแรก ระดับความคิดเห็นมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ด้านความสามารถอยู่ในระดับมาก ด้านกลยุทธ์และด้านระบบ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดเท่ากันตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลสรุประดับความคิดเห็นมีดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.31	0.65	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.07	0.70	มาก
3. ด้านทักษะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.43	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.38	0.51	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.90	0.89	มาก
รวม	4.24	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านทักษะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความคิดเห็นด้านทักษะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย อยู่ในอันดับแรก อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ในด้านความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในอันดับรองลงมาอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร อยู่ในอันดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลสรุประดับความคิดเห็น มีดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.33	0.55	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.26	0.65	มาก
3. ด้านเวลา	4.19	0.69	มาก
รวม	4.26	0.63	มาก



จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ ก็อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความคิดเห็นด้านคุณภาพของงานอยู่ในอันดับแรก ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในด้านปริมาณงานอยู่ในอันดับรองลงมา ระดับมาก ส่วนด้านเวลาความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปการวิจัยและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 24 คน จำแนกตามตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทของบุคลากรเป็นประเภทลูกจ้างชั่วคราว ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ 1-5 ปี รายได้ต่อเดือน 10,001-15,00 บาท

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ปัจจัยด้านปัจจัยภายในองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษาสายสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านกลยุทธ์และด้านระบบบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด เท่ากัน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านทักษะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความคิดเห็นด้านทักษะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย อยู่ในอันดับแรก อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ในอันดับรองลงมา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความคิดเห็นด้านคุณภาพของงานอยู่ในอันดับแรก ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในด้านปริมาณงานอยู่ในอันดับรองลงมา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเวลาความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิค

บุริรัมย์ ในภาพรวมของปัจจัยทั้งหมด จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยภายในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เป็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิค บุริรัมย์ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยภายในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุริรัมย์ ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย [4] พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถและสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย [5] พบว่า (1) ปัจจัยด้านระบบขององค์กร กล่าวคือ การจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน การมีนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ การมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง ได้แก่ องค์กร มีการจัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และส่วนในด้านกลยุทธ์ ได้แก่ องค์กรที่มีทีมบริหารที่แข็งแกร่ง มีความสามารถสูง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ตามลำดับ (2) ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก (3) ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ซึ่งรองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ ในส่วนด้านสภาพในการทำงาน ได้แก่ การได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ตามลำดับ กล่าวคือ สามารถนำผลงานวิจัยไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเองตามสถานการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อยหรือข้อคำถามของแบบสอบถาม องค์กรหรือหน่วยงานสามารถนำข้อย่อย

ต่าง ๆ มาร่วมเป็นตัวแปรหนึ่ง ในการสร้างแผนหรือกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย รวมทั้งการนำไปปรับใช้เพื่อดึงความสามารถที่แท้จริงของบุคลากร และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปรับหรือพัฒนาให้สูงสุดต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาร์ตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตน์ ไตแสง [6] พบว่า 1) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลยุติธรรม และด้านการยอมรับ 2) การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ดังนี้ ด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในทุกด้าน โดยระดับการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมินยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.876$) หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

5.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านทักษะของงานที่สร้างสรรค์และ

ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งและหน่วยงาน มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณนุช ภูกัน [7] พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยสุขวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05)

5.2.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษา สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ ความสามารถ ในงานที่มอบหมาย สามารถบริหารเวลาได้ดี ทำให้งานมีคุณภาพและเสร็จภายในเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พรหมทอง [8] ผลศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการประหยัดทรัพยากร และด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยในข้อที่ 1 คือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิตี เฟ่งพิโรจ [9] พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องด้วยการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องตอบตัวชี้วัดของการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี (Local Performance Assessment : LPA) ที่จะประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การเงินและการคลัง การบริการสาธารณะ และธรรมาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องเพิ่มหรือคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินในทุกตัวชี้วัด เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตามมาตรฐานในการบริการสาธารณะ ในขณะเดียวกันก็ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย โดยมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลผ่านกลไกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามห้วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคนา ธนานุภาพพันธ์ และคณะ [10] พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เป็นด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิดา

มะสะอะ และชิดโสณ วิสิฐนิจิศา [11] พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงานที่ได้ทำ ปริมาณงานที่ทำได้ ด้านการพัฒนาการจัดการบริหาร และการพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพร ทองสิงห์ และฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์ [12] พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงานตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ในการวิจัยครั้งนี้ควรเพิ่มเติมในเรื่องการเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร

5.3.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรระหว่างหน่วยงาน

5.3.3 ควรศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] ศุภสร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). ปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- [2] จิตติมา อัครธิตีพงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [3] Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill : Irwin.



- [4] ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- [5] สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร. วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 12(1), 64-90.
- [6] สุดารัตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตน์ ไต้แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการบริหารคน, 24(2), 1-10.
- [7] ปวีณนุช ภูกัน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- [8] ปัทมพร พรหมทอง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [9] อติติ เฟงพิโรจ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- [10] อังคณา ธนานุภาพพันธ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(1), 236-249.
- [11] วณิดา มะสะอะ และชินโสณ วิสิฐนิธิจิภา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด. วารสารมหาจุฬานาครพรรคน, 10(12), 220-227.
- [12] ชุมพร ทองสิงห์ และฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์. (2022). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 11(2), 163-174.