

การพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

Developing Practices to Enhance Teacher Performance of
Panyapiwat Technological College

พิทักษ์ ศิลป์ประสิทธิ์

Pitak Silprasit

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

Vice-President, Rattana Bundit University

Received: September 5, 2018

Revised: October 25, 2018

Accepted: October 25, 2018

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความพอใจของค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (2) แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงาน (3) ปัจจัยที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง ได้ค่าเท่ากับ 0.97 และผ่านการหาค่าความเชื่อถือได้ ที่ระดับ 0.95 ประชากร คือ ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ จำนวน 60 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน เก็บรวบรวมข้อมูลสนามดำเนินการระหว่างเดือน สิงหาคม - ธันวาคม ปี พ.ศ. 2560 สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้ จำนวน 60 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของประชากรทั้งหมด โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ นำเสนอข้อมูลรูปแบบของตาราง ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาที่สำคัญ คือ ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ยังไม่พึงพอใจในด้านความพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2) แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ ควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยพิจารณาตามความสามารถและหน้าที่ของแต่ละบุคคล (3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาในด้านความพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ สายการบังคับบัญชามีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และ สายบังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ปัจจัยภายนอก ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนรวมถึงได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน

คำสำคัญ: การพัฒนา, การเพิ่มประสิทธิภาพ, ครู, วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

Abstract

The purposes of study were to (1) progress in the job. Policy and Management Control Command Sufficiency of compensation and welfare and relationships of Panyapiwat technological college (2) developmental guidelines (3) factors that are important to the performance of teachers of Panyapiwat technological college The research methodology is Quantitative research by using questionnaire as a data gathering technique. The data were analyzed by testing Validity (0.97) and Reliability (0.95). The population and samples in this study included 60 teachers in Panyapiwat Technological College. The data was collected from August to December, 2017. The 60 data (100%) were analyzed by using descriptive statistics through Frequencies, Mean, percentage, standard deviation and Paired t-test that it consists. The research result showed that ((1) the important problem is teachers in Panyapiwat Technological College are not satisfied with the adequacy of compensation and welfare (2) the development of Sufficiency of Benefits and Compensation is Clear rules and fair measurement standards in employee's competencies and duties (3) factors related to succeed in the development of benefit and components consist Internal Factor included a principal should always be honest, fair and generous. The right man on the right job is necessary for the successful functioning of each department by assigning from knowledge, skills, and specialization major Panyapiwat Technological College has a plan to develop employees' skills and knowledge. External Factor included Teachers and Education Personnel in Panyapiwat Technological College willingly accepted to follow the policy and plan.

Keywords: development, optimization, teacher, Panyapiwat Technological College



บทนำ

วิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชนในยุคนี้ผู้บริหารจะต้องบริหารงาน และ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และ บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ เป็นปัจจัยเบื้องต้นต่อการบริหารงานในองค์กรเนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ด้วยการทำงานของบุคลากรในองค์กร ความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานนั้น จะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานในองค์กร หากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ ความ เข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานย่อมเป็น

อุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยในการทำงานและการพัฒนาบุคลากร (ธัญธรณ์ สมัยธรรม, 2557)

“บุคลากร” ถือเป็นส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นต้องทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานเพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้ง ดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพดังนั้นหากผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินการที่น่าพอใจ นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้วการพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงเวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอและเช่นเดียวกับพจน์ พจนพานิชย์กุล (2559) “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขัน” วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ เป็นสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งโดย บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยซื้อกิจการมาจากโรงเรียนกรุงเทพเทคนิคนนท์ และตั้งในนามบริษัท ศึกษาภิวัฒน์ จำกัด เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2547 และได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนกรุงเทพเทคนิคนนท์เป็น โรงเรียนปัญญาภิวัฒน์ เทคโนโลยี เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2547 ต่อมาวันที่ 11 มกราคม 2551 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ให้โรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการ

บริหาร และเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2555 ได้ขอเปลี่ยนแปลงรายการในตราสารจัดตั้งโรงเรียน หมวด 1 ชื่อประเภทระดับการศึกษาเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนปัญญาภิวัฒน์เทคโนโลยี เป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการเปิดรับนักเรียนนักศึกษาใหม่ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 เป็นต้นมา โดยจัดการเรียนการสอนในรูปแบบทวิภาคีซึ่งเป็นการเรียนการสอนโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเรียนทฤษฎีควบคู่กับ การปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการตลอดเวลาของหลักสูตร มีจำนวนครู 60 คน

ปัญหาและอุปสรรคของวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์เกิดจากสภาพการณ์ปัจจุบัน การศึกษาด้านสายอาชีพมีบทบาทมากในปัจจุบัน ทำให้หลายสถานศึกษาหันมาพัฒนาและแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น ทำให้วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ประสบกับปัญหาทำให้มีการลาออกอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสาเหตุทำให้วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ขาดกำลังการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต้องใช้ครูที่ขาดทักษะความรู้ ความสามารถและความชำนาญในรายวิชาที่ขาดทำให้เกิดความไม่คล่องตัวเกิดการสอนแทนกัน และผู้เรียนไม่ได้รับความรู้อย่างเต็มเปี่ยมและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบโดยรวมของวิทยาลัย คือ ผู้เรียนได้รับความรู้ไม่เต็มที่ อัตรากำลังคนไม่เพียงพอ ครูมีภาระการสอนมากกว่าที่กำหนดและทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการเรียนการสอนที่ไม่มีผู้สอนหรือแม้กระทั่งการให้คำปรึกษาและผู้เรียนล้วนเป็น สิ่งที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงซึ่งจำนวนนักเรียนแต่ละปีการศึกษาเพิ่มจำนวนมากขึ้นแต่ถ้าขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้วไม่ว่าจะเป็นขาดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รายได้และสวัสดิการในหน่วยงานไม่เพียงพอ ไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ที่ตนต้องนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนล้วนก่อให้เกิดผลเสียต่อวิทยาลัย ทำให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของครู เช่น การมาทำงานสาย ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ไม่ตั้งใจทำงาน ขาดงาน ลาพักโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูไม่เป็นที่ประจักษ์ส่งผลเสียต่อผู้เรียนและสถานศึกษาได้มูลเหตุจูงใจจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในข้างต้นประกอบกับผู้วิจัยเป็นบุคลากรคน

หนึ่งในวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบการทำงานและให้บริการต่อครูที่ใช้บริการเป็นประจำ และได้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการ ตลอดจนปัจจัยอันส่งผล การทำงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อประสพผลสำเร็จสูงสุด จึงได้สนใจศึกษาถึงปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลของการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปยังส่งผลดีต่อวิทยาลัย ผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษา และจัดทำกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2538 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะ หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถ สร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้คุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่

ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตได้เพิ่มสูงกว่าเดิมโดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือไม่เช่นนั้นก็อาจเป็นว่าสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยกว่าเดิม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติปรนนิบัติ รับผิดชอบ หมายความว่า งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับความมอบหมาย โดยที่บุคคลนั้น ๆ ต้องมีความสามารถและทุ่มเทรวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว และทั้งหมดกระทำภายใต้ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรนั้น ๆ วางไว้ก็จะส่งผลให้งานดังกล่าวที่ได้ รับผิดชอบมาแล้วเสร็จก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency”

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น Davis (1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลและเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานมีดังนี้ คือ (1) อายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (2) ตำแหน่ง บุคคลที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ Supervisor ขึ้นไปจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องนี้ สอดคล้องกันในประเทศต่อไปนี้ ได้แก่ รัสเซีย สหรัฐอเมริกา เยอรมัน อิตาลี สวีเดน และนอร์เวย์ (3) สภาพการทำงานในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเปรียบเทียบกับวิถีชีวิตของพวกเขาว่า สอดคล้องกับสภาพขององค์กรหรือไม่ (4) การได้รับผลตอบแทน เพราะมันหมายถึงการบ่งบอกว่าพวกเขาทำงานได้ดี หรือไม่เพียงใด พงศ์ หรดาล (2540, น. 39) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญ ผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์การติดต่อสื่อสาร และความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงาน

แคนซ์แดเนียลและคาน โรเบิร์ต แอล (Katz

Daniel; & Kahn, Robert L,1972; อ้างถึงใน พิศาล สรรบัว, 2550, น. 20) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในระบบเปิด (Open System) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นถ้าจะวัดจาก 10 ปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือการฝึกอบรมประสบการณ์ ความรู้สึก ผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

สมยศ นาวิการ 2525 (อ้างถึงใน พิศาล สรรบัว, 2550, น. 20) ได้กล่าวถึงแนวคิด ซึ่งเสนอ ปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรคือ (1) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็ง ภายในองค์กรโอกาสและอุปสรรคภายนอก (2) โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม จะช่วยในการปฏิบัติงาน (3) ระบบ (System) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (4) แบบ (Styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุ 7 เป้าหมายขององค์กร (5) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร (6) ความสามารถ (Skill) (7) ค่านิยม (Shared Value) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรของ Herzberg

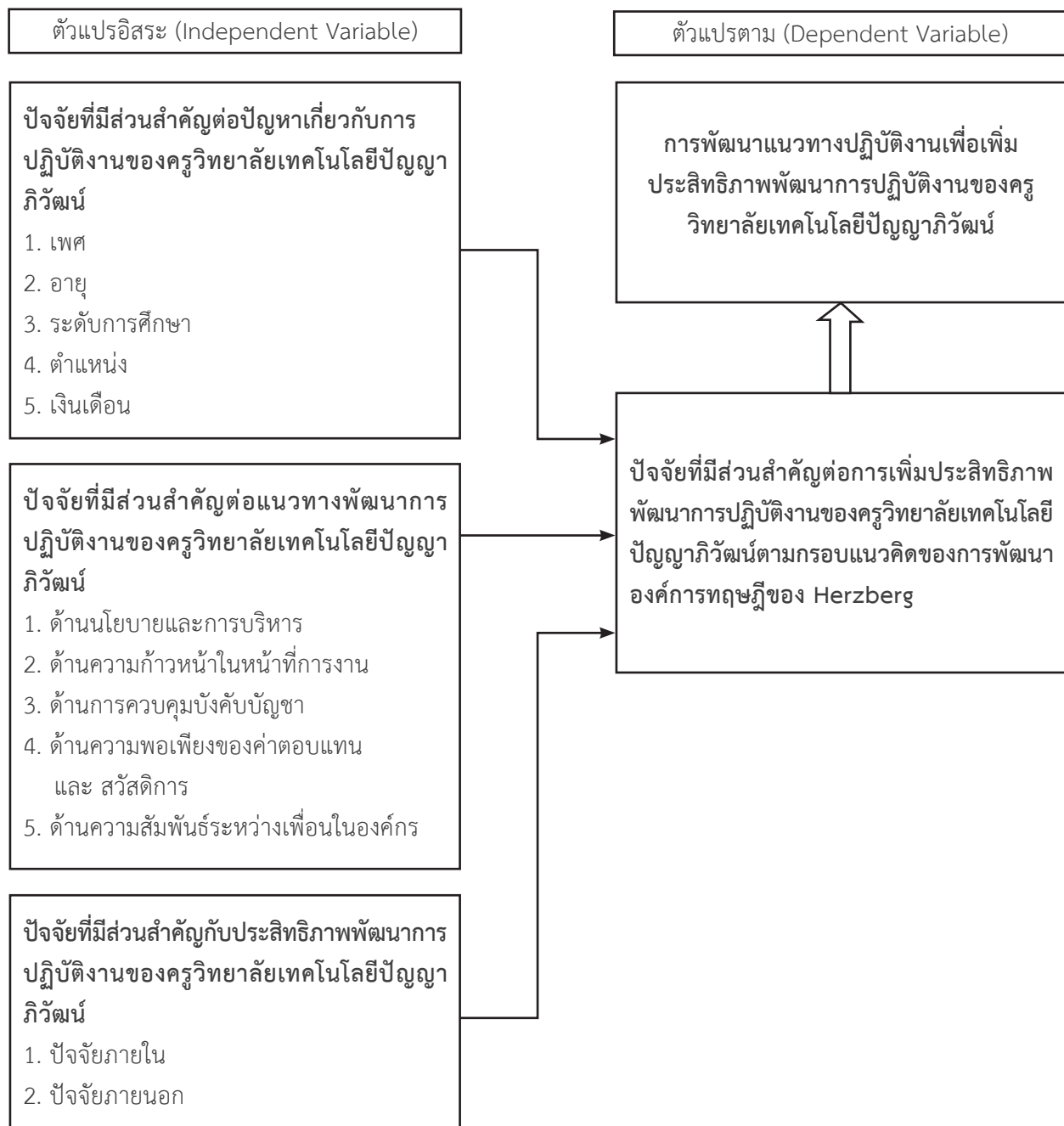
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) เฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg) และคณะ ได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยซึ่งกล่าวถึงมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการ 2 ด้าน คือ ความต้องการทำงานด้านสุขอนามัย (Hygiene needs) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) และความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator needs) หรือ ปัจจัยภายใน (Intrinsic factors) ตามทฤษฎีของเฮิร์ทซ์เบิร์ก หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้รับการตอบสนอง

อย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พึงพอใจแต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ให้มากก็ดีไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงาน ด้วยความรักในหน้าที่ที่อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้สีกเหน็ดเหนื่อยแต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้ายอาจทำงานเพียงพอให้งานเสร็จไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor theory) มีรายละเอียดของปัจจัยต่าง ๆ จำแนกออกได้ ดังต่อไปนี้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) เรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement), การได้รับการยอมรับ (Recognition), ลักษณะของงาน (Work-itself), ความรับผิดชอบ (Responsibility), ความก้าวหน้า (Advancement), และการมีโอกาสดีเติบโต (Possibility of growth)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) เรียกอีกอย่างว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 8 องค์ประกอบ คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration), การควบคุมบังคับบัญชา (Technical supervision), เงื่อนไขการทำงาน (Working conditions), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations), เงินเดือน (Salary), สถานภาพ (Status), ความมั่นคงในการทำงาน (Job security), ปัจจัยต่าง ๆ ในชีวิตส่วนตัว (Factors in personal life)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับต่ำ
2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยแบบเชิงปริมาณเป็นหลัก ในขั้นตอนการศึกษาการทำวิจัย ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมข้อมูลไว้ คือ ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์
2. ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยจัดรูปแบบสอบถามการวิจัยจากกรอบแนวคิดและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และได้พัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษา นำแบบสอบถามที่ได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมด้านเนื้อหา และการเรียบเรียงข้อความ
3. ขั้นการจัดกระทำข้อมูล
 - 3.1 รวบรวมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมมาทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หากแบบสอบถามไหนที่ไม่สมบูรณ์ทำการแยกแบบสอบถามนั้นออก
 - 3.2 การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่สมบูรณ์บันทึกลงคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์
4. ขั้นเสนอผลการศึกษา เสนอผลการศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ มีตารางประกอบ
5. ขั้นรายงานผลการดำเนินงาน การเสนอผลการศึกษา และการจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ จำนวน 60 คน เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้างและแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple choices)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะแบบสอบถามประเภทมาตราประเมินค่า 3 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสำคัญนอกเหนือการควบคุม มีลักษณะลักษณะแบบสอบถามเหมือนตอนที่ 2

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบสอบถามเหมือนตอนที่ 2-3

2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

2.2. จัดทำร่างแบบสอบถามการวิจัยจากกรอบแนวคิดและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และได้พัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษา

2.3. นำแบบสอบถามที่ได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมด้านเนื้อหา และการเรียบเรียงข้อความ

2.4. ปรับปรุงแบบสอบถามฉบับร่างตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสนอแนะไว้

2.5. นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

3. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนของข้อความ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (McKee & Smith, 2003, p. 51) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อรายการ (item) ที่มีค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป ซึ่งหมายถึงรายการนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่จะวัด (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2554) โดยกำหนดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

+1 = เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่จะวัด
0 = เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่จะวัด
-1 = เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่จะวัด

เมื่อนำคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดให้ในแต่ละข้อคำถามมาทำการหาค่าเฉลี่ยแต่ละข้อ ปรากฏว่าทุกคำถามได้คะแนนเกิน 0.5 จึงถือว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ได้

4. ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 30 ชุด ไปทดลองให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร เพื่อรอกแบบสอบถามในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ซึ่งหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา มากกว่า 0.70 จากการทดสอบได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.97 มากกว่า 0.70 ถือได้ว่าแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีค่าความเชื่อมั่นตามมาตรฐาน จึงนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

- 1.1 หนังสือพิมพ์วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ
- 1.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
- 1.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการ

สอบถามกับกลุ่มเป้าหมายในวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ โดยเก็บตัวอย่างตามความสะดวก จำนวน 60 ฉบับ

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย 60 คน ในวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ดังนี้

1.1 ใช้ค่าสถิติพรรณนา เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและเสนอเป็นตารางมีค่าบรรยายประกอบ

ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดตามเกณฑ์ ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้วิธีของ Best (1997:174) การแบ่งระดับช่วงคะแนน คือ คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด/ระดับจำนวนชั้น (อันตรภาคชั้น) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3 - 1}{3} = 0.67$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3 ทศนคติของนักเรียนอยู่ระดับมาก ช่วงคะแนน

2.34 - 3.00 คะแนน

2 ทศนคติของนักเรียนอยู่ระดับปานกลาง ช่วง

คะแนน 1.68 - 2.33 คะแนน

1 ทศนคติของนักเรียนอยู่ระดับน้อย ช่วงคะแนน

1.00 - 1.67 คะแนน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.33 รองลงมาคือ เพศชาย

คิดเป็นร้อยละ 31.67 มีอายุในช่วง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.67 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมาคือ หัวหน้าสาขาวิชา คิดเป็นร้อยละ 10.00 ได้เงินเดือนต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาเงินเดือนต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.00

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68

2.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67

2.3 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72

2.4 ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้มีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในองค์กร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงาน ร่วมกันให้คำปรึกษาหารือ และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญนอกเหนือการควบคุม พบว่า ปัจจัยภายในที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก คือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น

มีสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 รองลงมาคือ สายการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ส่วนปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนรวมถึงได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน และวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการดำเนินงานภายใต้กรอบของแผนงานและโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 4.

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และรักดีต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 รองลงมาคือ ท่านมีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา และเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาองค์กรของท่านในทางไม่ดีโดยไม่ทราบข้อเท็จจริง ท่านจะชี้แจงให้ทราบด้วยเหตุผลที่ชัดเจนถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

5. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน) ที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านตำแหน่งที่มีส่วนสำคัญต่อปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ไม่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) ส่วนด้านเงินเดือนนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเงินเดือน ที่มีส่วนสำคัญต่อปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแนวทางพัฒนา (ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน,ด้านการควบคุมบังคับบัญชา, ด้านความพอใจเพียงของค่าตอบแทนและ สวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในองค์กร) การปฏิบัติงานของครูที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางพัฒนา การปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร , ด้านความพอใจเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในองค์กร ไม่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีระดับความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ($r = .294$, $.290$) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีความสำคัญนอกเหนือการควบคุมที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญนอกเหนือการควบคุมกับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01

การอภิปรายผล

วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้ เมื่อพิจารณารายชื่อในแต่ละด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ มีความเห็นว่านโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งอาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ วิทยาลัยฯ ให้การสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ

เกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่และ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนภุต วัฒนากุล (2551) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้า บางกอกเคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าเคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ มีความเห็นว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ อาจเพราะวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์มีการส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาต่อ อบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีโอกาสได้รับ การพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และการปฏิบัติงานในหน้าที่ช่วยให้มีเกียรติและมีชื่อเสียง สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพล พรหมอุตม์ (2550, น. 61) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทธารเรือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดีด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่าบุคลากรวิทยาลัยฯมีความเห็นว่าการควบคุมบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาได้เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระในการปฏิบัติงานและมีการเสริมสร้างความรักความสามัคคี ในหน่วยงาน บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2551, น. 378) กล่าวถึงการควบคุมบังคับบัญชาว่าเป็นความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความพอใจเพียงของค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับ

ปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรวิทยาลัยฯ มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยฯ ได้จัดให้แก่บุคลากรมีการพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรพึงพอใจอยู่บ้าง โดยเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลางกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ รวมถึงความพึงพอใจที่มีการจัดและปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียน เอี่ยมอ่อน (2553, น. 63) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก พบว่าด้านสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยฯ มีความเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในวิทยาลัยฯ มีความสัมพันธ์และสามัคคีกันอย่างดี ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานร่วมกันให้คำปรึกษาหารือ และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เย็นตะวัน ศรีวิเศษ (2554, น. 63) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย

เทคโนโลยีปัญญาวิวัฒน์ ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร มีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาองค์กรของท่านในทางไม่ดีโดยไม่ทราบข้อเท็จจริงจะชี้แจงให้ทราบด้วยเหตุผลที่ชัดเจนถูกต้อง เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดผิดพลาดปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในงานนอกเหนืองานประจำ และมีความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้มเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงานมากขึ้น ดังนี้
ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรต้องรักษาและพัฒนาระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานระบบเดียวกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีค่าแปลผล อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรยังเห็นว่าการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน ยังไม่เป็นไปตามความรู้, ความสามารถ และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้น การประเมินผลงานควรมีความยุติธรรมมากยิ่งขึ้นให้เห็นถึงความยุติธรรม ความกระตือรือร้นในการทำงาน



References

- Navykarn, S. (1982) .*Organizational development and motivation*. Bangkok: Bhannakij. (in Thai).
- Phromutn, A. (2007). *Efficiency of Personnel Performance King Chulachomklao Royal Navy's Royal Navy Naval*. Master of Independent Study, Burapha University. (in Thai).
- Potchanapanichkul, P. (2016). *Improving the work efficiency of individuals*. Retrieved from <http://www.sddc.co.th/knowledge/article/131>. (in Thai).
- Royal Institute Dictionary. (2013). Bangkok: Nanmeebooks
- Sangwisas, Y. (2010). *Job Motivation of Teachers and Educational Personnel under the Vocational Commission is Surat Thani Province*. Master of Business Administration, Saratthani Rajabhat University. (in Thai).
- Srabua, P. (2007). *The Relationship Between Value, Personality and Life Satisfaction with Working Efficiency of Employees of Provincial Electricity Authority*. Master of Business Administration Degree in Management, Srinakharinwirot University. (in Thai).
- Tangchai, P. (2011). *Efficiency of staff performance in accordance with Four Iddhipada : A case study of Ampas Industries Company Limited, Samutprakarn Province*. Degree of Master of Arts (Public Administration), Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai).
- Watanakul, T. (2008). *Employee motivation factors towards working at Bangkok Cable Company Limited Samut Prakan Province*. Master of Business Administration, Chiang Mai University. (in Thai).

