

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ
กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

Factors Affecting the Performance Efficiency
of Personnel under Industrial and Community
College of Central Region College.

ดร.ปานเดชา ทองเลิศ

* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Dr.Phandacha Thonglert

* Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University.

ข้อมูลบทความ

* รับบทความ 28 กันยายน 2563

* แก้ไข 21 พฤศจิกายน 2563

* ตอรับบทความ 10 พฤศจิกายน 2563

บทคัดย่อ

การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรมีส่วนสำคัญและต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ช่วยส่งเสริม สนับสนุนด้วย โดยการวิจัยนี้จัดเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัย ในการทำงานของบุคลากร 2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และ 4) แนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ 1) นโยบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3) บรรยากาศในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าในการทำงานและ 5) ความผูกพันของบุคลากร ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านความทันเวลา และ 3) ด้านความสำเร็จของงาน ประชากร คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ 540 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มอย่างง่าย ได้ 226 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ให้การสัมภาษณ์จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงาน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าอัลฟา (Alpha) 0.92 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัย ในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยทุกด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) แนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้การสนับสนุนแก่บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการศึกษาต่อ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่น นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อ

การทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล
ประสิทธิภาพ
การทำงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of performance factors of the personnel 2) to study the level of performance efficiency of the personnel 3) to study the factors affecting performance efficiency of the personnel, and 4) to study the developing guidelines for improving the performance of the personnel. Independents variable were five aspects of factors affecting : 1) policy and vision 2) participation and teamwork 3) climate 4) advancement and 5) commitment. In addition, the dependents variable were three aspects of performance efficiency : 1) quality, 2) just in time and, 3) achievement. Populations were 540 personnels under Industrial and Community College. Sample from random sampling 226 personnels using a questionnaire and in-depth interviews with 5 executives or the heads of group. The research instrument used questionnaire and interview, which achieved Cronbach's Alpha value of 0.92 for reliability. Statistics used for analysis were percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and content analysis. The research findings indicated that 1) the performance factors were five aspects,

which found to be at high level. 2) the performance efficiency were three aspects, which were found to be at the highest level. 3) The factors affecting performance efficiency were in all aspects ($p < 0.05$). 4) The developing guidelines for improving performance were to encourage personnel development, education, teamwork, participation, using technology in operation, management the good climate in operation, to build commitment and morale, to encourage creativity in operation, doing research invention and innovation.

Keywords: Factors Affecting
Efficiency
Performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยมีหน้าที่การบริหารงาน ดำเนินงาน กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพโดยมีหลักสูตรที่ความหลากหลายและตอบสนองความต้องการของภาคการผลิต ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 และทำความร่วมมือกับต่างประเทศ เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาพ.ศ. 2560-2579 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) มีแนวทางการจัดการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกำลังคนด้านวิชาชีพ ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีจิตสาธารณะ 2) ด้านความรู้ หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่

เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน 3) ด้านทักษะ มีความสามารถ ปฏิบัติงานได้ โดยสามารถเลือกใช้วิธีการจัดการและแก้ปัญหาการทำงานด้วยทักษะ รวมทั้ง มีความคิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) มีความสามารถประยุกต์ใช้ และการตัดสินใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยครูผู้สอนและบุคลากร ในสถานศึกษาที่มีคุณภาพและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรเร่งพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

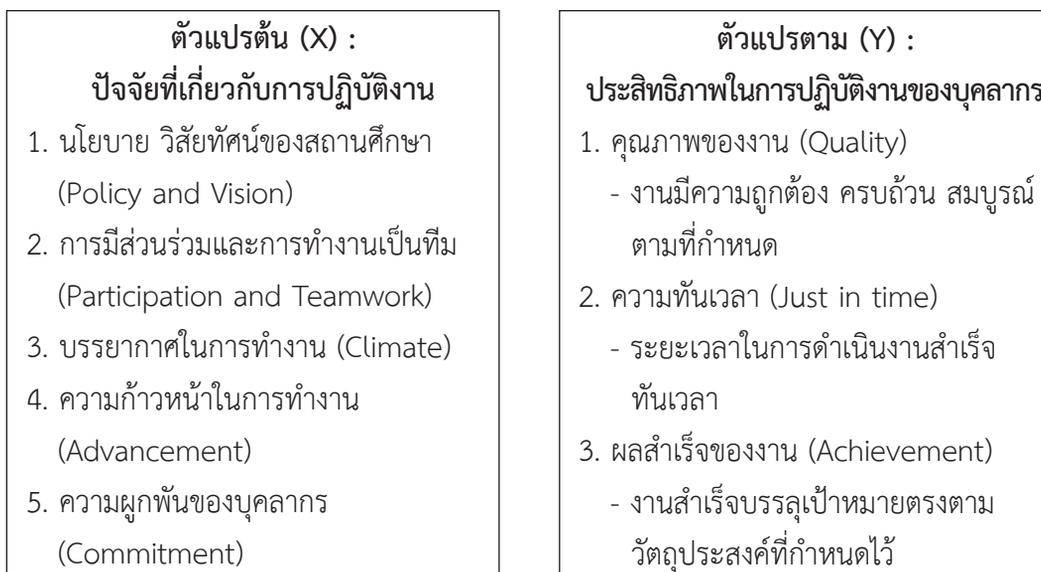
จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน นักวิชาการได้กล่าวว่าการที่จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตนในการทำงาน คนทำงานที่มีประสิทธิภาพ สมพิศ สุขแสน (2556) ต้องมีความฉับไว รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า เสร็จตามกำหนดเวลา ให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยเน้นความถูกต้องแม่นยำ ในกฎระเบียบ ทั้งนี้บุคลากรต้องมีความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ และแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้อยู่ด้วยตนเองจากผู้อื่น และทางอินเทอร์เน็ตโดยสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

กิลเมอร์ (Gilmer 1967) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงาน คือ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาต่อ การดูงาน การฝึกอบรม ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการทำงานรวมทั้งต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการทำงานของบุคลากรโดยเฉพาะวิทยาลัยการอาชีพสถานศึกษาในกลุ่มภาคกลาง ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดอาชีวศึกษาให้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถเขียนกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีแบบแผนการวิจัย (Research Design) ในลักษณะเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาวะการณ์ โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non experimental case study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำนวน 540 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 226 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง 5 คน ที่มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 3 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ ลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน เพื่อศึกษาระดับปัจจัย ระดับประสิทธิภาพ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฯ

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาของบุคลากร

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis และพิจารณาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของ ไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อมูลส่วนบุคคลได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 226 คน พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.40 และเพศชาย ร้อยละ 33.60 มีอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 64.60 รองลงมา อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 28.80 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 4.40 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 2.20 มีตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 63.30 รองลงมา พนักงานราชการ ร้อยละ 32.30 และลูกจ้างประจำร้อยละ 4.40 การ

ศึกษาส่วนมากจบปริญญาตรี ร้อยละ 77.00 รองลงมาปริญญาโท ร้อยละ 19.90 และปริญญาเอก ร้อยละ 3.10 และประสบการณ์การทำงาน มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี ร้อยละ 55.80 รองลงมาคือ 11-15 ปี ร้อยละ 37.60 และ 1-4 ปี ร้อยละ 3.50 และน้อยที่สุดคือ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวม

ปัจจัยในการทำงาน	\bar{X}	SD.	ระดับ
1. ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.88	.176	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.19	.336	มาก
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.88	.131	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.28	.202	มากที่สุด
5. ด้านความผูกพันของบุคลากร	4.12	.249	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านปริบท	4.28	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07, S.D.=.127$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=4.28, S.D.=.202$) และอยู่ในระดับ มาก 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.19 S.D.=.336$) ด้านความผูกพันของบุคลากร ($\bar{X}=4.12 S.D.=.249$) ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.88 S.D.=.176$) และด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=3.88 S.D.=.131$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	SD.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.38	.204	มากที่สุด
2. ด้านความทันเวลา	4.57	.226	มากที่สุด
3. ด้านผลสำเร็จของงาน	4.68	.389	มากที่สุด
ภาพรวม	4.54	.250	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54, S.D.=.250$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านผลสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.68, S.D.=.389$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X}=4.57, S.D.=.226$) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=4.38, S.D.=.204$)

3. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวม

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	5.761	.529		10.896	.000
ปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวม	-.298	.130	-.152	-2.299	.022

$R = .152$ $R^2 = .023$ $Adj.R^2 = .019$ $S.E. = .248$ $p\text{-value} = .022$ $Sig = .05$

จากตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายปัจจัยนั้น มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อปัจจัยทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (Y_1) ด้านความทันเวลา (Y_2) และด้านผลสำเร็จของงาน (Y_3) ได้ค่าประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .023 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ $2.3 (R^2 \times 100)$ ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ($Adj.R^2$) เท่ากับ .019 และค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ($S.E.est$)

3.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร

ตารางที่ 3.1.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	.427	.308		1.386	.167
1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4)	1.030	.034	1.022	30.608	.000
2. ด้านความผูกพันของบุคลากร (X_5)	.230	.050	.281	4.617	.000
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_3)	-.476	.043	-.306	-10.949	.000
4. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม(X_2)	.107	.035	.176	3.076	.002

$R = .936$ $R_2 = .876$ $Adj.R_2 = .874$ $S.E. = .072$ $Sig. = .05$

จากตารางที่ 3.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายปัจจัยฯ ที่มีอิทธิพลมากที่สุด ดังนี้ 1) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4) 2) ด้านบรรยากาศ ในการทำงาน (X_3) 3) ด้านความผูกพันของบุคลากร (X_5) และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (X_2) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ได้ค่าประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .876 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.6 ($R^2 \times 100$) ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ($Adj.R^2$) เท่ากับ .874 และค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ($S.E.\text{est}$) เท่ากับ .072 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = .472 + 1.030_{x_4} + .230_{x_5} - .476_{x_3} + .107_{x_2}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 1.022_{x_4} + .281_{x_5} - .306_{x_3} + .176_{x_2}$

ตารางที่ 3.1.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ด้านความทันเวลา

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	-3.227	.355		-9.081	.000
1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X ₄)	1.264	.039	1.133	32.552	.000
2. ด้านความผูกพันของบุคลากร (X ₅)	.777	.057	.857	13.530	.000
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X ₃)	-.366	.050	-.212	-7.293	.000
4. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม(X ₂)	.145	.040	.215	3.609	.000

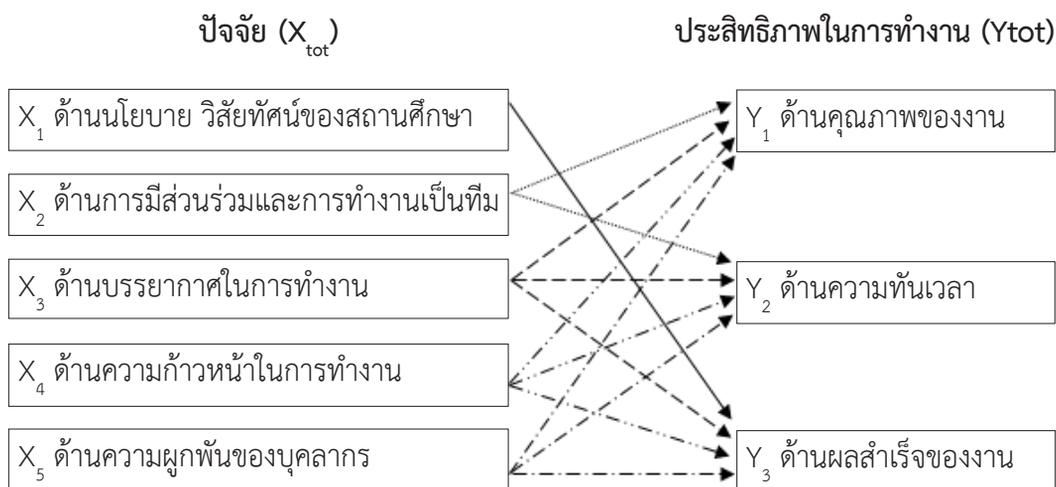
R = .888 R² = .789 Adj.R² = .785 S.E. = .180 Sig. = .05

จากตารางที่ 3.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ด้านผลสำเร็จของงาน พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายปัจจัยฯ ที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ 1) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X₄) 2) ด้านความผูกพันของบุคลากร (X₅) 3) ด้านนโยบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (X₁) และ 4) ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X₃) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05) ได้ค่าประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .789 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.9 (R² × 100) ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (Adj.R²) เท่ากับ .785 และค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ (S.E.est) เท่ากับ .180 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$$Y = -5.869 + 2.092_{X_4} + .418_{X_5} -.387X_1 - .420_{X_3}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$$Z = 1.087_{X_4} + .267_{X_5} .175X_1 - .141_{X_3}$$

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฯ สามารถเขียนแผนภูมิได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฯ

4. ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สามารถสรุปผลจากการวิเคราะห์ เนื้อหาโดยผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ ของตนเอง
- 2) สนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม
- 3) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน
- 4) กระตุ้นให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ การทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม
- 5) จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน
- 6) สร้างความผูกพันด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน มีความรักสามัคคี
- 7) สร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัล ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง

อภิปรายผลการวิจัย จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยในการทำงานของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน สามารถอภิปราย ดังนี้

- (1) ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ สถานศึกษามีการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และนำนโยบายสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แนวคิดของ พาร์คเกอร์ (Parker, 2008: 19) ที่กล่าวว่าลักษณะของ

การทำงานให้มีประสิทธิภาพแนวใหม่ คือจะต้องมีนโยบาย วัตถุประสงค์ และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน (2) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานจากบุคลากรในสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ พุดติ (Putti, 1987: 186) ที่กล่าวว่า วิธีการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จ คือ การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและการสร้างทีมงาน Participation and Team Building (3) ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษาได้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เรียบร้อย รู้สึกปลอดภัย ในชีวิตทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน และมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สตริงเกอร์ (Stringer, 2002: 10-11) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี จะทำให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี ทำงานด้วยความเต็มใจ (4) ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยงานที่ปฏิบัติ จะสร้างความมั่นคงในการ

ดำเนินชีวิต ส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรทางวิชาการ สนับสนุนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความสามารถ มีผลงานเชิงประจักษ์ และมีการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นบนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสมและมีความยุติธรรม (5) ความผูกพันของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และมีความเต็มใจทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละมุ่งมั่นกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับ สถาพร ปิ่นเจริญ (2547: 45-50) ที่กล่าวว่า การสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรจะเป็นแรงจูงใจทำให้บุคลากรทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2. ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ (1) ด้านคุณภาพของงาน กล่าวคือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จถูกต้อง สมบูรณ์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้คุณภาพดีและใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1987: 221-369) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความ

สำเร็จในการทำงานสูงมักมีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญการวางแผน ปฏิบัติงานตามลำดับขั้น (2) ด้านความทันเวลา โดยสามารถปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลากำหนดเสมอและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลงเพื่อประหยัดเวลา สอดคล้องกับ ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2545: 169) พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว เสร็จทันเวลา (3) ด้านผลสำเร็จของงาน โดยมีความถูกต้อง ได้จำนวนผลงานอยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับ ซินโซติ นาไพรวัน (2557: 156) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรในการทำงาน สามารถแก้ไขอุปสรรคการทำงานได้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้จำนวนปริมาณตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรที่ร่วมกันทำนายปัจจัยนั้นๆ มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อปัจจัย ทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา และด้านผลสำเร็จของงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ 1) ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา 2) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3) ด้านบรรยากาศในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ 5) ด้านความผูกพันของบุคลากร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ (1) ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพียงด้านเดียว คือ ด้านผลสำเร็จของงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่บุคลากร มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผล ตามนโยบายของ สถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรนำนโยบายสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จิตติมา อัครดิพิพงศ์ (2556: 454) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่นำองค์กรบรรลุผลสำเร็จขึ้นอยู่กับนโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ดีจะเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรด้วย (2) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 2 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านความทันเวลา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือ ให้เกียรติกัน ทำให้เกิดกำลังใจ มีความกระตือรือร้น สอดคล้องกับ สุธี วรประดิษฐ์ (2553: 10-18) ที่

กล่าวว่า การร่วมมือและร่วมรับผิดชอบด้วยกันของบุคคลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ (3) ด้านบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา และด้านผลสำเร็จของงาน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สะอาดเรียบร้อย ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งมีบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ทำให้การทำงานมีความสุข ได้คุณภาพของงานที่ดี และประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2544: 114) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจ มีความรับผิดชอบในการทำงาน ช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ (4) ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ด้านคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา และด้านผลสำเร็จของงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทำให้สามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ส่งผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้บุคลากรได้รับรางวัล ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งงานเพื่อความก้าวหน้า ส่งผลให้เกิด

ความกระตือรือร้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979: 101) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจและเกิดแรงจูงใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ จากการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น (5) ด้านความผูกพันของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา และด้านผลสำเร็จของงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับสถานศึกษา จะแสดงออกด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษามีความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ทันเวลาและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers, 1979: 369-370) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. แนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เป็นข้อมูลที่ได้จาก

การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างาน มีรายละเอียด ดังนี้ 1) สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการศึกษาต่อ 2) ให้บุคลากรทำงานเป็นทีม 3) นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2544: 299) ที่กล่าวว่าองค์กรที่น่ากลยุทธ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน จะทำให้การทำงานราบรื่นและประสบผลสำเร็จ 4) กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่น การทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม 5) จัดบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงาน 6) สร้างความผูกพันในสถานศึกษาด้วยการเป็นมิตรที่ดีต่อกัน รักใคร่ มีความสามัคคี 7) สร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัลและการเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับ เซคกัน และแบคแมน (Second and Backman, 1964: 391) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จที่เกิดจากความต้องการคือการได้รับสวัสดิการและมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ระดับปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ

มากที่สุด 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) แนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากร พบว่า ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนในสิ่งต่อไปนี้ อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีการทำงานเป็นทีม ให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน สร้างความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ให้ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. เน้นการทำงานเป็นทีม ใช้เทคโนโลยี และสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยการอาชีพในกลุ่มสถานศึกษาภาคอื่นๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

บรรณานุกรม

- จิตติมา อัครฉติพงษ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2544). การบริหารการศึกษา. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชินโชติ นาไพรวิน. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ และการจัดการภาครัฐ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประวิทย์ ทิมครองธรรม. (2545). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์เขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มฉก. วิชาการ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 45-50.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. <https://bongkotsakorn wordpress.com>.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). ธนัชการพิมพ์.
- สุธี วรประดิษฐ์. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชน. งานสารสนเทศสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). แผนการพัฒนาระบบอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579. ม.ป.ท.

- Gilmer, Von Haller B. (1967). **Industrial psychology**. Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F. (1979). **The motivation to work** (2nd ed). John Wiley & Sons.
- McClelland, D.C. (1987). **Human Motivation**. Scott. Foresman & company.
- Parker, Glenn M. (2008). **Team Players and Teamwork : New strategies for Developing Successful Collaboration**. CA : Jossey-Bass.
- Putti, Joseph M. (1987). **Management. A function approach**. Mc Graw-Hill Book Company.
- Second and Backman. (1964). **High performance benchmarking-20 steps to success**. Mc Graw-Hill.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). **Motivation and Work Behavior** (2nd ed.). Mc Graw- Hill.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and Organization Climate**. Person Education, Inc.