

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ สถานศึกษาภาคกลาง
(Factors Affecting And Community College of Central Region College)

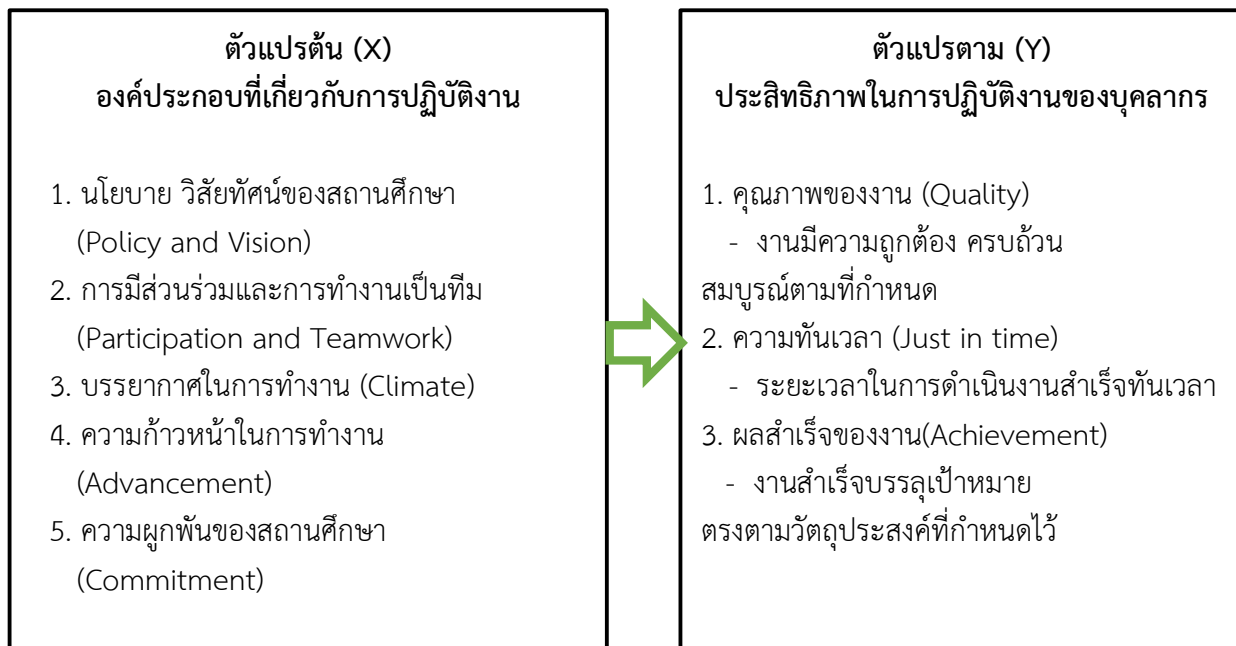
คำสำคัญ : องค์ประกอบ/ ประสิทธิภาพ / การทำงาน

ดร. ปาณเดชา ทองเลิศ¹ DR. PHANDACHA THONGLERT

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง “ องค์ประกอบที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพ สถานศึกษาภาคกลาง” จัดเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์ประกอบในการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร 3) ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น คือองค์ประกอบที่ส่งผล ได้แก่ 1) นโยบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3) บรรยากาศในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าในการทำงาน และ 5) ความผูกพันในสถานศึกษา ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านความทันเวลา และ 3) ด้านความสำเร็จของงาน ดังกรอบแนวคิดการวิจัย



ประชากร คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ สถานศึกษาภาคกลาง ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และสุพรรณบุรี จำนวน 540 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีการหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการของคอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.89

¹ ดร.ปาณเดชา ทองเลิศ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

มีการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และ ผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหาร หรือหัวหน้ากลุ่มงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) อีกทั้งการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตอนที่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบในการทำงานมี 5 ด้าน พบว่า ระดับองค์ประกอบในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07, S.D.=.127$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านความผูกพัน ของสถานศึกษา ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และด้านบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ มีรายละเอียด ดังนี้

1. นโยบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88, S.D.=.176$)

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49, S.D.=.501$)

2. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, S.D.=.336$)

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76, S.D.=.430$)

3. บรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, S.D.=.131$)

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับบุคลากรเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาได้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ($\bar{X} = 4.03, S.D.=.174$)

4. ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28, S.D.=.202$)

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับองค์ประกอบในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติสร้างความมั่นใจในการดำเนินชีวิต สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางวิชาการ สถานศึกษาสนับสนุนยกย่องให้รางวัล แก่บุคลากรที่มีความสามารถและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาของท่าน มีการประเมินความรู้ ความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม และมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.68, 4.68, 4.68$, และ $4.68, S.D.=.469, .469, .469$ และ $.469$ ตามลำดับ)

5. ความผูกพันของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12, S.D.=.249$)

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านช่วยส่งเสริม ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23, S.D.=.419$)

ตอนที่ 2) ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54, S.D.=.250$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านคือ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความทันเวลา และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38, S.D.=.204$)

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานได้สำเร็จถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87, S.D.=.335$)

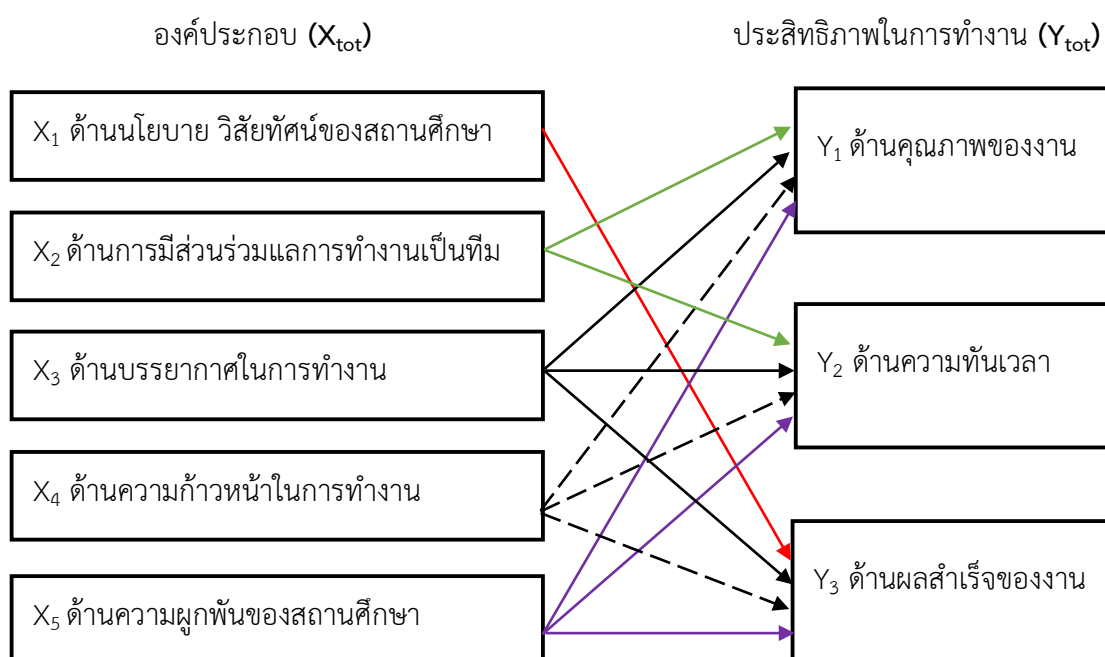
2. ด้านความทันเวลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57, S.D.=.226$)

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้แก่การปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87, S.D.=.335$)

3. ด้านผลสำเร็จของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.68, S.D.=.389$)

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของผลงาน อยู่ในเกณฑ์ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ($\bar{X} = 4.78, S.D.=.413$)

ตอนที่ 3) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีองค์ประกอบทุกด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากร ได้แก่ 1) นโยบาย วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3) บรรยากาศในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าในการทำงาน และ 5) ความผูกพันในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสรุปได้ ดังแผนภูมิ



ตอนที่ 4) ผลการสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1) ท่านมีแนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างไร

จากการสรุปผลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลมาสังเคราะห์โดยภาพรวม พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ คือ การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร ด้วยการให้โอกาส ในการศึกษาต่อ การเข้าอบรมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น อันส่งผลในการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งงาน ตามผลงาน และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งมีนโยบายให้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2) ท่านคิดว่าองค์ประกอบใดที่ส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ จากการสรุปผลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลมาสังเคราะห์โดยภาพรวม พบว่า องค์ประกอบ ที่สนับสนุนในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ คือสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร ได้พัฒนาศักยภาพ ของตนเองเพิ่มขึ้น ตามความถนัด ความสนใจ ฝึกการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อสามารถ สื่อสารกับนานาชาติ ประเทศได้เป็นอย่างดี สอดรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กระตุ้นให้เกิด ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน เช่น การทำวิจัย และนวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อ การทำงาน ส่งผลให้บุคลากร รู้สึกปลอดภัย มีความเต็มใจ และ รับผิดชอบในงานที่ทำเพื่อให้ประสบผล สำเร็จตามเป้าหมาย

3) ท่านมีวิธีสร้างความผูกพัน และขวัญกำลังใจ ให้บุคลากรทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร จากการสรุปผลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยภาพรวม พบว่า การสร้างความผูกพัน และขวัญกำลังใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การให้รางวัล ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เป็นมิตรที่ดีต่อกันในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำงาน มีความสามัคคี ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันในสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความสุขและมีความมุ่งมั่น ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

4) แนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จากการสรุปสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้วยการศึกษาคู่ การเข้าอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 2. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน
 3. สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว จัดเก็บข้อมูลได้อย่างมีระบบ สามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา เข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว
 4. สนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่น การทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และ นวัตกรรมใหม่ ๆ
 5. จัดบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุข มีความเต็มใจ และ รับผิดชอบในงานที่ทำ
 6. สร้างความผูกพันในสถานศึกษา ด้วยการเป็นมิตรที่ดีต่อกันในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำงาน ร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน ก่อให้เกิดความรักใคร่ ความสามัคคีในสถานศึกษา
 7. สร้างขวัญกำลังใจ ด้วยการเชิดชูเกียรติ ให้โล่ ประกาศเกียรติคุณ รางวัล ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ และการเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
- จากการประเมินคุณภาพอย่างเป็นระบบ ยุติธรรมและมีความเสมอภาค

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of performance efficiency of the permanent secretary's office 2) study the factors affecting performance efficiency of the permanent secretary's office and 3) study the problems and obstacles, give the recommendations on developing guidelines for the performance of the permanent secretary's office. Research were quantitative research and qualitative research. Populations were 1,322 persons, samples were 308 persons(Taro Yamane). The research tools were 1) the questionnaire and 2) the interview. Finding quality by Cronbach's Alpha, the confidence 0.88. Data collection from samples were the officials and the government employees of the Permanent Secretary's office for Ministry of Industry. And five interview answerers were the executives or the heads of group. Statistics used for analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis, and content analysis from the interview. The research findings indicated that 1) performance efficiency was found that all aspects were at highest level. When considering each aspect, it was found that quality, time and achievement were at highest level, and quantity was at high level. 2) The factors affecting performance efficiency were climate and environment, and commitment, significantly at 0.05. 3) The problems and obstacles, recommendations on developing guidelines for the performance were found that, the problems and obstacles were policy and vision, culture and participation and ability lack of staffs, which solution guidelines were the organization should inform policy and vision were clear, using good governance, supports in teamwork, encourage the staffs to develop their skills, with training and seminars. In order that recommendations on developing guidelines for the performance were encourage in staff development, stability and advancement, commitment, using technology in the operation, which affecting increase in performance efficiency.

KEY WORDS : FACTORS AFFECTING / EFFICIENCY / PERFORMANCE