

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตร
และเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

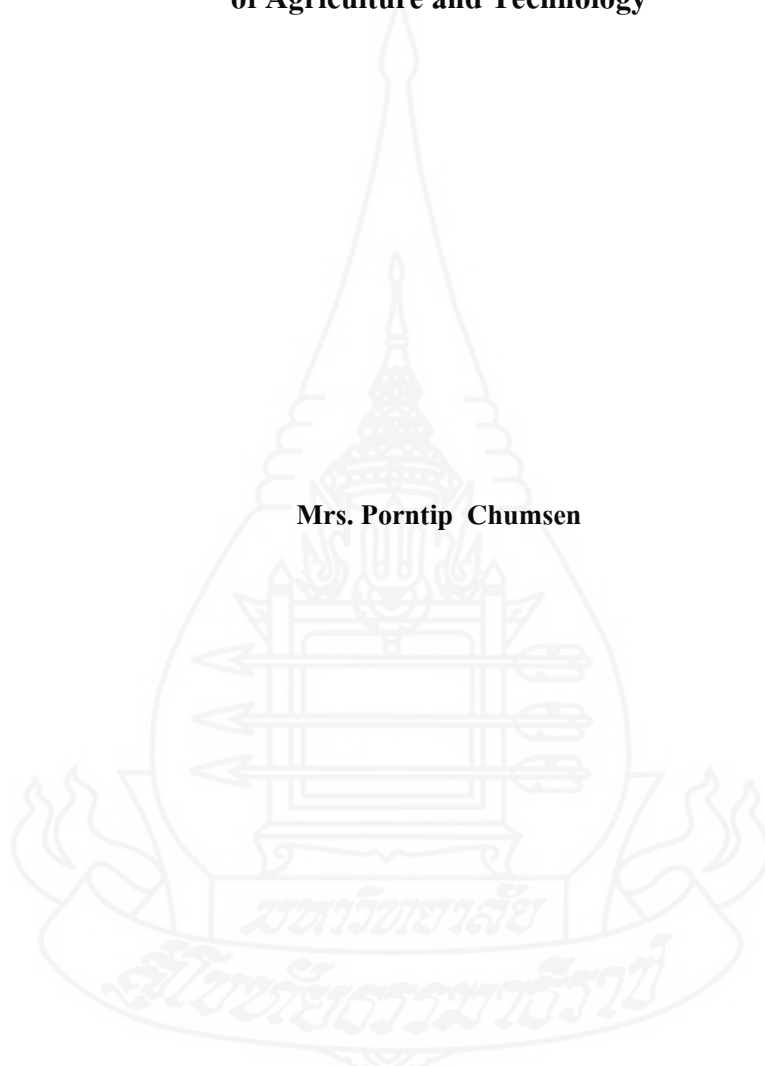
นางพรทิพย์ ชุมแสน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel at Phetchabun College
of Agriculture and Technology**

Mrs. Porntip Chumsen



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ผู้ศึกษา นางพรทิพย์ ชุมแสน รหัสนักศึกษา 2563002092 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญชูเศรษฐ์

ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ (2) ศึกษาปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์และ (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์จำนวน 74 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรของ ทาโรยามานะได้จำนวน 63 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือ ด้านกระบวนการบริหาร และด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ (2) ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 53 และ (3) บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ปัจจัย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

Independent Study title: Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel at Phetchabun College of Agriculture and Technology

Author: Mrs. Porntip Chumsen; **ID:** 2563002092 **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Srithana Boonyasait, Associate Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the level of performance efficiency of personnel at Phetchabun College of Agriculture and Technology; 2) to study job and management factors that would affect their performance efficiency; and 3) to compare their performance efficiency, classified by personal factors.

The population consisted of 74 employees at Phetchabun College of Agriculture and Technology. The sample consisted of 63 employees, calculated by using formulas of Taro Yamane, selected by stratified random sampling. A constructed questionnaire was used as a study instrument. The analytical statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and multiple regression.

The study results revealed that 1) the overall performance efficiency of personnel at Phetchabun was at the high level. As for each individual aspect, it was found that the result was at the highest, followed by management process and expense; (2) jobs and management factors that affected their performance efficiency, with a statistical significance at 0.05 level, were work progress and environment of working performance by predicting together with performance efficiency of employees at 53 percent; and 3) performance efficiency of personnel, classified by personal factors indicated that those with different genders, ages, marital status, educational levels, positions, and experiences, had no different performance efficiency.

Keywords: Factors, Performance Efficiency, Phetchabun College of Agriculture and Technology

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญชูเศรษฐ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

พรทิพย์ ชุมแสน

ตุลาคม 2558



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	6
ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานและการจัดการของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์.....	47
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์.....	51
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	54
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์.....	56
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์.....	59
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปการศึกษา.....	61
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	73
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม.....	74
ข แบบสอบถาม.....	76
ประวัติผู้ศึกษา.....	83

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	37
ตารางที่ 4.1	45
ตารางที่ 4.2	47
ตารางที่ 4.3	48
ตารางที่ 4.4	51
ตารางที่ 4.5	52
ตารางที่ 4.6	54
ตารางที่ 4.7	55
ตารางที่ 4.8	56
ตารางที่ 4.9	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ใน รูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้ทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยีเพชรบูรณ์ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน.....	58
ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีเพชรบูรณ์.....	59



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 3.1 แผนภูมิการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	38



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการศึกษาว่าจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเป็นอย่างดี ดังนั้นจึงได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2542 เพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นการประกันคุณภาพการทำงานในหน้าที่ปกติของผู้ที่อยู่ในสถานศึกษานั้น สถานศึกษาที่มีการประกันคุณภาพจึงสามารถสร้างความมั่นใจให้กับสังคมและผู้รับบริการว่ามีกระบวนการดำเนินงาน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนดเพื่อมุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร และสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2555)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดขึ้น เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความมั่นใจให้กับสังคมและผู้รับบริการว่ามีกระบวนการดำเนินงาน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนดเพื่อมุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร และสถานศึกษา

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีบุคลากรในหน่วยงานแบ่งเป็นฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ได้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ได้มีความตระหนักถึงภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ 2557) ซึ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารหน่วยงานต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีระบบสื่อสารที่ดี

มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ความถูกต้อง รวดเร็วในการปฏิบัติงาน งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานตั้งเป้าหมายไว้นั้น สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง คือปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในด้านต่างๆและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ

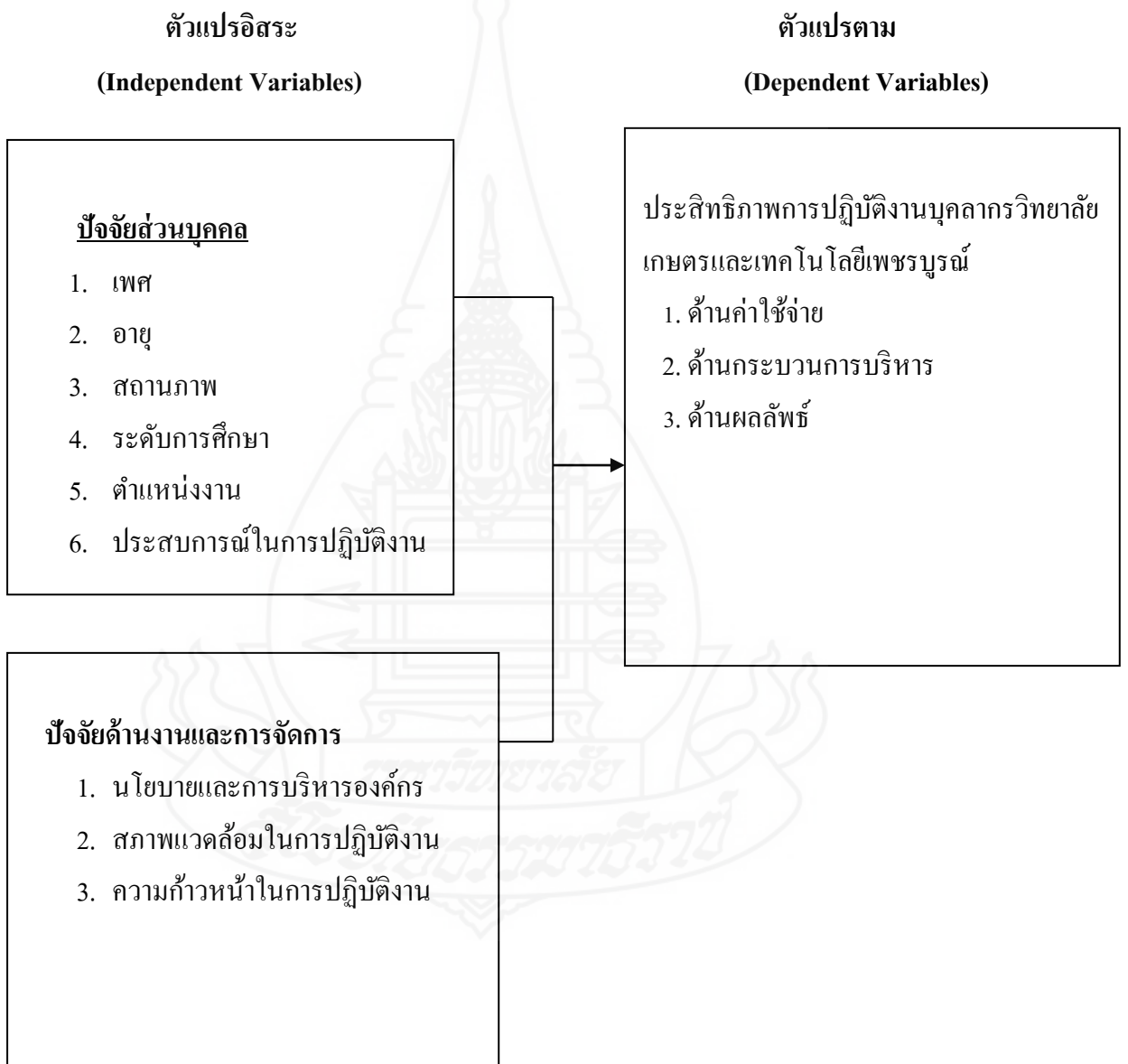
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

2.วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2553,น.123-129) และอินวาเควิก (อ้างถึงใน ดิเรก อัสถิ 2555,น.26) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยด้านงานและการจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

4.2 บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำนวน 74 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการจัดการ ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลลัพธ์

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2558 ถึงเดือนตุลาคม 2558

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.4.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านงานและการจัดการ ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5.4.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลลัพธ์

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า การปฏิบัติงานมีความถูกต้องเชื่อถือได้ และมีคุณภาพ งานเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่วิทยาลัยตั้งเป้าหมายไว้

6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านงานและการจัดการ ประกอบด้วย

6.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร หมายถึง มีการวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างงานที่เป้าหมายกำหนดไว้ การติดตามตรวจสอบ และการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ การให้คำแนะนำ การแก้ไขให้บุคลากรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย มีระเบียบ มีบรรยากาศที่ดี มีแสงสว่าง มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยและสุขอนามัย มีระบบติดต่อสื่อสารที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

6.2.3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระบบคุณธรรม

6.3 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

7.2 ผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดอื่น ได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

7.3 หน่วยงานอื่นๆ ได้ข้อมูลนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

จิระโชค วีระสัย (2550 , น.532) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานที่ได้มีสูงกว่าทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงาน (คน) เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ หรือเทคโนโลยีทางการบริหารที่ใช้ในการบริหารงาน และผลงานที่ปรากฏออกมาเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

สมยศ นาวิการ (2550 , น.14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพ ตอบคำถามที่ว่าเราต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร ต่อการบรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้นความมีประสิทธิภาพ คืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิต

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2551 , น.3) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด ประสิทธิภาพจะแสดงถึงความสำคัญระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inputs) และผลผลิต (Outputs) โดยมีเป้าหมายที่จะใช้ต้นทุนของทรัพยากรที่ต่ำที่สุด ถ้าองค์กรได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นจากปัจจัยนำเข้าจำนวนเดิม แสดงว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้จัดการจะหาทรัพยากรที่จำกัด ไม่ว่าจะเป็น

คน เงิน และอุปกรณ์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้นจึงต้องใช้ต้นทุนทรัพยากรต่ำสุด จะเห็นว่าประสิทธิภาพ จะเกี่ยวข้องกับการทำให้ถูกต้อง ก็คือความไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 , น.3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพเป็นการที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในองค์การให้บังเกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารในจำนวนน้อย แต่ผลลัพธ์ที่ได้มีมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2554 , น.207) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างประหยัดในการพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้แล้ว หรือตามที่ได้รับมอบหมาย Peter F.Drucker มีกล่าวไว้สั้นๆ ได้แก่ “ประสิทธิภาพคือ การกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม” (Doing things right) ประสิทธิภาพมี 2 อย่าง ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน(Cost efficiency) กับประสิทธิภาพด้านเวลา (Time efficiency)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (2556 , น.713) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน

สมใจ ลักษณ์ะ (2551 , น.7) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการตามเป้าหมายขององค์การมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

อภิรักษ์ จันตะนี (2554 , น.10) ได้อธิบายถึง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือได้ผลสำเร็จของงาน โดยใช้เวลาและทรัพยากรตามที่กำหนดไว้หรือการใช้ทรัพยากรเท่าเดิม เช่น ความสามารถ ความถูกต้องและความรวดเร็วทันเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จเสร็จสิ้นตรงเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้้อย่างประหยัดและคุ้มค่า การปฏิบัติงานมีความถูกต้องเชื่อถือได้ และมีคุณภาพ งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ตามที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้

1.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน ดังต่อไปนี้

ลือค (อ้างถึงใน ดิเรก อัสถิ 2555 , น.9) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานมีด้วยกัน 9 ประการ คือ

1. ด้วงงาน(Work) ด้ได้แก่ ความน่ำน่สนใจของงาน ความยากง่่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน (Pay) ด้ได้แก่ จำนวนเงินที่ด้ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ด้ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ของหน่วยงานและหลักการในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การด้ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้ได้แก่ การด้ได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ด้ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างวันลา วันหยุดประจำปี
6. สภาพการทำงาน (Working condition) ด้ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุดมทุมุมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ด้ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน (Supervision) ด้ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คุมุมให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้้านการบริหารของผู้นิเทศ
8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ด้ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน
9. หน่วยงานและการจัดการ(Company and management) ด้ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

สมใจ ลักษณะ (2551, น.12-13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นกับองค์ประกอบ 4 ประการ ถ้ถ้้องค์ประกอบนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การ ถ้ถ้จะนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพด้ด้ครบถ้วน องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สื่งแวดล้อมนอกองค์การ ด้ได้แก่ ตลาด ความด้้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคัมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล้่องทางการธนาคาร กำล้ังการซื้อของลูกค้า

ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น มีการประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ สถานะการซื้อขาย คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กร กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรประกอบด้วยบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นอันดับสองรองจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างขององค์กร การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความสนใจงาน การเรียนรู้งาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และองค์ประกอบในส่วนขององค์กร เช่น นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กร ระบบกระบวนการ วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.3 การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

สมใจ สวยศม (2552 , น.43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไร ก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น

ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงเวลา และมีคุณภาพ

เซอร์เบิร์ต เอ. ไชมอน(อ้างถึงใน ดิเรก อัสถิ 2555 , น.25) กล่าวว่าถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต ถ้าเป็นหน่วยงานราชการของรัฐ จะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย เขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficient)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

อินวาเควิก (อ้างถึงใน ดิเรก อัสถิ 2555 , น.26) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพหมายถึงรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถวัดได้ในด้านของค่าใช้จ่ายวัดจากการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ด้านกระบวนการบริหาร วัดจากความถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีคุณภาพ ด้านผลลัพธ์ วัดจากงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา

1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากร

และในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการและนักทฤษฎีหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551 , น.412-416) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ ความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน และได้นำเสนอข้อสรุปของ Dubrin และ Irekabd (1993) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ดี (Factors Contributing to Performance) ซึ่งสามารถแยกพิจารณาออกเป็น 2 กลุ่ม ต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล(Individual Factors) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากความบกพร่องของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ความสามารถทางสมองจำกัด ความฉลาดของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความคิด การพัฒนาทักษะ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารซึ่งจะสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้ทักษะที่หลากหลายโดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ ดังนั้น ถ้าบุคคลมีความสามารถทางสมองต่ำก็จะทำให้การพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานที่ใช้ความคิดยาก ดังนั้น นอกจากการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงานตามปกติแล้ว แต่ละองค์การยังต้องส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ ภาษา และการอ่าน เพื่อให้พนักงานพัฒนาสมองอย่างต่อเนื่อง

1.2 การขาดความรู้ในงาน ซึ่งเกิดจากการขาดการฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ และขาดประสบการณ์ความรู้พื้นฐานที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอและการขาดประสบการณ์ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาจก่อให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งจะต้องแก้ไขโดยการให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตลอดเวลา

1.3 การจูงใจหรือจริยธรรมในงานต่ำ ทำให้พนักงานขาดความสนใจ และไม่ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ผลคือ คุณภาพและมาตรฐานของผลงานไม่เป็นไปตามกำหนด นอกจากนั้นพนักงานหลายคนที่ขาดจิตสำนึกในการทำงานและการมีส่วนร่วมกับองค์การ โดยต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงจากองค์การ แต่กลับไม่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในระดับและปริมาณที่สมควรจะเป็น

1.4 ความเครียดในงานซึ่งอาจจะเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ประเภทของงาน ปริมาณ ความมั่นคงในงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งความเครียดเป็นปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ หรือส่งผลเสียต่อทั้งบุคคลและองค์การ ความเครียดในปริมาณที่พอเหมาะจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและความกระตือรือร้น ซึ่งจะส่งเสริมความสำเร็จ

ขององค์การในทางกลับกันความเครียดที่สูงและต่อเนื่องจะมีอันตรายต่อสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่งจะส่งผลต่อการขาดงาน ความขัดแย้ง และพฤติกรรมที่ใช้ความรุนแรงในงาน

1.5 การหมดไฟในงาน เกิดจากความเหนื่อยล้าทั้งทางกายภาพและจิตใจของบุคคลที่สั่งสมจากการทำงานและการใช้ชีวิตภายใต้ความตึงเครียดเป็นเวลานานทำให้บุคคลมีอารมณ์และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยจะแสดงอาการขวางโลก เบื่อชาไม่ต้องการแสดงออกและมีส่วนร่วมในงาน และขาดความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจะมีผลร้ายต่อหน้าที่การงานของเขาและการดำเนินงานขององค์การ

1.6 ความล้าสมัย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและระบบเศรษฐกิจทำให้ความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในอดีตของพนักงานขาดความเหมาะสมและลดความสำคัญลงทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางจิตใจทำให้ต่อต้านและไม่ยอมรับการฝึกฝนทักษะในงานใหม่ ซึ่งจะยิ่งทำให้เกิดช่องว่างของความสามารถมากขึ้น และเป็นปัญหาต่อทั้งบุคคลและองค์การในระยะยาว

1.7 ข้อจำกัดทางกาย เช่น การมองเห็น การได้ยิน การพิการทางร่างกาย และโรคติดต่อบางประเภทจะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งผู้บริหารและฝ่ายบุคคลสมควรต้องรับทราบเพื่อที่จะจัดสรรงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานผู้นั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นประโยชน์แก่องค์การและตนเอง

1.8 การคิดสุราหรือยาเสพติด เนื่องจากการดื่มสุรา และการใช้ยาเสพติดส่งผลให้บุคคลขาดความตั้งใจในงาน ตัดสินใจผิดเกิดอุบัติเหตุและการขาดงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่นและเกิดปัญหาทั้งในระดับบุคคลและการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งจะกระทบต่อภาพรวมขององค์การ

1.9 การติดบุหรี่ ก่อให้เกิดต้นทุนเรื่องการจัดสถานที่ การสูญเสียเวลางานตลอดจนสร้างความรำคาญและรบกวนบุคคลอื่น นอกจากนี้การสูบบุหรี่ในเขตโรงงานที่ห้ามสูบบุหรี่อาจก่อให้เกิดอันตรายและอุบัติเหตุร้ายแรงขึ้น

1.10 การมีปัญหาด้านอารมณ์และบุคลิกภาพปรวนแปรเกิดจากความเครียดและความขัดแย้งภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดอาการต่าง ๆ เช่น จิตหลอน ความกตัญญู ความกังวล ความซึมเศร้า และความก้าวร้าว เป็นต้น

1.11 บุคคลที่เข้าใจยาก เป็นลักษณะของบุคคลบางคน ที่ไม่ได้มีปัญหาด้านจิตใจในระดับที่รุนแรงเพียงแต่มีบุคลิกภาพที่แตกต่าง โดยเข้ากับบุคคลอื่นยาก หรือชอบเรียกร้องความสนใจ ซึ่งอาจจะสร้างความรำคาญหรือปัญหาในการทำงานร่วมกัน

1.12 ปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาครอบครัว มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การทำงาน กิจกรรมทางสังคมและการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งแยกกันไม่ได้เด็ดขาด คั้งนั้น เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งของชีวิตเกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นของชีวิตเช่นกัน โดยเฉพาะปัญหาครอบครัวซึ่งเป็นรากฐานของบุคคลแต่ละคน

1.13 การขาดงานและความเฉื่อยชา อาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เช่น ความไม่พอใจในงาน ความเครียด ดิการพนัน หรือยาเสพติด เป็นต้น ซึ่งจะทำให้สูญเสียกำลังการผลิตในช่วงเวลานั้น ๆ ลง ถึงแม้บุคคลจะขาดงานตามสิทธิภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานและกฎเกณฑ์ขององค์กรก็จะมีผลต่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กรได้ โดยเฉพาะบุคคลที่มีทัศนคติว่าต้องใช้สิทธิของตนให้ครบมิเช่นนั้นจะเป็นการสูญเสียเปล่า

1.14 ความสัมพันธ์ผู้สวาระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในปัจจุบัน เนื่องจากความสัมพันธ์ของพนักงาน เช่น ผู้จัดการกับลูกน้อง อาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานอื่น การใช้เวลาในที่ทำงาน คุณธรรมในการประเมินผลงาน และการเลื่อนตำแหน่ง หรือความสัมพันธ์ที่แตกร้า อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และการประสานงานกันในอนาคต

2. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน การบริหารงานและภาพรวมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

2.1 ปัญหาด้านการยศาสตร์ การจัดระบบงาน วิธีปฏิบัติงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสม เป็นสาเหตุที่สำคัญของอุบัติเหตุ อาการเจ็บป่วยทางกายและจิตใจ เช่น สายตาสั้น การปวดหลัง หรือความเมื่อยล้า เป็นต้น

2.2 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสม การติดต่อสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ อาจทำให้บุคคลเกิดความสับสน และไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านขวัญและกำลังใจขึ้นจากการสื่อความหมายและแปลความหมายที่ผิดพลาด

2.3 อิทธิพลของกลุ่มที่ไม่ทำให้งานมีประสิทธิภาพ กลุ่มมีความสำคัญกับบุคคลในมิติต่าง ๆ เช่น ให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาสร้างความมั่นคงและปลอดภัย และช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น แต่การรวมกลุ่มอาจส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรได้เช่นกัน ถ้ากลุ่มมีทัศนคติที่ตรงข้ามกับเป้าหมายขององค์กร เกิดข้อพิพาทหรือไม่ไว้วางใจกับกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กร

2.4 วัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอมากเกินไป องค์กรมีประวัติของการขาดการปฏิบัติที่ชัดเจน หรือเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่กระทำผิด โดยเฉพาะบุคคลที่ไม่ปฏิบัติงานทำให้สมาชิกขาดความเชื่อถือและไม่สนใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือแนวคิดใหม่

2.5 สภาพแวดล้อมและการสนับสนุนภายใต้องค์กรที่ไม่ส่งเสริมการทำงาน เกิดขึ้นจากความไม่พร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ ระบบงาน งบประมาณตลอดจนความชัดเจนของ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ต้องการและ พนักงานต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ

2.6 ภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร การใช้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารนับเป็นส่วนสำคัญใน การนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แต่ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกเหตุการณ์ ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและมีผลต่อความสัมพันธ์และ ความสำเร็จขององค์กร

2.7 อาคารสำนักงานที่ป่วย จะสร้างมลภาวะและปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้ง ในทางกายภาพ ตลอดจนขวัญและกำลังใจของสมาชิก ความสว่าง กลิ่น และสีที่ไม่เหมาะสมทำให้การ ปฏิบัติงานของบุคคลไม่ราบรื่น และอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมา เช่น อุบัติเหตุ อาการเจ็บป่วย การขาด งาน และการลาออกจากงาน

วิรัช สงวนวงษ์วาร (2550, น.245) ได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาทำให้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำในที่ทำงาน ดังนี้

1. การทำงานของพนักงานถูกกดดัน โดยปริมาณงานและเวลา (TNC = Time Number, and Crisis)
2. มีความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีได้คาดคิดมาก่อน ซึ่งทำให้ พนักงาน ต้องทำงานอยู่ภายใต้ความไม่แน่นอนและขาดเสถียรภาพ
3. ผู้บริหารสื่อสารกับพนักงานด้วยท่าทีแข็งกร้าว ไม่เป็นมิตร
4. ผู้บริหารใช้รูปแบบความเป็นผู้นำที่เข้มงวด ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม
5. พนักงานไม่ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ได้ยินแต่เสียงข่มขู่ของผู้บริหารเมื่อ เกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารก็เลี้ยงที่จะจัดการแก้ไข
6. ผู้บริหารใช้วิธีการสองมาตรฐาน (Double Standards) กับพนักงานในเรื่อง นโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และโอกาสต่าง ๆ ของพนักงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.123-129) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job) และปัจจัย ด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) กล่าวคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบุคคลหมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทน ที่จะทำงานต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปรกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชวณับัญญัติ ปัญหาเรื่องเชวณับัญญัติกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชวณับัญญัติกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเชวณับัญญัติในระดับสูงแต่งงานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัด นับจากงานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนนก็คือคนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือนจากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิต ไม่ได้อยู่ทำงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัย พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานใน สภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของ ตนเองดังนั้น ตำแหน่งทางการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการผู้จัดการจะมี ความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้อง พิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะ ทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทาง วิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคย กันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญ ในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามืด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึง พพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการ สร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาานาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในการทำงานคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมือง เล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำ ให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึง ความชัดเจนของงานที่ สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ช่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดใน การทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการ อย่างไรสภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงาน ต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงานมีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวดสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะไต่ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่าความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

สมใจ ลักษณะ (2554, น.10-13) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ การจัดการในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในภาพรวม ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสนอแนวคิดแนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการ การดำเนินงานให้มี

ประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมในองค์กร การบริหารบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพและอุดมการณ์ในการพิชิตปัญหาอุปสรรค ในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม 2555, น. 2-3) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
- 1.3 อายุ
- 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.5 สถิติปัญญา
- 1.6 ระดับการศึกษา
- 1.7 บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่

- 2.1 ชนิดของงาน
- 2.2 ทักษะความชำนาญ
- 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
- 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
- 2.5 ขนาดของธุรกิจ

3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร

- 3.1 ความมั่นคง
- 3.2 รายได้
- 3.3 สวัสดิการ
- 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
- 3.5 สภาพการทำงาน
- 3.6 ผู้ร่วมงาน
- 3.7 ความรับผิดชอบ
- 3.8 การจัดการ

Certo, Samuel C. (อ้างถึงใน จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล 2554 , น.55-56) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยที่ 1 คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือการกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กรมีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีบทบาทในการทำงานหรือดำเนินงานต่างๆสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น บุคคลจึงรวมถึงผู้บริหาร บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างๆตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำและทักษะในการนำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยที่ 3 คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

Katz & Kahn (อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม 2555 , น.2) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรระบบเปิดเช่นกันก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจาก

ความเป็นจริงขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสพการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

Frederick Herzberg (อ้างถึงใน เถลิงเกียรติ แก้วหอม 2555 , น.4) ได้ศึกษาการบริหารงาน ในแบบวิทยาศาสตร์ โดยได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นเขาจึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงานพบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
3. ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ คือ

1. นโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and Administration)
2. การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)
3. สภาพการทำงาน (Work Conditions)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with Peer and Subordinate)
5. ค่าตอบแทน (Salary)
6. สถานภาพ (Status)
7. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
8. ความปลอดภัย (Security)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีหลายปัจจัย ที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ

1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับทฤษฎีที่นำมาใช้ เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งมีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.5.1 ทฤษฎีระบบความปลอดภัย

Firenze (อ้างถึงใน บัณฑิต จารุเนตร , น. 2546) เป็นผู้เสนอ “ทฤษฎีระบบความปลอดภัย” ตามแนวคิดนี้กล่าวไว้ว่า การเกิดอุบัติเหตุมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 3 ประการ คือ คน เครื่องจักร และสิ่งแวดล้อม โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการทำงาน และการเกิดอุบัติเหตุ

1. คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) เมื่อต้องการทำงานแต่ละชิ้นต้องตัดสินใจ (Decision) เลือกวิธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายแต่ละครั้งย่อมมีความเสี่ยง (Risks) แฝงอยู่ ดังนั้น จึงต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอ ถ้าข้อมูลข่าวสารถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่หากข้อมูลข่าวสารไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาด หรือมีความเสี่ยงสูงและทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ

2. อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าออกแบบไม่ถูกต้องไม่ถูกหลักวิชาการหรือขาดการบำรุงรักษาที่ดี ย่อมทำให้กลไกของเครื่องจักรทำงานผิดพลาด ซึ่งนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้

3. สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสภาพแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ เช่น การทำงานอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีสารพิษฟุ้งกระจายหรือแสงจ้า ดังนั้น ก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานจะตัดสินใจทุกครั้งจึงต้องหาข้อมูล เพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง โดยข้อมูลนั้นควรประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น ถ้าหากข้อมูลมีจำนวนและคุณภาพมากพอ ก็จะทำให้ความเสี่ยงลดลงอยู่ในขีดจำกัดที่อาจสามารถทำได้ โดยการให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเพียงพอ

1.5.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

นักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล 2555 , น.7-13-14) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ใน ค.ศ. 1943 ทฤษฎีนี้ นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจแรกๆ ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้บริหารที่

มักนำไปประยุกต์ใช้ เพราะทฤษฎีเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสัญชาตญาณของมนุษย์ ทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด คือ ความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด
3. ความต้องการที่ได้รับการยอมรับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
4. ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิตเช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุด บุคลากรที่มีความต้องการระดับนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน บุคลากรที่มีความต้องการความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่า ในฐานะเป็นหลักประกันว่าจะทำให้ไม่ขาดแคลนการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน

3. ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่า ในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และ ความต้องการได้รับการยกย่อง สรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้

เกิดคุณค่าและชื่อเสียง บุคลากรที่มีความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ว่าเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดั่งที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป จึงจำเป็นต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงกว่าขึ้นไป แม้มาสโลว์ไม่ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเขาในการทำงาน แต่ก็มีคนนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ถูกระดับ โดยพิจารณาว่าบุคลากรคนใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด

2) ทฤษฎี ERG

นักจิตวิทยา เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) (อ้างถึงใน ราชัน อธิษัญกุล 2555 , น.7-17) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory) ในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 โดยพัฒนาแนวคิดมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเพียง 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายและวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งเงินเดือน ประโยชน์และบริการ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นต้น

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น บุคคลจะตอบสนองความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกกับผู้อื่นรวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือ

3) ทฤษฎีสองปัจจัย

นักจิตวิทยา เฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะ(อ้างถึงใน ราณี อธิษฐ์กุล 2555 , น.7-19-21) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจำนวน 203 คน ที่ทำงานในองค์กรในเมืองพิสต์เบอร์ค ประเทศสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พวกเขาพอใจและไม่พอใจในการทำงาน และสรุปได้ว่ามีปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจคือ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจซึ่งจะแตกต่างจากแนวความคิดดั้งเดิมที่ว่ามีปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfaction) และความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เท่านั้น กล่าวคือ การที่บุคลากรได้รับเงินเดือนต่ำทำให้ไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และหากได้รับเงินเดือนสูงทำให้พอใจและมีแรงจูงใจ แต่เขาได้ค้นพบว่าเงินเดือนต่ำแม้จะเป็นสาเหตุหรือทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเงินเดือนสูงจะเป็นสาเหตุของความรู้สึกพอใจ เพราะเป็นเพียงสาเหตุของการไม่เกิดความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) เท่านั้น หรือตราบดีที่บุคลากรไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง บุคลากรยังไม่เกิดความไม่พอใจ และเขาเสนอว่าสาเหตุสำคัญหรือปัจจัยของความพอใจที่สร้างแรงจูงใจบุคลากรนั้นจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่เกิดจากงานที่กระทำ เช่น ความสำเร็จของงาน หรือการยอมรับในผลงาน ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนต่อสภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น บุคคลทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดี แต่งานที่ทำน่าเบื่อ ไม่ท้าทาย และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อย บุคคลนั้นจะไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็เกิดความพอใจในการทำงานเช่นกัน

ทฤษฎีสองปัจจัยสรุปปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) คือปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Content) และการกระทำของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงาน
- 1.2 ความรู้สึกได้รับการยอมรับ
- 1.3 ความรับผิดชอบต่องาน
- 1.4 ลักษณะของงาน
- 1.5 โอกาสก้าวหน้า

ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่ทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับ

องค์การ และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระ และความรับผิดชอบในงาน ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้

2. ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่เพียงพอหรือขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์การ ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ
- 2.2 ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
- 2.4 เงินเดือน
- 2.5 ความมั่นคงในงาน
- 2.6 สภาพการทำงาน

ปัจจัยค่าจูนเหล่านี้ แม้องค์การจัดให้มีมากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

4) ทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จ

นักจิตวิทยา เจอร์มันันท์ (2551 , น.87-88) กล่าวถึง David McClelland และคณะ ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ของบุคคล และจำแนกแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการทำงาน 3 ประเภท หรือทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ (Three Needs Theory) ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมาย ชอบรับความเสี่ยง แต่ไม่ชอบการพนัน ชอบที่จะรับผิดชอบ และควบคุมสถานการณ์ของตน โดยการวางแผนระยะยาว

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) บุคคลจะต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบแสดงออก และแข่งขัน โดยผู้จัดการที่ต้องการอำนาจจะใช้อำนาจที่มีให้เป็นประโยชน์แก่องค์การผ่านการกระจายอำนาจ การสนับสนุน และการเสริมแรง

3. ความต้องการการมีส่วนร่วม (Need for Affiliation) บุคคลจะรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม โดยการร่วมมือและปฏิบัติตามแนวทางของสังคม

2. ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

2.1 ความเป็นมาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 157 หมู่ 5 ตำบลบึงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2522 ปัจจุบัน เปิดสอนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต โดยรับนักเรียนที่ด้อยโอกาสในชนบทที่จบมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนขยายโอกาสของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เข้าเรียนวิชาชีพเกษตรกรรม โดยได้รับการยกเว้นค่าเล่าเรียนตลอดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีหอพักฟรี มีการเลี้ยงอาหารฟรีแก่นักเรียนตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต โดยได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล และระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาวิชาดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)

1.1 ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ แบ่งออกเป็น สาขางานพืชศาสตร์ สาขางานสัตวศาสตร์ และสาขางานเกษตรทั่วไป

1.2 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม แบ่งออกเป็นสาขางานการบัญชี และสาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

1.3 ประเภทวิชาช่างกลเกษตร สาขางานช่างกลเกษตร

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2.1 ประเภทวิชาเกษตรกรรม แบ่งออกเป็นสาขาวิชาพืชศาสตร์ สาขาวิชาปศุสัตว์ และสาขาวิชาสัตวศาสตร์ สาขางานการจัดการผลิตภัณฑ์

2.2 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ แบ่งออกเป็นสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจและสาขาวิชาการบัญชี สาขางานการบัญชี

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และปรัชญาสถานศึกษาดังต่อไปนี้

2.1.1 วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งวิชาการ บริการวิชาชีพ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสู่ประชาคมอาเซียน

2.1.2 พันธกิจ

1. จัดการศึกษาและบริการวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐานสู่ประชาคมอาเซียน
2. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเกษตรตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

2.1.3 เป้าประสงค์

1. ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเป็นไปตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และปริมาณผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น
2. เพิ่มการบริการวิชาการและวิชาชีพเกษตรให้กับประชาชนผู้ด้อยโอกาส และคนพิการอย่างเสมอภาคและทั่วถึง
3. คณาจารย์ ครู คุรุฝึกในสถานประกอบการ บุคลากร ของสถานศึกษามีคุณภาพมาตรฐานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

2.1.4 ปรัชญาสถานศึกษา

การศึกษาดี มีคุณธรรม นำสังคม

2.2 โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดหน้าที่ของสถานศึกษา ดังนี้

1. จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง ตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา
2. จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคคลและทรัพยากรร่วมกัน
3. จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากรทั้งจากรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน

องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

4. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

5. เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

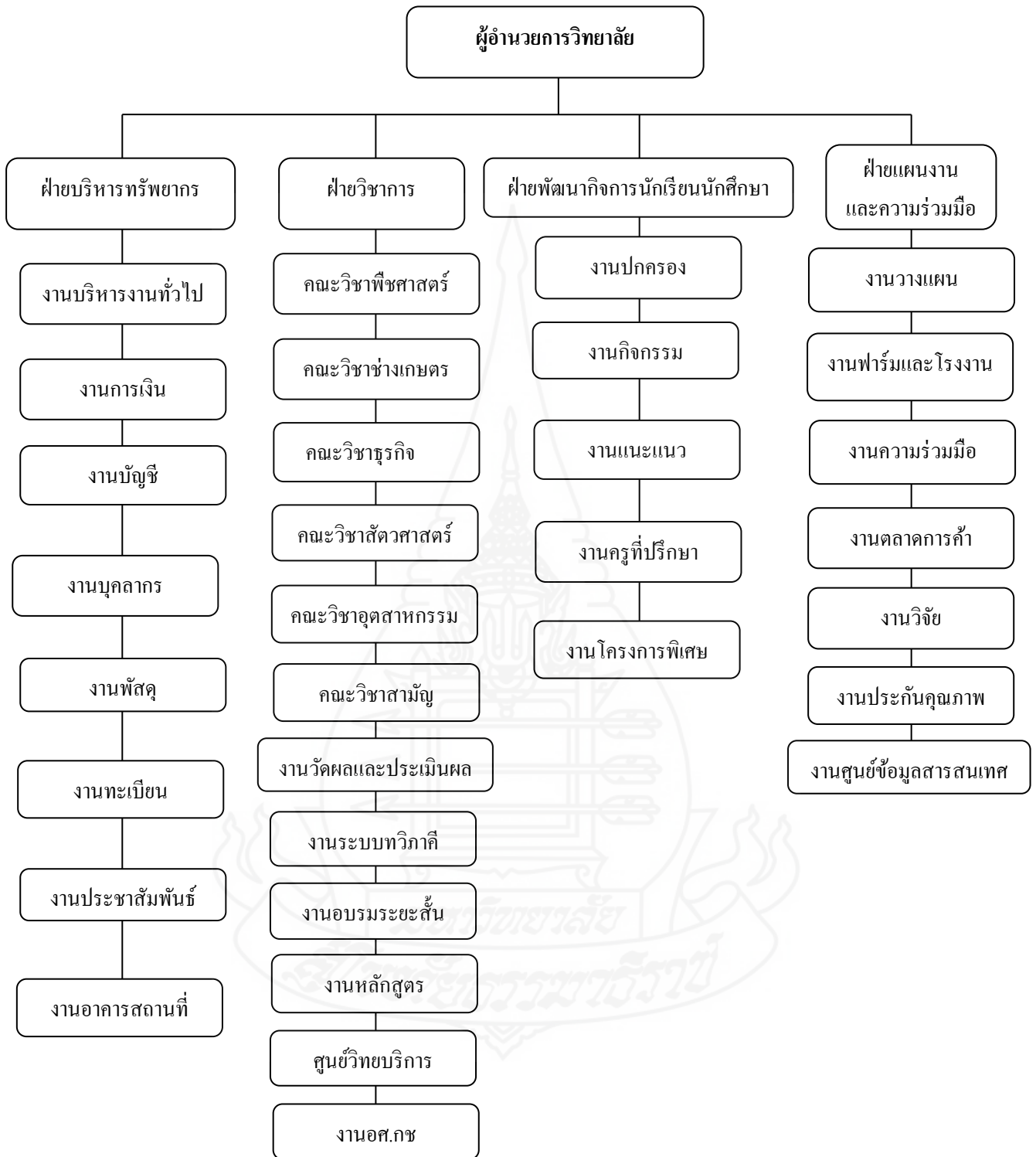
6. วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละนาฏยและ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำรับ บริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ มีบุคลากรแบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในการบริหารงานของ สถานศึกษา ได้แบ่งการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนา กิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ซึ่งในแต่ละฝ่ายได้กำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบของแต่ละงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหาร สถานศึกษา พ.ศ. 2552 ตามแผนภูมิโครงสร้างบริหารสถานศึกษา ดังนี้





ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรัชญา กลีบจกกล (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการดำเนินงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการดำเนินงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุประวีณ์ เชื้อนสุวรรณ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า โดยรวมมีระดับปานกลาง ผลการทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ชนชั้น อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ

ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ รวมถึงปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรียนต์ หล้าคำ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวิตสังคม และปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริการ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ

เบญจวรรณ บัวทอง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน โรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานพนักงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณนิภา จันทรศาสตร์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพบว่า 1.) ปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญระดับมากที่สุด การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพอใจในลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงของงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสำคัญระดับมาก การได้รับผิดชอบงาน มีความสำคัญระดับปานกลาง 2.) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน สวัสดิการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทชั้นไนน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลจำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1.) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัทชั้นไนน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.) ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิต โดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยา วงษ์ลมัย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต(ธนาคารกรุงศรีอยุธยา) ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ อายุมาก ระดับการศึกษาสูง มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานสูง แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติในการทำงานที่ดี และมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างรวดเร็ว ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ฝ่ายบริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาเบื้องต้น และวิธีการตอบคำถามลูกค้าให้แก่พนักงานเพื่อให้การบริการลูกค้ามีประสิทธิภาพมากขึ้นผู้บริหารควรได้จัดทำนโยบายการบริหารองค์กรเป็นลายลักษณ์ ควรได้จัดอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ควรได้จัดทำโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และแจ้งให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรได้จัดทำรายการสวัสดิการในการทำงานของบุคลากรให้ชัดเจนและให้มีการประชุมกับบุคลากร ควรได้จัดทำหลักสูตรการอบรมสัมมนารายปีให้

บุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้เลือกที่จะเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อคนต่อปีเพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แม็กคาลิเอช (2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในนามิเบีย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลในเชิงลบที่ถูกระบุ เช่น ขาดการรับรู้ของพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่ดี ผลการดำเนินงานไม่มีคุณภาพ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการและสภาพการทำงานที่ไม่ดี ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานทั้งในเชิงบวกและลบของพยาบาลวิชาชีพในนามิเบีย กลยุทธ์การได้รับการพัฒนาสำหรับปัจจัยในเชิงลบที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในนามิเบีย

ราซิด และคณะ (Rashid and others, 2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่สถานที่ทำงานในภาคการธนาคารของประเทศปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่า มีหลายตัวแปรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถานที่ทำงาน ตัวแปรเหล่านี้รวมถึงทัศนคติของผู้จัดการ วัฒนธรรมองค์กร ปัญหาส่วนตัว ลักษณะของงาน และผลตอบแทนทางการเงิน ตัวแปรทั้งหมดนี้มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้นปัญหาส่วนตัวของพนักงานที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

กัลเลอร์ (อ้างถึงใน สุภรณ์ทิพย์ สิริสุนทร 2556 , น.31) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อัตราค่าจ้าง อัตราค่าตอบแทน และประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า งานที่มีการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนในอัตราที่สูง ๆ จะมีผลงานที่มีคุณภาพและงานเสร็จรวดเร็ว แต่จะขึ้นอยู่กับการสรรหาและการคัดเลือกลูกจ้างเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของตนเองด้วย ซึ่งผู้จัดการจะพิจารณาถึงศักยภาพการทำงานของลูกจ้างในโรงงานก่อนจะมีการมอบหมายงาน โดยหมายถึงพิจารณาจากระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รวมทั้งการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน และการปรับตัวของลูกจ้างเอง ซึ่งคนที่ทำงานได้ค่าจ้างค่าตอบแทนในอัตราสูง จะมีอัตราการว่างงานต่ำ นอกจากนี้การที่คนงานได้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนสูง โรงงานยังมีการจ่ายเงินค่าสวัสดิการต่าง ๆ แยกต่างหากกับค่าแรงที่ได้รับเพื่อเป็นการกระตุ้น และเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ เพื่อก่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลให้กับโรงงานต่อไป อันจะส่งผลให้โรงงานมีผลประกอบการที่ดีอีกด้วย ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คือ ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนสูงๆ และสวัสดิการดีนั้น จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าพวกที่รับค่าแรงน้อยและไม่มีสวัสดิการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของหน่วยงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ โดยมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 74 คน ประกอบด้วย

- 1.1 กลุ่มข้าราชการครู จำนวน 32 คน
- 1.2 กลุ่มพนักงานราชการ จำนวน 6 คน
- 1.3 กลุ่มลูกจ้างประจำ จำนวน 18 คน
- 1.4 กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 18 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, น. 45)

$$\frac{N}{n} = 1 + Ne^2$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{74}{1 + 74(0.05)^2}$$

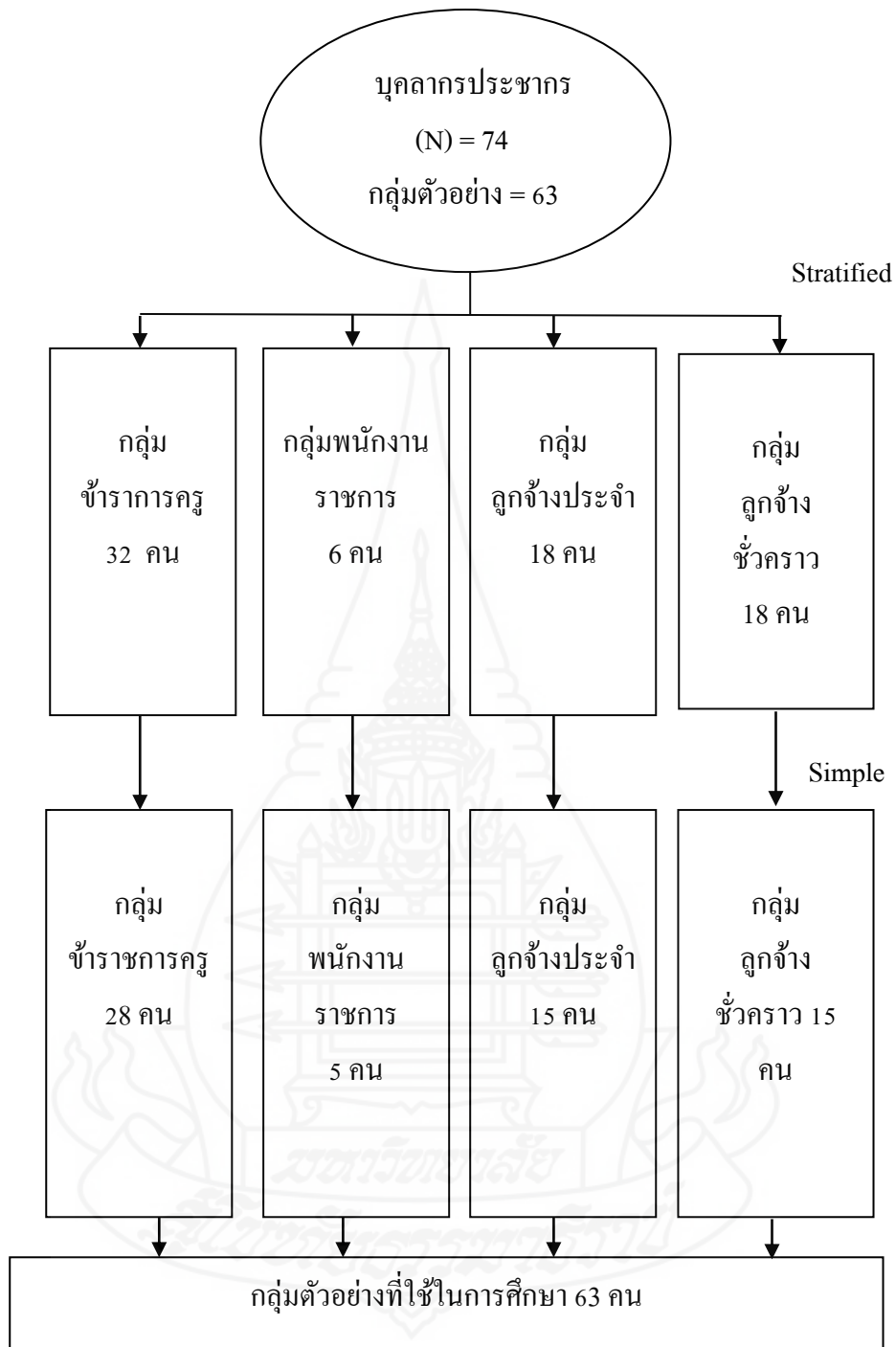
$$= 63$$

ฉะนั้นการศึกษาครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน โดยจะสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรที่ศึกษาเป็น 4 กลุ่ม แล้วนำแต่ละกลุ่มมาเทียบบัญญัติไตรยางค์ จะได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่มดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มบุคลากร

กลุ่มบุคลากร	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1. กลุ่มข้าราชการครู	32	28
2. กลุ่มพนักงานราชการ	6	5
3. กลุ่มลูกจ้างประจำ	18	15
4. กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว	18	15
รวม	74	63

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม จะสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละกลุ่มด้วยวิธีจับฉลาก (นราศรี ไววนิชกุล และคณะ, 2554 , น. 125-126) ตามแผนภูมิการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 แผนภูมิการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม และการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

2.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำแบบสอบถาม

2.1.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารในข้อ 2.1.1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นปลายปิดแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานและการจัดการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมคำถามทั้งหมด 19 ข้อ

ข้อคำถามในตอนที่ 2 จะกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2552 , น.75) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าใช้จ่าย 2) ด้านกระบวนการบริหาร 3) ด้านผลลัพธ์ รวมข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ

ข้อคำถามในตอนที 3 จะกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2552, น. 75) ดังนี้

ระดับการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.2 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

2.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างตามโครงสร้างของเนื้อหาที่กำหนดไว้ในข้อ 2.1.2 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก ก เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ตามโครงสร้างเนื้อหา โดยนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

2.2.2. ปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

2.2.4 ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จัดทำแบบสอบถามต้นฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนิการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ศึกษาจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

3.2 หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์และชี้แจงวัตถุประสงค์ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและขอรับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล บันทึกข้อมูลก่อนนำไปประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำตารางวิเคราะห์สถิติ เพื่อนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.2 ปัจจัยด้านงานและการจัดการและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีหลักเกณฑ์ในการแปลผล (มัลลิกา บุณนาค, 2555, น.29) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงห่างของคะแนนแต่ละช่วง} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น/ประสิทธิภาพ
4.21 – 5.00	มากที่สุด/สูงที่สุด
3.41 – 4.20	มาก/สูง
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย/ต่ำ
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด/ต่ำที่สุด

4.3 ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ด้วยค่าสถิติ t (t-test) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มด้วยค่าสถิติ f-test (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างในเชิงสถิติจะทำการทดสอบความต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์” ได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 63 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 63 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษาแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานและการจัดการของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติของแต่ละตัวแปรที่นิยมใช้ในการวิจัย เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันซึ่งผู้ศึกษากำหนด ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
M.S.	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X_1	หมายถึง	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร
X_2	หมายถึง	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
X_3	หมายถึง	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
Y	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
	(n=63)	(100.00)
1. เพศ		
ชาย	27	42.86
หญิง	36	57.14
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	5	7.94
30-40 ปี	15	23.81
41-50 ปี	14	22.22
51 ปีขึ้นไป	29	46.03
3. สถานภาพ		
โสด	15	23.81
สมรส	42	66.67
หม้าย/หย่าร้าง	6	9.52
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	25.40
ปริญญาตรี	30	47.62
สูงกว่าปริญญาตรี	17	26.98

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
	(n=63)	(100.00)
5. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการครู	28	44.44
ลูกจ้างประจำ	15	23.81
พนักงานราชการ	5	7.94
ลูกจ้างชั่วคราว	15	23.81
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	9	14.29
5-15 ปี	21	33.32
16-25 ปี	9	14.29
26 ปีขึ้นไป	24	38.10

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ พบว่า

- เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.14 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.86
- อายุ มากที่สุด มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.03 รองลงมา มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.81 และน้อยที่สุดมีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.94
- สถานภาพ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 23.81 และน้อยที่สุดสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 9.52
- ระดับการศึกษา มากที่สุด มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.62 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.98 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.40
- ตำแหน่งงาน มากที่สุด มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 23.81 เท่ากัน และน้อยที่สุดเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 7.94

6. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.32 และน้อยที่สุด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 16-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.29 เท่ากัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานและการจัดการของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของปัจจัยด้านงานและการจัดการของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของปัจจัยด้านงานและการจัดการของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์โดยรวม

ปัจจัยด้านงานและการจัดการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.97	0.88	มาก	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.98	0.81	มาก	1
3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.82	0.96	มาก	3
รวม	3.92	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยด้านงานและการจัดการโดยรวมที่ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.98$) รองลงมา คือ นโยบายและการบริหารองค์กร ($\bar{X}=3.97$) และลำดับสุดท้ายคือความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.82$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของปัจจัยด้านงานและการจัดการของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกรายด้าน

ปัจจัยด้านงานและการจัดการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.97	0.88	มาก	
1) มีการชี้แจงภารกิจ นโยบายหรือแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อบุคลากรสม่ำเสมอ	4.19	0.72	มาก	1
2) การมอบหมายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ	3.92	0.97	มาก	4
3) ลักษณะการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน	3.95	0.87	มาก	3
4) มีการกำกับ ควบคุม ติดตามการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.02	0.79	มาก	2
5) ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำและแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ตรงกับเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้	3.84	0.99	มาก	5
6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย และได้นำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายของหน่วยงาน	3.92	0.92	มาก	4
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.98	0.81	มาก	
1) สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย มีระเบียบ มีบรรยากาศที่ดี และเอื้อต่อการทำงาน	4.24	0.69	มากที่สุด	2
2) การออกแบบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน	4.05	0.77	มาก	3
3) มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.73	0.85	มาก	5
4) สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ปราศจากสารเคมีอันตราย	4.32	0.69	มากที่สุด	1
5) มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี	3.92	0.85	มาก	4
6) มีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น การมียานพาหนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การมีสถานที่สำหรับพักผ่อน การมีโรงอาหารสำหรับพักผ่อน การมีสถานที่ออกกำลังกาย	3.59	0.98	มาก	6

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านงานและการจัดการ	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.82	0.96	มาก	
1) โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามระบบคุณธรรม	3.60	1.10	มาก	5
2) บุคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.73	1.05	มาก	4
3) โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน	3.74	0.84	มาก	3
4) การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.98	0.98	มาก	1
5) การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ ทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.97	0.92	มาก	2
6) โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน	3.74	0.84	มาก	3
7) การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.98	0.98	มาก	1
8) การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ ทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.97	0.92	มาก	2
9) ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	3.98	0.96	มาก	1

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยด้านงานและการจัดการในแต่ละด้านที่ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรกคือการชี้แจงภารกิจนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อบุคลากรสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.19$) รองลงมาคือการกำกับดูแล ควบคุม ติดตามการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.02$) และลำดับสุดท้ายคือผู้บริหารมีการให้คำแนะนำและแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ตรงกับเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.84$)

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับมากที่สุดคือสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ปราศจากสารเคมีอันตราย ($\bar{X}=4.32$) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุดคือสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย มีระเบียบ มีบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.24$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมากคือมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น การมียานพาหนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การมีสถานที่สำหรับพักกลางวัน การมีโรงอาหารสำหรับพักกลางวัน การมีสถานที่ออกกำลังกาย ($\bar{X}=3.59$)

3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรกคือการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.98$ เท่ากัน) รองลงมาคือการเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ ทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.97$) และลำดับสุดท้ายคือโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามระบบคุณธรรม ($\bar{X}=3.60$)



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4 – 4.5

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์โดยรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านค่าใช้จ่าย	3.94	0.85	สูง	3
2. ด้านกระบวนการบริหาร	4.13	0.80	สูง	2
3. ด้านผลลัพธ์	4.33	0.60	สูงที่สุด	1
รวม	4.13	0.75	สูง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรกคือ ด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}=4.33$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{X}=4.13$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=3.94$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านค่าใช้จ่าย	3.94	0.85	สูง	
1) หน่วยงานสามารถลดค่าใช้จ่ายได้อย่าง สม่ำเสมอเมื่อเทียบกับปีก่อน	3.57	0.91	สูง	4
2) หน่วยงานมีการปิดน้ำปิดไฟเมื่อ ไม่ใช้งาน	3.71	0.97	สูง	3
3) หน่วยงานมีการนำสิ่งของที่ ใช้แล้วกลับมาใช้ประโยชน์อื่น เช่น การนำ กระดาษที่ใช้แล้วหน้าเดียวกลับมาใช้ใหม่	4.25	0.80	สูงที่สุด	1
4) หน่วยงานได้สนับสนุนการศึกษา ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องตามหลักวิชา	4.22	0.71	สูงที่สุด	2
2. ด้านกระบวนการบริหาร	4.13	0.80	สูง	
1) งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องตรงกับ นโยบายที่กำหนดไว้	4.20	0.74	สูง	1
2) งานที่ปฏิบัติมีความเชื่อถือได้จาก แหล่งที่มาของข้อมูล	4.19	0.74	สูง	2
3) งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของ องค์กร	4.16	0.81	สูง	3
4) มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบ ความถูกต้องข้อมูลที่ได้จากการ ปฏิบัติงาน	3.97	0.90	สูง	5
5) มีการกำกับดูแล ตรวจสอบความถูกต้อง เชื่อถือได้และมีคุณภาพจากผู้บริหาร องค์กร	4.11	0.83	สูง	4

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D	ความหมาย	ลำดับที่
3. ด้านผลลัพธ์	4.33	0.60	สูงที่สุด	
1) มีการรักษาวินัย สามารถปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ	4.48	0.53	สูงที่สุด	2
2) การสามารถปฏิบัติงานตามปฏิทินการปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.02	0.81	สูง	4
3) ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมีคุณภาพ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคม	4.54	0.53	สูงที่สุด	1
4) ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นเป็นที่พอใจสำหรับผู้มารับบริการ	4.29	0.52	สูงที่สุด	3

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ในแต่ละด้าน เป็นดังนี้

1. ด้านค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือหน่วยงานมีการนำสิ่งของที่ใช้แล้วกลับมาใช้ประโยชน์อีก เช่น การนำกระดาษที่ใช้แล้วหน้าเดียวกลับมาใช้ใหม่ ($\bar{X}=4.25$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงที่สุดคือหน่วยงานได้สนับสนุนการศึกษาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องตามหลักวิชา ($\bar{X}=4.22$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือหน่วยงานสามารถลดค่าใช้จ่ายได้อย่างสม่ำเสมอเมื่อเทียบกับปีก่อน ($\bar{X}=3.57$)

2. ด้านกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดย ลำดับแรกคืองานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องตรงกับนโยบายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติมีความเชื่อถือได้จากแหล่งที่มาของข้อมูล ($\bar{X}=4.19$) และลำดับสุดท้ายคือมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.97$)

3. ด้านผลลัพธ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}=4.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือผลงานที่ปฏิบัติออกมามีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคม ($\bar{X}=4.54$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงที่สุดคือมีการรักษาวินัย สามารถปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและปฏิบัติตามเป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ ($\bar{X}=4.48$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือการสามารถปฏิบัติงานตามปฏิทินการปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X}=4.02$)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6-4.7

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร	n	\bar{X}	S.D	t	Sig.
ชาย	27	4.15	0.57	0.41	0.61
หญิง	36	4.12	0.54		

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติค่า t (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากร ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เพชรบูรณ์ จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	198.40	3	66.14	2.15	0.10
ภายในกลุ่ม	1815.01	59	30.76		
รวม	2013.41	62			
2.สถานภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	200.11	3	66.71	2.17	0.10
ภายในกลุ่ม	1813.30	59	30.73		
รวม	2013.41	62			
3.ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	157.81	2	78.91	2.55	0.09
ภายในกลุ่ม	1855.60	60	30.93		
รวม	2013.41	62			
4.ตำแหน่งงาน					
ระหว่างกลุ่ม	236.60	3	78.87	2.62	0.06
ภายในกลุ่ม	1776.81	59	30.12		
รวม	2013.41	62			
5.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	187.46	3	62.49	2.02	0.12
ภายในกลุ่ม	1825.95	59			
รวม	2013.41	62			

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่า f (f -test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรที่มี

อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8-4.10

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานและการจัดการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1	0.68*	0.73*	0.57*
X ₂		1	0.64*	0.64*
X ₃			1	0.68*
Y				1

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยด้านงานและการจัดการทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับสูงไปต่ำ คือ
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (X₃) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X₂) และ ด้าน
นโยบายและบริการองค์กร (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงใช้เป็นตัวแปรเข้าสมการทั้งหมดเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผล
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ โดยใช้การ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

Model	R	R^2	R^2 change	F	Sig
1. X_3	0.68 ^a	0.46	0.46	52.37	0.000*
2. X_2	0.73 ^b	0.53	0.07	8.88	0.004*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), X_3

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการทำนาย มี 2 ตัวแปร คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (X_3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_2) ดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.46 ($R^2 = 0.46$) แสดงว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 46

และเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น 0.53 ($R^2 = 0.53$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 53 โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสามารถอธิบาย

ความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 7 (R^2 change = 0.07)

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	2.70	0.20		13.32	
X ₃	0.38	0.05	0.68	7.24	.000*
X ₂	0.21	0.07	0.34	2.98	.004*
R = 0.73 R ² = 0.53 F = 8.88 Sig.=0.004*					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านงานและการจัดการ ได้แก่ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (X₃) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X₂) เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ได้ โดยตัวแปรทำนายทั้ง 2 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 53 ($R^2 = 0.53$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าปัจจัยด้านงานและการจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ โดยสามารถสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.70 + 0.38 X_3 + 0.21 X_2$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก 2 ตัว

แปร กล่าวคือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ เพิ่มขึ้น 0.38 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) ถ้าคะแนนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ เพิ่มขึ้น 0.21 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.68 X_3 + 0.34 X_2$$

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ซึ่งมีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 34 คน จาก 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.97 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวนคน	ร้อยละ
	(n=34)	(100.00)
1. ปัจจัยด้านงานและการจัดการ		
1) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	12	35.29
2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	6	17.65
3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4	11.77
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร		
1) ด้านค่าใช้จ่าย	7	20.59
2) ด้านกระบวนการบริหาร	2	5.88
3) ด้านผลลัพธ์	3	8.82
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยด้านงานและการจัดการและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านงานและการจัดการ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารองค์กร คิดเป็นร้อยละ 35.29 คือ ผู้บริหารควรมีการชี้แจงภารกิจนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบควรพิจารณาให้ตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ ควรมีการกำกับ ควบคุม ติดตามการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 17.65 คือ ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการตกแต่งภูมิทัศน์ให้สวยงาม ควรปรับปรุงอาคารเรียนและหอพักนักเรียนนักศึกษาให้ดูใหม่ขึ้น และน้อยที่สุดด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 11.77 คือ ควรให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตรงตามวิชาชีพหรือวุฒิการศึกษาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ควรจัดอบรมด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบในงานที่สำคัญๆเท่าเทียมกัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรใช้ระบบคุณธรรม

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดในด้านค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ 20.59 คือ ควรมีมาตรการประหยัดในการใช้น้ำและไฟฟ้า ควรลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การฝึกอบรมต่างๆ โดยใช้จ่ายอย่างประหยัด รองลงมาด้านผลลัพธ์ คิดเป็นร้อยละ 8.82 คือ บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการและทำงานเต็มความสามารถ และควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานและรวดเร็วทันกำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดด้านกระบวนการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 5.88 คือ บุคลากรที่ถูกแต่งตั้งในการตรวจสอบข้อมูลจากการปฏิบัติงานควรตรวจสอบข้อมูลก่อนส่งไปหน่วยงานอื่น

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์” ผู้ศึกษาจะนำเสนอสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 **ประชากร** คือ บุคลากรในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ โดยมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 74 คน ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการครู กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วนำแต่ละกลุ่มมาเทียบบัญชีไตรยางค์ เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม จะสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละกลุ่มด้วยวิธีจับสลาก จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 คน

1.2.2 **เครื่องมือการศึกษา** ใช้แบบสอบถาม มีประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยสร้างคำถามตามโครงสร้างของเนื้อหาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น นำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับวิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ จำนวน 30 คน วิเคราะห์หา

สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 5 ตุลาคม 2558 ถึงวันที่ 9 ตุลาคม 2558 โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 63 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F-test) การทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์” สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีอายุ 51ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.03 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.62 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 44.44 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.10

1.3.2 ปัจจัยด้านงานและการจัดการของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านงานและการจัดการโดยรวมที่ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรกคือการชี้แจงภารกิจนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อบุคลากรสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.19$) และลำดับสุดท้ายคือผู้บริหารมีการให้คำแนะนำและแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ตรงกับเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.84$)

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับมากที่สุดคือสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ปราศจากสารเคมีอันตราย ($\bar{X}=4.32$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมากที่สุดคือมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น การมียานพาหนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การมี

สถานที่สำหรับพักกลางวัน การมีโรงอาหารสำหรับพักกลางวัน การมีสถานที่ออกกำลังกาย ($\bar{X}=3.59$)

3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรกคือการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.98$ เท่ากัน) และลำดับสุดท้ายคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน เป็นไปตามระบบคุณธรรม ($\bar{X}=3.60$)

1.3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือหน่วยงานมีการนำสิ่งของที่ใช้แล้วกลับมาใช้ประโยชน์อีก เช่น การนำกระดาษที่ใช้แล้วหน้าเดียวกลับมาใช้ใหม่ ($\bar{X}=4.25$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือหน่วยงานสามารถลดค่าใช้จ่ายได้อย่างสม่ำเสมอเมื่อเทียบกับปีก่อน ($\bar{X}=3.57$)

2) ด้านกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดย ลำดับแรกคืองานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องตรงกับนโยบายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.20$) และลำดับสุดท้ายคือมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.97$)

3) ด้านผลลัพธ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}=4.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือผลงานที่ปฏิบัติออกมามีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคม ($\bar{X}=4.54$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือสามารถปฏิบัติงานตามปฏิทินการปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X}=4.02$)

1.3.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.3.5 ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ พบว่าปัจจัยด้านงานและการจัดการ ได้แก่ด้าน

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ โดยสามารถร่วมกันทำนายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ได้ร้อยละ 53 ($R^2 = 0.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

1) ปัจจัยด้านงานและการจัดการ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารองค์กร คิดเป็นร้อยละ 35.29 คือ ผู้บริหารควรมีการชี้แจงภารกิจนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบควรพิจารณาให้ตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ ควรมีการกำกับ ควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและ และน้อยที่สุดด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 11.77 คือ ควรให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตรงตามวิชาชีพหรือวุฒิการศึกษาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ควรจัดอบรมด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบในงานที่สำคัญๆเท่าเทียมกัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรใช้ระบบคุณธรรม

2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดในด้านค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ 20.59 คือ ควรมีมาตรการประหยัดในการใช้น้ำและไฟฟ้า ควรลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การฝึกอบรมต่าง ๆ โดยใช้จ่ายอย่างประหยัด และน้อยที่สุดด้านกระบวนการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 5.88 คือ บุคลากรที่ถูกแต่งตั้งในการตรวจสอบข้อมูลจากการปฏิบัติงานควรตรวจสอบข้อมูลก่อนส่งไปหน่วยงานอื่น

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

จากการศึกษา ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและ

เทคโนโลยีเพชรบูรณ์มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของทางราชการ มีความขยัน อดทนในการปฏิบัติงาน มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างหน่วยงาน และชวนชวนแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เช่นการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะประสบการณ์การทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุประวีณ์ เชื้อนสูงศ์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 โดยรวมมีระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ สุริยนต์ หล้าคำ (2554) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

จากการศึกษาปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ โดยสามารถร่วมกันทำนายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ได้ร้อยละ 53 ($R^2 = 0.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในแต่ละครั้งจะใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนแล้วมาประเมินโดยใช้ระบบคุณธรรม ซึ่งบุคลากรแต่ละคนต้องปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถเพื่อผลสำเร็จของงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้เสริมทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน สะอาด เรียบร้อย มีบรรยากาศที่ดี มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จขององค์กรตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรัชญา กลีบจงกล (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ทุกด้าน และผลการวิจัยของ สุริยนต์ หล้าคำ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัยจังหวัดศรีสะเกษ โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ รวมถึงผลการวิจัยของ วรณนิกา จันทรศาศรี (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพอใจในลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงของงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสำคัญระดับมาก

2.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์มีการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานประจำปี การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานทุกคน มีการทำงานเป็นทีม มีการสอนงานสำหรับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานเดิม บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการ มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติยา ลูติกุณรัตน์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทชั้น ไซน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ

แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิต ไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของจิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ สถานะ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของ จิรัชญา กลีบจงกล (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ คือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น ควรจัดสถานที่การปฏิบัติงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด มีบรรยากาศที่ดี ควรซ่อมแซมบ้านพักของทางราชการซึ่งเก่าและทรุดโทรม การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการระบบการติดต่อสื่อสารภายในวิทยาลัยให้ง่ายและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน การมียานพาหนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หากการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว จะทำให้บุคลากรในวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจ เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3.1.2 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยที่ตั้งไว้ เช่น ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของ

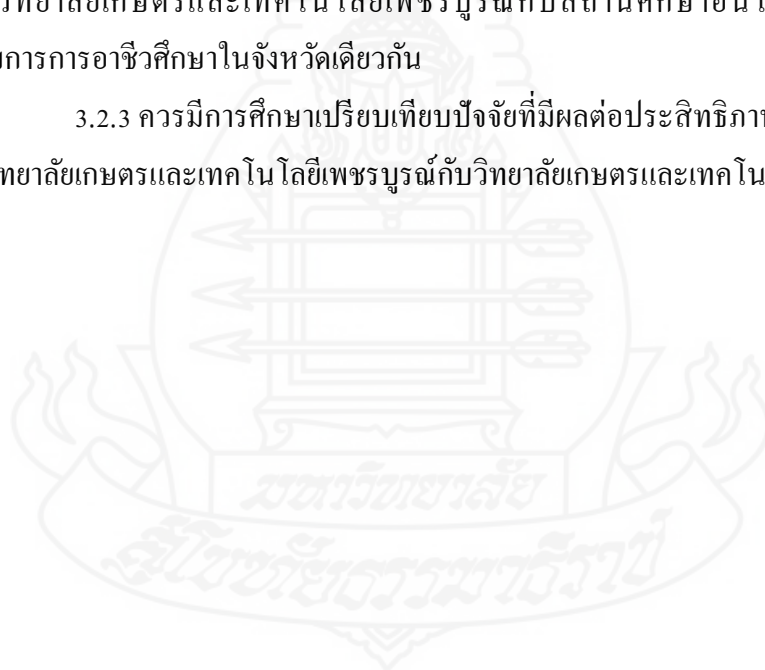
บุคลากรแต่ละคน และควรกระจายหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ทุกคนปฏิบัติงาน ไม่ควรมอบหมายงานให้คนใดคนหนึ่งมากเกินไป การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรประเมินทุกด้านของบุคลากร และควรหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปทุกคนโดยใช้ระบบคุณธรรม การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความชำนาญเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายตามที่วิทยาลัยตั้งเป้าหมายไว้

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเชิงลึกในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์กับสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดเดียวกัน

3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์กับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในภาคเหนือ





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ศูนย์วิจัยวรรณคดีราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กัลยา วงษ์ลัมย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต* (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา). (สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้น 1 ออนไลน์เนชั่นแนลจำกัด*. (ภาคนิพนธ์ ปริญญา บช.ม.(การบริหารธุรกิจ)มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). *การศึกษาปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- จิรัชญา กลีบจงกล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จิรโชค วีระสัย . (2550). *สังคมวิทยาการเมือง*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. สืบค้นวันที่ 1 เมษายน 2558 จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่นจำกัด (มหาชน).
- ดิเรก อัสถิ.(2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรการอุตสาหกรรมการเย็บและกระดาษ*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพมหานคร : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2554). *การบริหารคุณภาพแบบญี่ปุ่น*. กรุงเทพมหานคร: สุภา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- นราศรี ไวนิชกุล และคณะ. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บัณฑิต จารุเนตร. (2546). *ทัศนคติต่อการบริหารความปลอดภัย การรับรู้ประโยชน์ การบริหารความปลอดภัยและประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ.* (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เบญจวรรณ บัวทอง. (2554). *การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- มัลลิกา บุญนาค. (2555). *สถิติเพื่อการวิจัยและตัดสินใจ.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *ประสิทธิภาพ.* ใน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. หน้า 713
- ราณี อธิชัยกุล. (2555). *การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์. (หน่วยที่ 1-15).* . นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณิกา จันท์ตาศรี. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์. (2557). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัดของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์. เพชรบูรณ์. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์.*
- วิรัช สงวนวงศ์วาร. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: เพียร์สันเอดดูเคชั่น อิน ไค ไช น้า.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2551). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา.
- ศุภรณ์ทิพย์ ศิริสุนทร. (2556). *ผลกระทบของความสามารถในการเรียนรู้การทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม. (ภาคนิพนธ์ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สมใจ ลักษณะ. (2551). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.* กรุงเทพมหานคร: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

- สมใจ สวสสม. (2552). *การบริหารการตลาด:การวิเคราะห์กลยุทธ์และการตัดสินใจ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2550). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สุประวีณ์ เชื้อนสุวรรณ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- สุริยนต์ หล้าคำ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). *คู่มือการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: แผนกวิชาการพิมพ์ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- อภิรักษ์ จันตะนีและคณะ. (2554). *เศรษฐศาสตร์ทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- Awases, Magdalene H., Marthie C. Bezuidenhout, and Janetta H. Roos .(2013). Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia." *curationis* .
- Rashid,Shireen M.,Rab N.L.,Anam I.,Hafiza.H.N., & Somia.Y. (2013). Factors Affecting The Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(9): 1200-1208.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายสุรพล อรุณสีวกุล
- วุฒิการศึกษา พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) (เกียรตินิยม)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(นิด้า)
- สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

2. ชื่อ นายชนินทร์ อินหันต์
- วุฒิการศึกษา การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
- ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

3. ชื่อ นายประดิษฐ์ ยอดสุรินทร์
- วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสัตวศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
- ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
เพชรบูรณ์

การจัดเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของผู้ศึกษาเท่านั้น คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งในความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการและขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ผู้ศึกษาจะใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

ข้าราชการครู

ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ

ลูกจ้างชั่วคราว

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

 ต่ำกว่า 5 ปี 5-15 ปี 16-25 ปี 26 ปีขึ้นไป**ตอนที่ 2** ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยี เพชรบูรณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยท่านเห็นว่าข้อความต่อไปนี้ทำให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดเมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
นโยบายและการบริหารองค์กร						
1	มีการชี้แจงภารกิจ นโยบาย หรือแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อบุคลากรสม่ำเสมอ					
2	การมอบหมายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ					
3	ลักษณะการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน					
4	มีการกำกับ ควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำและแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ตรงกับเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย และได้นำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายของหน่วยงาน					

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
7	สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสะอาด ระเบียบ มีระเบียบ มีบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน					
8	การออกแบบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน					
9	มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
10	สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ปราศจากสารเคมีอันตราย					
11	มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี					
12	มีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น การมียานพาหนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานการมีสถานที่สำหรับพักกลางวัน การมีโรงอาหารสำหรับพักกลางวัน การมีสถานที่ออกกำลังกาย					
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
13	โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามระบบคุณธรรม					
14	บุคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
15	งานที่รับผิดชอบ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเท่าเทียมกับงานอื่น ๆ ในหน่วยงานเดียวกัน					
16	โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน					

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาต่อสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
18	การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
19	ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เพชรบูรณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด โดยท่านปฏิบัติงานตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อความ		ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย						
1	หน่วยงานสามารถลดค่าใช้จ่ายได้อย่างสม่ำเสมอเมื่อเทียบกับปีก่อน					
2	หน่วยงานมีการปิดน้ำปิดไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน					
3	หน่วยงานมีการนำสิ่งของที่ใช้แล้วกลับมาใช้ประโยชน์อีก เช่น การนำกระดาษที่ใช้แล้วหน้าเดียวกลับมาใช้ใหม่					
4	หน่วยงานได้สนับสนุนการศึกษาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องตามหลักวิชา					

ข้อความ		ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านกระบวนการบริหาร						
5	งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องตรงกับนโยบายที่กำหนดไว้					
6	งานที่ปฏิบัติมีความเชื่อถือได้จากแหล่งที่มาของข้อมูล					
7	งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับขององค์กร					
8	มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงาน					
9	มีการกำกับดูแล ตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้และมีคุณภาพจากผู้บริหารองค์กร					
ด้านผลลัพธ์						
10	มีการรักษาวินัย สามารถปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและปฏิบัติตามเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ					
11	การสามารถปฏิบัติงานตามปฏิทินการปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา					
12	ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และสังคม					
13	ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นเป็นที่พอใจสำหรับผู้มารับบริการ					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางพรทิพย์ ชุมเสน
วัน เดือน ปีเกิด	3 กรกฎาคม 2515
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2540
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ตำบลบึงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
ตำแหน่ง	ครู

