

ศึกษาพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู  
วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์  
A study of development practical approach to increase teaching  
staff's efficiency of Panyapiwat Technological College

รุ่งนภา รุ่งสว่าง  
Rungnapa Rungsawang

แผนกบริหารหลักสูตร วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ นนทบุรี 11100  
Course Management Department, Panyapiwat Technological College, Nonthaburi 11100 Thailand  
ผู้รับผิดชอบบทความ: oba\_mn@hotmail.com

รับบทความ: 20 ธันวาคม 2561 | แก้ไข: 17 พฤษภาคม 2562 | ตอรับ: 22 พฤษภาคม 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความพอใจของค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ จำนวน 60 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา หาค่าการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ และแบบสอบถามแบบประเมินค่า โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาที่สำคัญ คือ ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ยังไม่พึงพอใจในด้านความพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) แนวทางการพัฒนาในด้านความพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สำคัญ คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจนและเป็นธรรม พิจารณาตามความสามารถและหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้มีความเหมาะสม 3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การ (พัฒนาในด้านความพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ สายการบังคับบัญชามีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สายบังคับบัญชา ในแต่ละหน่วยงานแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ มีแผนส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรได้ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ปัจจัยภายนอก ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ได้รับการยอมรับ และการสนับสนุน ความร่วมมือจากครูและบุคลากรในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพครู วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

## Abstract

The objectives are: 1) to study problems related to the performance of teachers, the progress in the work, policy and administration, supervisory control, the adequacy of compensation and welfare and the relationship between colleagues 2) to study guidelines for improving efficiency teacher performance. 3) to study the factors that are important to the performance of teachers. Population is 60 teachers of Panyapiwat Technology College. The statistics are percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing. The results of the research were as follows: 1) the major problem is the teachers of Panyapiwat Technology College who are not satisfied with the sufficiency of compensation and welfare. 2) Guidelines for sufficiency development of compensation and important welfare is Panyapiwat Technology College should have criteria for assessment clear and fair and consider the ability and duties of each individual to be appropriate. 3) factors that contribute to the development of sufficiency of compensation and welfare consists of internal factors, including the line of command, justice, honesty, generosity, in each department, divide the work according to knowledge, ability, and expertise in Panyapiwat Technology College. There is a plan to encourage personnel within the organization to study further research. The external factors such as Panyapiwat Technology College has been accepted and support cooperation from teachers and personnel in the implementation of policies and plans in order to be a guideline for the development of operational efficiency.

**Keywords:** teaching efficiency; Panyapiwat Technological College

## บทนำ

องค์กรภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารจะต้องบริหารงานและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นต่อการบริหารงานในองค์กรเนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ด้วยการทำงานของบุคลากรในองค์กร ความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานนั้นจะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานในองค์กร หากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยในการทำงานและการพัฒนาบุคลากร (ธัญธรณ์ สมัยธรรม, 2557)

“บุคลากร” ถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการที่องค์กรจัดทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น

หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานเพราะบุคลากร เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะมาตามมา ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็น การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ ทรัพยากรบุคคลขององค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมิน ผลงานงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็น หน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของ งานอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อพนักงานมี ความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้นำระดับสูงขององค์กร ให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินการ ที่น่าพอใจ นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อ ความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็น บันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคตและเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของ การทำงานที่มีการแข่งขันสูง เวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีความมีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอและ เช่นเดียวกับ “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ มักจะ พร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขัน”

วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ เป็นสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน กระทรวง ศึกษาธิการ ก่อตั้งโดย บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยซื้อกิจการมาจากโรงเรียนกรุงเทพเทคนิคคนนท์ และตั้งในนาม บริษัท ศึกษาภิวัฒน์ จำกัด เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2547 และได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนกรุงเทพ เทคนิคคนนท์ เป็นโรงเรียนปัญญาภิวัฒน์ เทคโนโลยี เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2547 ต่อมาวันที่ 11 มกราคม 2551 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ให้โรงเรียนฯ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมี คณะกรรมการบริหาร และเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2555 ได้ขอเปลี่ยนแปลงรายการในตราสารจัดตั้งโรงเรียน หมวด1 ชื่อประเภทระดับการศึกษาเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนปัญญาภิวัฒน์ เทคโนโลยี เป็นวิทยาลัยเทคโนโลยี ปัญญาภิวัฒน์ วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการเปิดรับนักเรียนนักศึกษาใหม่ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 เป็นต้นมา โดยจัดการเรียนการสอนในรูปแบบทวิภาคีซึ่งเป็นการเรียนการสอน โดยความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษากับสถานประกอบการ เรียนทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการตลอดเวลา ของหลักสูตร มีจำนวนครู 60 คน

ปัญหาและอุปสรรคของวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์เกิดจากสภาพการณ์ปัจจุบัน การศึกษาด้าน สายอาชีพมีบทบาทมากในปัจจุบัน ทำให้หลายสถานศึกษาหันมาพัฒนาและแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น ทำให้ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ประสบกับปัญหาครุมีทางเลือกมากขึ้น ทำให้มีการลาออกอย่างต่อเนื่องจึง

เป็นสาเหตุทำให้วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ขาดกำลัง การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต้องใช้ครูที่ขาดทักษะความรู้ ความสามารถและความชำนาญ ในรายวิชาที่ขาดทำให้เกิดความไม่คล่องตัวเกิดการสอนแทนกัน และผู้เรียนไม่ได้รับความรู้อย่างเต็มเปี่ยมและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยรวมของวิทยาลัย คือ ผู้เรียนได้รับความรู้ไม่เต็มที่ อัตรากำลังคนไม่เพียงพอ ครูมีภาระการสอนมากกว่าที่กำหนดและทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การเรียนการสอนที่ไม่มีผู้สอนหรือแม้กระทั่งการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนล้วนเป็นสิ่งที่ครูต้องรับผิดชอบโดยตรงซึ่งจำนวนนักเรียนแต่ละปีการศึกษาเพิ่มจำนวนมากขึ้นแต่จำนวนครูน้อยลงไม่เพียงพออยู่แล้ว ถ้าขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้วไม่ว่าจะเป็นขาดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รายได้และสวัสดิการในหน่วยงานไม่เพียงพอ ไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ที่ตนเองนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองก่อให้เกิดผลเสียหายต่อวิทยาลัย ทำให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของครู เช่น การมาทำงานสาย ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ไม่ตั้งใจทำงาน ขาดงาน ลาพัก โดยไม่มีเหตุผลเพียงพอทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูไม่เป็นที่ประจักษ์ส่งผลเสียหายต่อผู้เรียนและสถานศึกษาได้

มูลเหตุจูงใจจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในข้างต้นประกอบกับผู้วิจัยเป็นบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบการทำงานและให้บริการต่อครูที่ใช้บริการเป็นประจำ และได้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการ ตลอดจนปัจจัยอันส่งผลการทำงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อประสพผลสำเร็จสูงสุด จึงได้สนใจศึกษาถึงปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลของการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปยังส่งผลดีต่อวิทยาลัย ผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้าน

การควบคุมบังคับบัญชา ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ จำนวน 60 คน เป็นการสุ่มแบบเจาะจง

### สมมติฐานการวิจัย

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับต่ำ
2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษา และจัดทำกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538 อ้างถึงใน ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไป หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถ สร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้คุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตได้เพิ่มสูงกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่มหรือไม่เช่นนั้นก็อาจเป็นว่าสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยกว่าเดิม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติปรนนิบัติรับใช้

จากความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับมอบหมายโดยที่บุคคลนั้น ๆ ต้องมีความสามารถและทุ่มเทรวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว และทั้งหมดกระทำภายใต้ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรนั้น ๆ วางไว้ก็จะส่งผลให้งานดังกล่าวที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ในหนังสือ “The twelve principles of efficiency”

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน Davis (1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลและเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานมีดังนี้ คือ 1) อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุมาก 2) ตำแหน่ง บุคคลที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ supervisor ขึ้นไปจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องนี้ สอดคล้องกันในประเทศต่อไปนี้ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา เยอรมนี อิตาลี สวีเดน และ นอร์เวย์ 3) สภาพการทำงานในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเปรียบเทียบวิถีชีวิตของพวกเขาว่า สอดคล้องกับสภาพขององค์กรหรือไม่ 4) การได้รับผลตอบแทน เพราะมันหมายถึงการบงบอกว่าพวกเขาทำงานได้ดี หรือไม่ เพียงใด พงศ์ ทรดาล (2540, น. 39) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทักษะ และ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญ ผู้นำมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร และความผูกพันต่อองค์กร

### 3. ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงาน

แคนซ์แคเนียล และ คาน โรเบิร์ต แอล (Katz Daniel & Kahn, Robert L, 1972 อ้างถึงใน พิศาล สระบัว, 2550, น. 20) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในระบบเปิด (open system) ได้ทำการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรมประสบการณ์ ความรู้สึก ผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

สมยศ นาวิการ (2525, น. 5 อ้างถึงใน พิศาล สระบัว, 2550, น. 20) ได้กล่าวถึงแนวคิด ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรคือ 1) กลยุทธ์ (strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก 2) โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม จะช่วยในการปฏิบัติงาน 3) ระบบ (system) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 4) แบบ (styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 5) บุคลากร (staff) ผู้ร่วมองค์กร 6) ความสามารถ (skill) 7) ค่านิยม (shared Value) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

### 4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) เฮอส์เบิร์ก (Herzberg) และอื่น ๆ ได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งกล่าวถึงมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการ 2 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านสุขอนามัย (hygiene needs) หรือปัจจัยภายนอก (extrinsic factors) และความต้องการด้านการจูงใจ (motivator needs) หรือ ปัจจัยภายใน (intrinsic factors) ตามทฤษฎีของเฮอส์เบิร์ก หากความต้องการด้านสุขอนามัยได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ให้มากที่สุด ไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในความต้องการด้านการจูงใจ (motivator factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงาน ด้วยความรักในหน้าที่อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่มีรู้สึกเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับ

การตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้ายอาจทำงานเพียงพอให้งานเสร็จไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด ทฤษฎี 2 ปัจจัย (two-factor theory) มีรายละเอียดของปัจจัยต่าง ๆ จำแนกออกได้ ดังต่อไปนี้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (satisfaction at work) เรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) หรือปัจจัยภายใน (intrinsic factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (achievement) การได้รับการยอมรับ (recognition) ลักษณะของงาน (work-itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้า (advancement) และการมีโอกาสเจริญเติบโต (possibility of growth)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (dissatisfies) เรียกอีกอย่างว่าปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) หรือปัจจัยภายนอก (extrinsic factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 8 องค์ประกอบ คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (company policy and administration) การควบคุมบังคับบัญชา (technical supervision) เงื่อนไขการทำงาน (working conditions) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations) เงินเดือน (salary) สถานภาพ (status) ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ปัจจัยต่าง ๆ ในชีวิตส่วนตัว (factors in personal life)

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ จำนวน 60 คน เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบคำตอบหลายตัวเลือก (multiple choices)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะแบบสอบถามประเภทมาตราประเมินค่า 3 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสำคัญนอกเหนือการควบคุม มีลักษณะแบบสอบถามประเภทมาตราประเมินค่า 3 ตัวเลือก

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบสอบถามประเภทมาตราประเมินค่า 3 ตัวเลือก

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 3 ท่าน เพื่อนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นหรือให้คะแนน เพื่อใช้ในการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) หรือหากมีคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ

ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ค่าความเชื่อมั่น ปรับแก้ไขข้อคำถาม จัดพิมพ์และนำไปใช้จริง ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  $\alpha = .95$  ซึ่งมากกว่า .70 จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรตัวอย่างจริง 60 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย ในวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ โดยเก็บตัวอย่างจนครบจำนวน 60 ชุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (checklist) ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) โดยหาค่าการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ และแบบสอบถามแบบประเมินค่า (rating scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

### สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ปัญหาการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 (2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 (3) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 (4) ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้มีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 (5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงาน ร่วมกันให้คำปรึกษาหารือ และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีความสำคัญนอกเหนือการควบคุม พบว่า ปัจจัยภายในที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก คือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น มีสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 รองลงมา คือ สายการบังคับบัญชามีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ส่วนปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก คือ วิทยาลัยเทคโนโลยี



ปัญญาวิวัฒน์ได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนรวมถึงได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน และวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาวิวัฒน์ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการดำเนินงานภายใต้กรอบของแผนงานและโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และภักดีต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 รองลงมาคือ ท่านมีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา และเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาองค์กรของท่านในทางไม่ดี โดยไม่ทราบข้อเท็จจริง ท่านจะชี้แจงให้ทราบด้วยเหตุผลที่ชัดเจนถูกต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

#### สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านตำแหน่ง ที่มีส่วนสำคัญต่อปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาวิวัฒน์ ไม่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาวิวัฒน์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาวิวัฒน์กับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาวิวัฒน์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญนอกเหนือการควบคุมกับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาวิวัฒน์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ .01

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาวิวัฒน์มีความเห็นว่า นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งอาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ วิทยาลัยฯ ให้การสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ เกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่และ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนภฤต วัฒนากุล (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ มีความเห็นว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเพราะวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์มีการส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และการปฏิบัติงานในหน้าที่ช่วยให้มีเกียรติ และมีชื่อเสียง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพล พรหมอุตม์ (2550, น. 61) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทธรณ์เรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทธรณ์ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดี

ด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยฯ มีความเห็นว่าการควบคุมบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาได้เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระในการปฏิบัติงานและมีการเสริมสร้างความรักความสามัคคี ในหน่วยงาน บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg) (สมยศ นาวิการ, 2551) กล่าวถึงการควบคุมบังคับบัญชาว่าเป็นความรู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา ในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ด้านความพอใจของค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรวิทยาลัยฯ มีความเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือนเป็นไปตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยฯ ได้จัดให้แก่บุคลากรมีการพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรพึงพอใจอยู่บ้าง โดยเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลางกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ รวมถึงความพึงพอใจที่มีการจัดและปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียน เอี่ยมอ่อน (2553, น. 63) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก พบว่าด้านสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยฯ มีความเห็นว่าการสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในวิทยาลัยฯ มีความสัมพันธ์และสามัคคีกันเป็นอย่างดี ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานร่วมกันให้คำปรึกษาหารือ และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวร้าวในงานในหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เย็นตะวัน ศรีวิเศษ (2554, น. 63) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร มีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาองค์กรของท่านในทางไม่ดีโดยไม่ทราบข้อเท็จจริงจะชี้แจงให้ทราบด้วยเหตุผลที่ชัดเจนถูกต้อง เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดผิดพลาดปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในงานนอกเหนืองานประจำ และมีความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้มเสมอ

### ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยในด้านการปฏิบัติงาน หน่วยงานหรือองค์กรต้องรักษาและพัฒนาระบบ โครงสร้าง การบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานระบบเดียวกัน

2. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลเชิงลึก และนำผลมาเปรียบเทียบกับการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีค่าแปลผลอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรยังมองว่าการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน ยังไม่เป็นไปตามความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ดังนั้น การประเมินผลงานควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมมากยิ่งขึ้นให้เห็นถึงความยุติธรรม ความกระจ่างชัดในการพิจารณา

### เอกสารอ้างอิง

Aiem-on, T. (2010). *Kānsuksā patchai thī mī phon tō prasitthiphāp nai kān patibat ngān khōng phanakngān Kān FaifāfāphalithæNgrathet Thai Faī PatibatkaN PhaK nuĀ CHangwat PhitsanuloK* [The study of factors affecting the performance efficiency of the employees of the Electricity Generating Authority of Thailand Northern Operations Department Phitsanulok Province] (Master's Thesis). Naresuan University, Phitsanulok.

เทียน เอี่ยมอ่อน. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- Phromutm, A. (2007). *Prasitthiphāṇaīkānpatibatngāṅkhōṅgbuklākōṅ ‘Uṭhahānrūāphrāchōṅklao Krom ‘uṭhahānrūā* [Personnel performance efficiency King Mongkut's Naval Shipyard, Navy Department]. (Master's Independent Study). Burapha University, Chonburi.
- อัศรพล พรหมอุตม์. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ้ทหารเรือพระจอมเกล้ากรมอุ้ทหารเรือ* (สารนิพนธ์ ปริญญาหมาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Prawat Witthayaīai Theknōlōyī Panyaṇhiwat* [History of Panyapiwat Technological College]. Retrieved from [www.panyapiwat.ac.th](http://www.panyapiwat.ac.th).
- ประวัติวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์*. สืบค้นจาก [www.panyapiwat.ac.th](http://www.panyapiwat.ac.th).
- SaBua, P. (2007). *Khwaṃsamphan khōṅg khāṇiyom bukkhalikkaphāṇ lāe khwaṃ phōṅchai nai chīwīt khwaṃpenyū kap prasitthiphāṇ nai kāṅ patibat ngāṅ khōṅg phanakngāṅ Kāṅfaijāsūānphumiphāk Samnakngāṅyai Krung Thep Maha Nakhōṅ* [Relationships of values, personality and satisfaction in life with Work efficiency of the Provincial Electricity Authority employees at the Bangkok Head Office (Independent Study's Master). Srinakharinwirot University, Bangkok.
- พิศาล สระบัว. (2550). *ความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ ปริญญาหมาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Samaitham, T. (2014). *Prasitthiphāṇ kāṅ patibat ngāṅ khōṅg bukkhalākōṅ Ongkāṅbōrihāṅsūānchangwat Burīram ‘Amphoēmuāngburīram Čhangwatburīram* [Performance of personnel of Buriram Provincial Administrative Organization Mueang Buri Ram District Buriram Province] (Master's Independent Study) Buriram Rajabhat University, Buriram.
- ธัญธรณ์ สมัยธรรม. (2557). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์* (สารนิพนธ์ ปริญญาหมาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- Saengwiset, Y. (2011). *Motivation to work of teacher civil servants and educational personnel under vocational education Surat Thani Province* (Master's Independent Study). Surat Thani Rajabhat University, Surat Thani.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (สารนิพนธ์ ปริญญาหมาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- Santiwong, T. (1997). *Kāṅbōrihāṅ ngāṅ bukkhon* [Personnel management (9<sup>th</sup> ed.). Bangkok: Thai Wattana Panich.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Tangchai, P. (2011). *Prasitthiphāṇaīkānpatibatngāṅkhōṅgphanakngāṅ Tāmlakithibat Sī Kranīsukā Bōrisat ‘āemphaṭ ‘indattri Čhamkat ‘Amphoēmuāng Čhangwatsamutprakāṅ* [Employee performance according to the 4 major principles of the case study of Ampa Industries Co., Ltd., Muang District, Samut Prakan Province] (Master's thesis). Chulalongkorn Rajabhat University, Phra NakhonSiAyutthaya.

ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัทแอมพาลอินดัสตรี จำกัด อำเภอมะเมือง จังหวัดสมุทรปราการ* (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

Wattanukul, T. (2008). *Patchai ræng chũngchai nai kånthamngån khõng phanakngån Bõrisat Sãijfaijõ Bångkõkkhẽboen Çhamkat Çhangwatsamutpråkån* [Motivation factors in the work of company employees Bangkok Cable Electric Co., Ltd., Samut Prakarn Province] (Master's Independent Study). Chiang Mai University, Chiang Mai.

ธนภุต วัฒนากุล. (2551). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ* (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

Nawikan, S. (2002). *Phruttkam 'ongkån* [Organizational behavior]. Bangkok: Bunnakit 1991.

สมยศ นาวิกาน. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.