



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Performance Effectiveness of Personnel Under the College  
Office of the Vocational Education Commission in Bangkok

Received: May 21, 2024

Revised: June 19, 2024

Accepted: July 10, 2024

ปานเดชา ทองเลิศ\*

Phandacha Thonglert

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ผลสำเร็จของงาน คุณภาพของงาน และ จริยธรรมการปฏิบัติงาน ความคุ้มค่า และความรวดเร็วทันเวลา ตามลำดับ 2) ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการองค์กร ตามลำดับ และ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรคือการบริหารจัดการองค์กร ( $X_1$ ) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_3$ ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ( $X_4$ ) และการฝึกอบรม ( $X_5$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่ามี 3 ปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ การฝึกอบรม ( $X_5$ ) แรงจูงใจในการทำงาน ( $X_4$ ) และการบริหารจัดการองค์กร ( $X_1$ ) ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ( $Y_1$ ) ด้านรวดเร็วทันเวลา ( $Y_2$ ) ด้านผลสำเร็จของงาน ( $Y_3$ ) ด้านความคุ้มค่า ( $Y_4$ ) และด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน ( $Y_5$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่ส่งผล/ ประสิทธิผล/ การปฏิบัติงาน

\*อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Course Instructor Educational Administration Field Master of Education Program Western University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: Phandacha01@gmail.com



## Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of performance effectiveness of personnel 2) study the level of performance factors of personnel and 3) know the factors affecting performance effectiveness of personnel. Samples were 234 persons. The research tools was questionnaire. Using descriptive statistics for analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings indicated that 1) the level of performance effectiveness was found that all aspects were at high level. When considering each aspect, it was found that achievement, quality, ethics, value and time were at high level. 2) the level of performance factors was found that all aspects were at high level. When considering each aspect, it was found that participation, environment, training, motivation and management were at high level. 3) All factors affect the Performance Effectiveness of Personnel is management, participation, environment, motivation and training. When considering each factor, it was found that there were 3 factors in performance, namely training ( $X_5$ ), motivation ( $X_4$ ), and management ( $X_1$ ), affecting the Performance Effectiveness of Personnel every aspect namely, quality ( $Y_1$ ), time ( $Y_2$ ), achievement ( $Y_3$ ), value ( $Y_4$ ), and ethics ( $Y_5$ ). at the significance level of .05.

**Keywords :** Factors Affecting/ Effectiveness/ Performance

## บทนำ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมยังมีปัญหา ด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอยู่อย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (Office of the Vocational Education Commission, 2017) ได้กำหนดให้ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษามี วัตถุประสงค์เพื่อ ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพ และความเป็น วิชาอาชีพ ซึ่งทั้งนี้ผู้เรียน จำเป็นต้องได้รับความรู้ ฝึกทักษะประสบการณ์ ต่าง ๆ จากครูผู้สอน บุคลากรในสถานศึกษา และผลักดันให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพด้านความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาที่เรียน ด้านทักษะมีความสามารถปฏิบัติงาน มีความคิด สร้างสรรค์ เรียนรู้ตลอดชีวิต แก้ปัญหาการทำงานได้ และ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ สามารถการตัดสินใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีและเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงาน หลักในการที่จะขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ร่วมมือกัน ทำงานอย่างตั้งใจก็จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ดังพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ความว่า “...การทำงาน ด้วยความรู้ ความสามารถ ด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ เป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ สูงขึ้นโดยแท้และบุคคลที่มีคุณภาพ



.....  
อันพัฒนา แล้วย่อมสามารถจะพัฒนางานส่วนรวมของชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ดังประสงค์...” ได้ด้วยการส่งเสริมสนับสนุน บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาร่วมมือกันพัฒนาการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ ให้บุคลากรทุกคน ได้มีโอกาสเสริมสร้างศักยภาพ จากการเข้าประชุม อบรมสัมมนา ให้มีความคิดริเริ่มนวัตกรรมใหม่ พัฒนาทักษะ การสื่อสาร และทางด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อสถานการณ์ โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา ทั้งนี้ บุคลากรต้องมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพ กระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการสื่อสาร และเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ การมีส่วนร่วม การสื่อสารที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ ความเอื้ออาทร บรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัย เหล่านี้ มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากร ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยสนับสนุน กระตุ้นผลักดันให้บุคลากรเกิด ความตระหนักรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ (Gilmer, 1967: 380-384) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิผลและผลสำเร็จ ของการทำงานคือ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาต่อการดูงาน การฝึกอบรมซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งยังต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ทั้งนี้เมื่อครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ อย่างเข้าใจ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงานและเป็นที่ต้องการของนานาประเทศ อีกทั้งบุคลากรมีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

การวิจัยนี้สืบเนื่องจากมีประเด็นปัญหาจากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเสื่อมถอยลดลง ในบางเวลา บางสถานการณ์ บางโอกาส พบได้จากการสังเกต สนทนากับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาจาก ผลการ ประเมินการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ด้านคุณภาพงาน งานไม่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีการแก้ไข ปรับปรุง งานอยู่เสมอ การปฏิบัติงานมีความล่าช้า เสร็จไม่ทันเวลา ไม่รู้จักจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการใช้ทรัพยากร อย่างฟุ่มเฟือย ไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานขาดใจบริการ จิตอาสาไม่คำนึง ผลประโยชน์ส่วนร่วม ขาดความเอาใจใส่ในงาน ไม่ทุ่มเท และเสียสละ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (Office of the Vocational Education Commission, 2017)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากร (Population)** ได้จากการเลือกสถานศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือบุคลากร วิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 8 สถานศึกษา ได้แก่



.....  
(1) วิทยาลัยพณิชยการบางนา (2) วิทยาลัยพณิชยการเซตุพน (3) วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี (4) วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย (5) วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง (6) วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา (7) วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร และ (8) วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 596 คน

**ตัวอย่าง (Sample)** ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเทียบตารางของ (Krejcie and Morgan) และคำนวณตามสัดส่วน (Proportional Sampling) ของประชากรในสถานศึกษาทุกแห่ง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวม 234 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และรายได้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีข้อคำถาม รวม 54 ข้อ จำแนกออกเป็น รายด้านได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร การมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อม แรงจูงใจ และการฝึกอบรม ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีข้อคำถาม รวม 50 ข้อ จำแนกออกเป็นรายด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน รวดเร็วทันเวลา ผลสำเร็จของงาน ความคุ้มค่า และจริยธรรมการปฏิบัติงาน และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นโดยอิสระเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

**การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ (1) ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงภาษา (Verbal Validity) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่า IOC (The Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าอยู่ในช่วง 0.67-1.0 (2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ (Cronbach's Alpha) จากการทดสอบความเชื่อมั่นนี้ มีค่าเท่ากับ .927

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ให้ส่งทางไปรษณีย์ ส่งทาง E-Mail

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package Social Science for windows) มีรายละเอียดดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ (2) วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (3) วิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ (4) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

## ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านผลสำเร็จของงาน (Achievement)



( $\bar{x}$  = 4.18, S.D. = 0.64) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ( $\bar{x}$  = 4.17, S.D. = 0.65) ด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน (Ethic) ( $\bar{x}$  = 4.17, S.D. = 0.63) ด้านความคุ้มค่า (Value) ( $\bar{x}$  = 4.16, S.D. = 0.65) และด้านรวดเร็วทันเวลา (Time) ( $\bar{x}$  = 4.11, S.D. = 0.68) ตามลำดับ สำหรับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การกระจายตัวของข้อมูลน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันแสดงถึงมีเอกพันธ์ทางความคิด

2. ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.16, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Participation) ( $\bar{x}$  = 4.17, S.D. = 0.66) ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Environment) ( $\bar{x}$  = 4.16, S.D. = 0.67) ด้านการฝึกอบรม (Training) ( $\bar{x}$  = 4.15, S.D. = 0.61) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ( $\bar{x}$  = 4.11, S.D. = 0.69) และด้านการบริหารจัดการองค์กร (Management) ( $\bar{x}$  = 4.10, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยภาพรวม พบว่าทั้ง 5 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

หากเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ( $X_5$ ) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ( $X_4$ ) และด้านการบริหารจัดการองค์กร ( $X_1$ ) ตามลำดับ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ( $Y_1$ ) ด้านรวดเร็วทันเวลา ( $Y_2$ ) ด้านผลสำเร็จของงาน ( $Y_3$ ) ด้านความคุ้มค่า ( $Y_4$ ) และด้านจริยธรรม การปฏิบัติงาน ( $Y_5$ )

### 3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม (n = 234)

ตัวพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	-.981	-.342		-2.867	.005
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม	1.298	.080	.727	16.141	.000

R = .727 R<sup>2</sup> = .529 Adj.R<sup>2</sup> = .527 S.E. = .153

จากตารางที่ 3.1 พบว่า โดยภาพรวม ทั้ง 5 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร การมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 52.9 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้



$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = -.981 + 1.298x$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = .727x$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า หากปัจจัยในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของ เพิ่มขึ้น .727 หน่วย

**ตารางที่ 3.2** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน ( $Y_1$ ) (n=234)

ตัวพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	.394	.092		4.259	.000
1.ด้านการฝึกอบรม ( $X_5$ )	.829	.047	.944	17.464	.000
2.ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ( $X_4$ )	.301	.038	.275	7.915	.000
3.ด้านการบริหารจัดการองค์กร ( $X_1$ )	.133	.021	.130	-6.176	.000
4.ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_3$ )	.150	.044	.140	-3.432	.001
5.ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ )	.060	.022	.074	2.719	.007

$$R = .984 \quad R^2 = .968 \quad \text{Adj.}R^2 = .968 \quad \text{S.E.} = .035$$

จากตารางที่ 3.2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน ( $Y_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่ การฝึกอบรม แรงจูงใจ การบริหาร จัดการองค์กร สิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพ ของงาน ได้ร้อยละ 96.8 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = .394 + .829x_5 + .301x_4 - .133x_1 - .150x_3 + .060x_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = .944x_5 + .275x_4 - .130x_1 - .140x_3 + .074x_2$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถสรุปผลได้ดังนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า หากปัจจัยในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ ด้านการฝึกอบรม แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้านคุณภาพของงาน เพิ่มขึ้น .944 .275 และ .074 หน่วยตามลำดับในส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการองค์กรสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณภาพของงาน ลดลง .130 และ .140 หน่วย





**ตารางที่ 3.3** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรวดเร็วทันเวลา ( $Y_2$ ) ( $n = 234$ )

ตัวพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	.556	.195		-2.852	.005
1.ด้านการฝึกอบรม ( $X_5$ )	.900	.034	.774	26.790	.000
2.ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ( $X_4$ )	.433	.045	.298	9.646	.000
3.ด้านการบริหารจัดการองค์กร ( $X_1$ )	.183	.042	.135	-4.358	.000

$R = .949$   $R^2 = .900$   $Adj.R^2 = .899$   $S.E. = .083$

จากตารางที่ 3.4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านรวดเร็วทันเวลา ( $Y_2$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม แรงจูงใจ และการบริหาร จัดการองค์กร ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรวดเร็วทันเวลา ได้ร้อยละ 90 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรวดเร็วทันเวลา มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = -.556 + .900x_5 + .433x_4 - .183x_1$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = .774x_5 + .298x_4 - .135x_1$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า หากปัจจัยในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับด้านการฝึกอบรม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้านความรวดเร็วทันเวลา เพิ่มขึ้น .744 และ .298 หน่วย ตามลำดับ ในส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรวดเร็วทันเวลา ลดลง .135 หน่วย

**ตารางที่ 3.4** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลสำเร็จของงาน ( $Y_3$ ) ( $n=234$ )

ตัวพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	.296	.100		2.929	.000
1.ด้านการฝึกอบรม ( $X_5$ )	.965	.051	1.033	18.658	.000
2.ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ( $X_4$ )	.237	.041	.205	5.763	.000
3.ด้านการบริหารจัดการองค์กร ( $X_1$ )	-.111	.023	-.103	-4.770	.000
4.ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_3$ )	-.215	.047	-.191	-4.576	.000
5.ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ )	.065	.024	.076	2.719	.007

$R = .983$   $R^2 = .967$   $Adj.R^2 = .966$   $S.E. = .038$



.....  
จากตารางที่ 3.4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านผลสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม แรงจูงใจ การบริหารจัดการองค์กร สิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านผลสำเร็จของงานได้ร้อยละ 96.7 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลสำเร็จของงาน มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = .296 + .965X_5 + .237X_4 - .111X_1 - .215X_3 + .065X_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 1.033X_5 + .205X_4 - .130X_1 - .191X_3 + .076X_2$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยในการปฏิบัติงาน รายด้านพบว่า หากปัจจัยในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ ด้านการฝึกอบรม แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลสำเร็จของงาน เพิ่มขึ้น 1.033 .205 และ .076 หน่วย ตามลำดับในส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการองค์กร สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านผลสำเร็จของงาน ลดลง .130 และ .191 หน่วย ตามลำดับ

**ตารางที่ 3.5** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความคุ้มค่า (Y<sub>4</sub>) (n=234)

ตัวพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	.371	.097		3.833	.000
1.ด้านการฝึกอบรม (X <sub>5</sub> )	.955	.050	1.070	19.193	.000
2.ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (X <sub>4</sub> )	.289	.040	.260	7.256	.000
3.ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X <sub>3</sub> )	-.306	.046	-.282	-6.702	.000
4.ด้านการบริหารจัดการองค์กร (X <sub>1</sub> )	-.111	.023	-.170	-4.924	.000
5.ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน(X <sub>2</sub> )	.085	.023	.104	3.695	.000

$$R = .983 \quad R^2 = .966 \quad \text{Adj.}R^2 = .966 \quad \text{S.E.} = .037$$

จากตารางที่ 3.6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม แรงจูงใจ สิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการองค์กร และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความคุ้มค่า ได้ร้อยละ 96.6 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความคุ้มค่า มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = .371 + .955X_5 + .289X_4 - .306X_3 - .111X_1 + .085X_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 1.070X_5 + .260X_4 - .282X_3 - .170X_1 + .104X_2$$





จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยในการปฏิบัติงาน รายด้านพบว่า หากปัจจัยในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ ด้านการฝึกอบรม แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความคุ้มค่า เพิ่มขึ้น 1.070 .260 และ .140 หน่วยตามลำดับในส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความคุ้มค่า ลดลง .282 และ .170 หน่วย ตามลำดับ

**ตารางที่ 3.6** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน ( $Y_5$ ) ( $n = 234$ )

ตัวพยากรณ์	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	S.E.	Beta			
(Constant)	-.396	.199			-1.990	.048
1.ด้านการฝึกอบรม ( $X_5$ )	1.190	.102	1.045		11.651	.000
2.ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ( $X_4$ )	.262	.082	.184		3.193	.002
3. ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X_3$ )	-.315	.094	-.227		-3.357	.001
4. ด้านการบริหารจัดการองค์กร ( $X_1$ )	-.142	.046	-.107		-3.071	.002
5.ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน( $X_2$ )	.112	.047	.107		2.363	.019

$R = .955$   $R^2 = .913$   $Adj.R^2 = .911$   $S.E. = .077$

จากตารางที่ 3.6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม แรงจูงใจ สิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการองค์กร และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 91.3 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

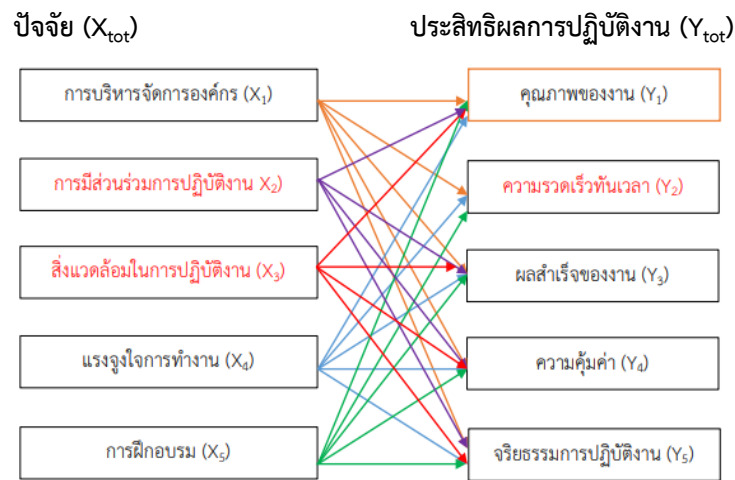
$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ } Y = -.396 + 1.190_{X_5} + .262_{X_4} - .315_{X_3} - .142_{X_1} + .112_{X_2}$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน } Z = 1.045_{X_5} + .184_{X_4} - .227_{X_3} - .107_{X_1} + .107_{X_2}$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยในการปฏิบัติงาน รายด้านพบว่า หากปัจจัยในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ ด้านการฝึกอบรม แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านจริยธรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1.045 .184 และ .107 หน่วย ตามลำดับในส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน ลดลง .227 และ .107 หน่วย ตามลำดับ



สรุปโดยภาพรวม พบว่า ทั้ง 5 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสามารถเขียนสรุปได้ ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน ด้านความคุ้มค่า และด้านความรวดเร็วทันเวลา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ (Singh, 2013: 39-46) ตามกรอบแนวคิดของ 7s McKinsey Framework กล่าวว่าการเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ ของปัจจัย 7 ประการ คือ Strategy (กลยุทธ์) Structure (โครงสร้าง) System (ระบบ) Style (รูปแบบ) Staff (การจัดการบุคคล) Skill (ทักษะ) และ Shared Value (ค่านิยมร่วม) สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริกร ปะวะโก (Pawako, 2016: 43) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน มี 11 ด้าน คือ 1) การวางแผน มอบงานให้มีปริมาณที่เหมาะสม และตรงกับ ความรู้ความสามารถ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความสำเร็จ ของงาน 4) ความก้าวหน้าของงาน 5) การยอมรับ 6) ค่าตอบแทน 7) ผู้บังคับบัญชา 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) นโยบายและการบริหาร 10) บรรยากาศ และ 11) ความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับ ฌ์ฐวัตร เป็งวันปลุก (Pengwanpluk, 2017: 90) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง วัฒนธรรม การทำงาน ความผูกพัน และความเป็นส่วนตัว ของบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน มีระดับปัจจัยในระดับมาก การปฏิบัติงานได้คุณภาพดี ตรงตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน โครงการที่กำหนด มีการปรับปรุง พัฒนาระบบ การปฏิบัติงานอยู่เสมอ การปฏิบัติงาน คำนึงถึงเป้าหมายที่วางไว้ มีการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และมีแผน ปฏิบัติการ (Operation Plan) ชัดเจนซึ่งสอดคล้องงานวิจัย สุตดารัตน์ กิมศิริ (Kimsiri, 2008: 16) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ



.....  
ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยนั้นได้แก่ ความร่วมมือ ความสามัคคี ความสำเร็จ การปฏิบัติตน การบริหาร นโยบาย ขององค์กร ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อม สวัสดิการและความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน มี 4 ปัจจัย คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน การบริหารและนโยบายขององค์กร ความก้าวหน้า สวัสดิการ และความมั่นคง

ด้านความรวดเร็วทันเวลา มีระดับปัจจัยในระดับมาก โดยมีความตั้งใจและมาปฏิบัติงาน ตรงเวลาเสมอ การปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน เลื่อนไหล ไม่ติดขัด มีการกำหนดเวลา ในการทำงานแต่ละขั้นอย่างชัดเจน มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลง เพื่อประหยัดเวลาและปฏิบัติงาน ได้สำเร็จรวดเร็วตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดทิวาดี เมฆสุวรรณ (Meksawan, 2001: 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ของระบบราชการ คือ 1) มิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนในการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ใช้้อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด 2) มิติกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงาน ที่ถูกต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว และนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้เกิดความสะดวก กว่าเดิม และ 3) มิติการผลผลิตและที่ได้ผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อสังคม มีผลกำไร และทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดี ต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

ด้านผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติ มีคุณค่าและน่าพึงพอใจ สถานศึกษา ได้รับการยกย่อง ยอมรับจาก ความสำเร็จ ของงาน และปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ (Certo, 2000: 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things)” และ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่างๆให้ถูกต้อง (Doing Things Right)” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Basaza, 2015: 3) เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสาธารณสุขในอุกันดา “Factors Affecting the Performance of Employees in Public Sector in Uganda” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนของ พนักงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน ผลประโยชน์ เวลาของการทำงาน การมอบหมายงาน ระบบการติดตาม และประเมินผล และ การติดตามประเมินผลและการพัฒนาขีดความสามารถ

ด้านความคุ้มค่า (Value) มีระดับปัจจัยในระดับมาก โดยมีผลการปฏิบัติงาน ในปีปัจจุบัน สูงกว่าปีที่ผ่านมา บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญเหมาะสมกับ งานที่รับผิดชอบ จำนวนบุคลากร ในปัจจุบัน มีความเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน และสถานศึกษามีการวางแผนลดค่าใช้จ่าย โดยเปรียบเทียบกับปีที่ ผ่านมาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (Serirat, 2010: 41) ได้ให้ความหมาย ของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรของ องค์กร ให้เกิดบรรลุ ตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ แนวคิดของทิวาดี เมฆสุวรรณ (Meksawan, 2001: 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของระบบราชการ ในมิติ ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีมีการ นำมาใช้้อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิด การสูญเสีย น้อยที่สุด



.....

ด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน (Ethic) อยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นใจ เข้าใจ ผู้มาติดต่องาน แสดงความเป็นมิตร มีจิตใจเอื้อเฟื้อ ให้บริการและอำนวยความสะดวก ให้บริการด้วย ความสุภาพเรียบร้อย ยึดหลักความเสมอภาค ถูกต้อง โปร่งใส และให้คำแนะนำ อธิบายในงานที่ปฏิบัติ ด้วยมิตรไมตรี อยู่ในระดับมากที่สุด ค่านิยมและ พฤติกรรมที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และออกมาในรูปแบบของความศรัทธา การยอมรับในเป้าหมาย มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์การรวมถึง ความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และมีความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (Dusitrattanakul, 2014: 5) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานในด้านความขยันและหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและมีการเอาใจใส่ในงาน มีความซื่อสัตย์ ความภักดีต่อองค์กร

## 2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Katz and Robert, 1978: 121) จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง การทำให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์การ และในการบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ และความรู้สึกผูกพัน เป็นต้น และสอดคล้องกับ แนวคิดของ (Campbell , 1977: 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นแก่นของแนวคิดที่มีผลในการขับเคลื่อนองค์การในด้านต่าง ๆ เช่นโครงสร้างของ องค์การ วัฒนธรรมขององค์การ ภาวะผู้นำ การวางแผนทางด้านยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปดังนี้ ด้านการบริหารจัดการองค์กรมีระดับประสิทธิผลในระดับมาก โดยสถานศึกษาแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ด้วยความชัดเจน และสถานศึกษามีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยการกำหนด แผนงาน และโครงการที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริกร ปะวะโก (Pawako, 2016: 9) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปริมาณงานที่เหมาะสม ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายในการบริหารบรรยากาศ และด้านความมั่นคงในงาน เป็นต้น

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ทำให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (Dusitrattanakul, 2014: 5) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นต้น



.....

ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษามีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิ่มนวน ทองแสน (Thongsaeen, 2004: 121) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานคือ ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน

ด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษามีการนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม มีการบริการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ได้สะดวกรวดเร็ว มีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (Ngamlert, 2016: 14) กล่าวว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานและลูกจ้างขององค์การคลังสินค้า พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานและลูกจ้างขององค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ที่มีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีการฝึกอบรมเพื่อสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง รองรับการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สร้างบุคลากรให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต จิตอาสา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีวินัย รับผิดชอบ ขยัน อดทน และสถานศึกษา สนับสนุนให้เข้าร่วมพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Dermol and Cater, 2013: 324-348) กล่าวว่า การได้รับความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากการฝึกอบรม ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุง การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Armstrong, 2012: 171-193) กล่าวว่า การฝึกอบรมช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะของพนักงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถจัดการกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้สำเร็จ และทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยภาพรวม พบว่าทั้ง 5 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านคุณภาพของงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ โอกาสเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิผลมากขึ้น แต่หากสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ปรับเปลี่ยนงานอยู่ตลอดเวลา อาจทำให้บุคลากร มีความกังวล ขาดความต่อเนื่อง ต้องปรับตัวบ่อย ทำให้เกิดการเบื่อหน่าย ส่งผลให้การปฏิบัติงาน มี ประสิทธิภาพลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (Thongsaeen, 2014: 121) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

ด้านความรวดเร็วทันเวลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร แรงจูงใจ และการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการบริหารจัดการที่ดี มีการกำหนดแผนงาน มีการประสานงาน นำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีการบูรณาการปฏิบัติงานร่วมกัน มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากร ได้เตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้า ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผล ทันเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกร ปะวะโก



(Pawako, 2016: 43) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคือ การวางแผนที่เหมาะสมกับความรู้ นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน

ด้านผลสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร การมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น การให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ทำงานด้วยความรับผิดชอบ สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (Pengwanpluk, 2017: 84) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานความมั่นคง วัฒนธรรมองค์กร และหากสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ร่มรื่น เรียบร้อย ปลอดภัย การปฏิบัติงานจะบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

ด้านความคุ้มค่าผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร การมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อม แรงจูงใจ และการฝึกอบรมส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่เกิดจากการอบรม ทำให้มีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีวินัยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีระบบติดตาม ตรวจสอบอย่างโปร่งใส ทำให้บุคลากรมีความสุข กระตือรือร้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดของ (Peterson and Plowman, 1989: 433) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายต้องมีความเหมาะสม ใช้ทรัพยากร คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี อย่างประหยัดและคุ้มค่า และมีการสูญเสียน้อยที่สุด

ด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร การมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อม แรงจูงใจ และการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นบุคคลที่มีใจบริการ มีความเอื้อเฟื้อ อำนวยความสะดวกกับทุกคนด้วยความเสมอภาค เป็นมิตร ทำให้เกิดความภูมิใจพร้อมปฏิบัติงานให้บรรลุประสิทธิผลตามที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (Naowakan, 2010: 13) กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. สถานศึกษาควรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาควรจัดการงานตรงตามตำแหน่งความรู้ความสามารถ ความถนัด และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเพื่อสะท้อนความคิดของทั้งผู้บริหาร และบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปฏิบัติและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และให้ผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



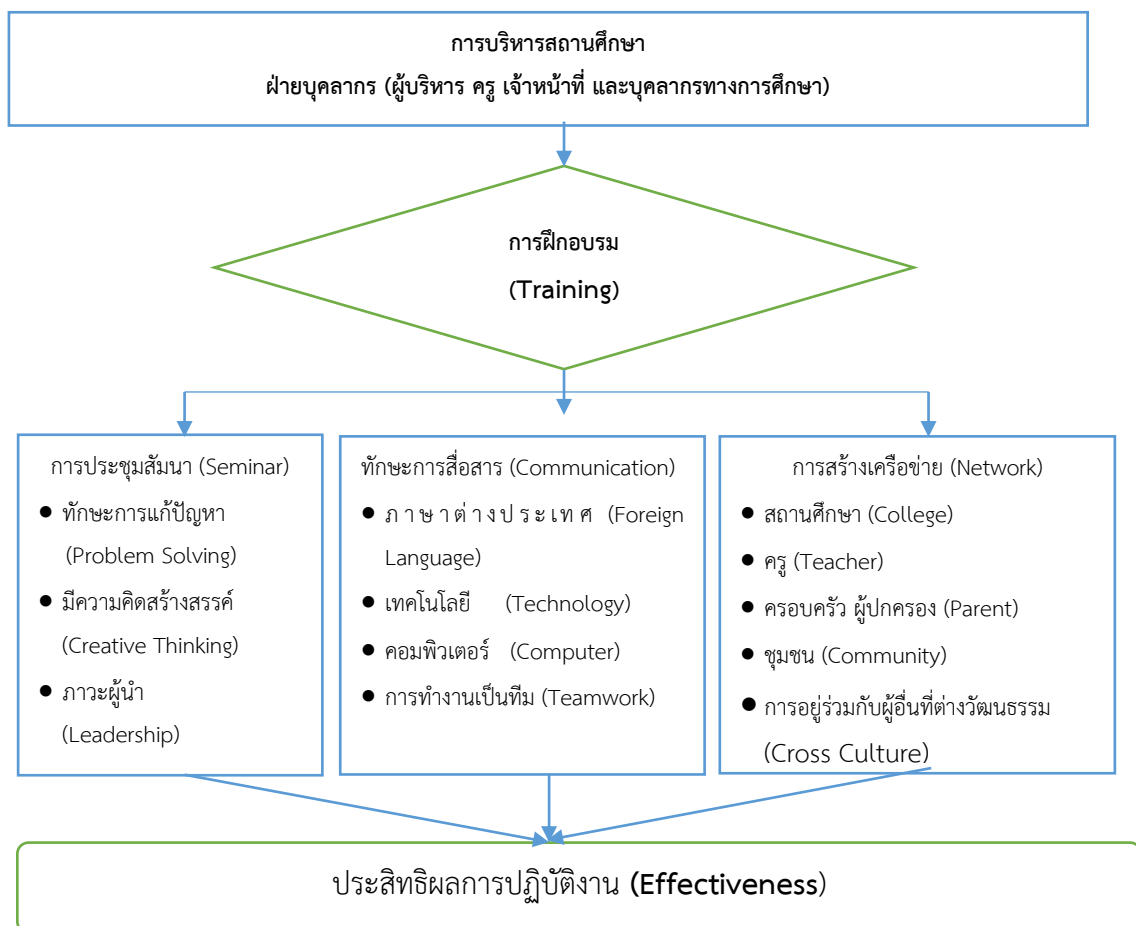


2. ควรมีวิจัยเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงระบบการบริหารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### องค์ความรู้ใหม่

การบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการกำกับดูแล สนับสนุนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษา และการปฏิบัติงานของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจ และการฝึกอบรม เป็นต้น อันส่งผล ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลด้านคุณภาพ ของงานความรวดเร็วทันเวลา ผลสำเร็จ และความคุ้มค่า รวมถึงจริยธรรมการปฏิบัติงานอีกด้วย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา เพราะการฝึกอบรมนั้น มีความจำเป็นต้องจัดให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาด้วยวิธีการและกิจกรรมที่ต่างกันไป ตามสถานการณ์ต่าง ๆ โดยวิธีการจัดประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาการ การทบทวนทักษะการปฏิบัติงาน ให้เกิดทักษะและยกระดับขีดความสามารถ ของบุคลากรอันส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล



## สรุป

การฝึกอบรม (Training) เป็นตัวแปรที่ศึกษา พบว่า เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนัก และให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการฝึกอบรมนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งและกระบวนการที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้กับบุคลากรได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรได้รับ ประสิทธิภาพตรง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สามารถทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายการทำงานได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ อันส่งผลทำให้ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (Effectiveness)

## References

- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (5<sup>th</sup> ed.). Replika Press.
- Certo, C.S. (2000). *Modern Management*. (10<sup>th</sup> ed.). Prentice Hall.
- Campbell, P. J. (1977). *New Perspectives on Organizational Effectiveness* Chapter 2. Jossey-Bass.
- Dermol, V., and Cater, T. (2013). *The Influence of Training and Training Transfer Factors on Organizational Learning and Performance*, 42(3), 324-348.
- Dusitarattanukul, O. (2014). *Factors Affecting the Work Efficiency of Personnel. Office of the Permanent Secretary Ministry of Agriculture and Cooperatives Only in the Case of Central Personnel*. [Master's thesis]. National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Gilmer, V., H., B. (1967). *Industrial Psychology*. Mc Graw-Hill.
- Katz, D., and Robert, L., K. (1978). *The Social Psychology of Organization*. (2<sup>nd</sup> ed.). Mc Graw-Hill.
- Kimsiri, S. (2008). *Factors Related to the Performance of Personnel*. [Master's thesis]. Uttaradit Rajabhat University. (in Thai)
- Meksawan, T. (1995). *Promoting Efficiency in the Bureaucracy*. Office of the Civil Service Commission. (in Thai)
- Ngamlert, K. (2016). *Motivation that Affects the Work Efficiency of Employees and Employees of the Warehouse Organization*. [Master's thesis]. Bangkok University. (in Thai)
- Office of the Vocational Education Commission. (2017, June 20). *Vocational Education Development Plan 2017-2036*. <https://www.vec.go.th/Portals/0/Doc60/prachacoompresent.pdf?ver=2560-10-10-124250-893> (in Thai)
- Pawako, S. (2016). *Factors Influencing Employee Performance Thai Tridimite Company Limited* [Master's thesis]. Rajamangala University. (in Thai)



- .....
- Pengwanpluk, N. (2017). *Motivating Factors that Affect the Work Efficiency of Military Officials Attached to the 1<sup>st</sup> Infantry Battalion 7<sup>th</sup> Infantry Regiment Independent Research in Business Administration*. [Master's thesis]. ChiangMai Rajabhat University. (in Thai)
- Peterson, E., and Plowman, E., G. (1989). *Business Organization and Management*. Richard Irwin.
- Singh, A. (2013). A Study of Role of McKinsey's 7S Framework in Achieving Organizational Excellence. *Organization Development Journal Fall 2013*, 13(31), 39-46.
- Serirat, S. (2010). *Organization and Management*. Thammasan. (in Thai)
- Thongsaen, N. (2014). *Factors Affecting the Work Efficiency of Employees Cosmetics Production Business Group In Pathum Thani Province Independent Study*. [Master's thesis]. Rajamangala University. (in Thai)