

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE
EFFECTIVENESS OF PERSONNEL AT PHANG KHON COMMERCIAL AND
TECHNOLOGICAL COLLEGE, PHANG KHON DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE

10

สิริกร กุ่มภักดี*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล **

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร จำนวน 65 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์แบบ (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r=0.754$ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate a degree of work motivation of personnel at Phang Khon Commercial and Technological College, Phang Khon district, Sakon Nakhon province, 2) to examine a degree of performance effectiveness of personnel at Phang Khon Commercial and Technological College, Phang Khon district, Sakon Nakhon province, and 3) to inquire into the relationship between work motivation and performance effectiveness of personnel at Phang Khon Commercial and Technological College, Phang Khon district, Sakon Nakhon province. A sample was 65 personnel at Phang Khon Commercial and Technological College, Phang Khon district, Sakon Nakhon province. The instrument used in data collection was a questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Findings of the study were as follows:

1. Work motivation of personnel at Phang Khon Commercial and Technological College, Phang Khon district, Sakon Nakhon province as a whole was at high level.
2. Performance effectiveness of personnel at Phang Khon Commercial and Technological College, Phang Khon district, Sakon Nakhon province as a whole was at high level.
3. Work motivation and performance effectiveness of personnel at Phang Khon Commercial and Technological College, Phang Khon district, Sakon Nakhon province were highly and positively correlated at the .01 level of significance with a correlation coefficient (r) of 0.754.

Keywords: Relationship, Work Motivation, Performance Effectiveness

บทนำ

ปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญที่จัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการประยุกต์ความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน ฉะนั้นผู้ที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาจึงควรจะต้องอบรมสั่งสอนลูกศิษย์ให้เป็นคนดี มีคุณค่า มีความรู้ มีความรับผิดชอบมีคุณธรรม มีจริยธรรมครูจึงเป็นปุชนิยบุคคลเป็นแบบอย่างที่ดีควรเคารพบูชาของศิษย์ (อริยญา มหาแก้ว, 2547, หน้า 29)

ปัจจุบันมีการแข่งขันกันระหว่างสถาบันทางการศึกษาอย่างเข้มข้น ส่งผลให้ทุกหน่วยงานต้องการบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างแท้จริง ถ้าบุคลากรทางการศึกษาไม่ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถก็ตาม ก็อาจทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมาย หรือผลออกมาไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีการหรือเทคนิคทางการบริหารเพื่อจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษาของตนเกิดความทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จมีประสิทธิภาพสูงสุด (ศรัชัย จาติคุณิข และประสิทธิ์ ชัยวีระยุทธวิไล, 2549, หน้า 23 – 24)

กุญแจสำคัญยิ่งประการหนึ่งของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีความสุขในการปฏิบัติงานนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ เสียสละ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน (Mitchell, 1982, pp. 88 - 93)

วิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร เป็นสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ เป็นองค์กรที่มีความสำคัญองค์กรหนึ่งในการแบ่งเบาภาระของรัฐทำให้รัฐบาลสามารถประหยัดเงินงบประมาณในการลงทุนด้านการศึกษาได้เป็นจำนวนมากเป็นสถานศึกษาใกล้บ้านที่อยู่ในชุมชนสนองความต้องการประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา ช่วยให้ผู้ปกครองและนักเรียน นักศึกษามีโอกาสในการเลือกสถานศึกษาที่หลากหลายมากขึ้น แต่บุคลากรทางการศึกษายังประสบปัญหาและอุปสรรคในการในการบริหารงานภายในองค์กร กล่าวคือ จากแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปการส่งเสริมการศึกษาเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สถานศึกษาเอกชนส่วนหนึ่งต้องรับนักเรียน นักศึกษาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมได้เพียงพอกับรายจ่าย บุคลากรทางการศึกษาและครูเอกชนส่วนหนึ่งได้รับเงินเดือนไม่เต็มคุณวุฒิ ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ขาดความมั่นคง ทางอาชีพ จึงประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาและครูบางสาขาวิชาเกิดปัญหาลาออกของบุคลากรอยู่เป็นประจำ จึงนับว่าเป็นการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าอย่างน่าเสียดาย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากผู้วิจัย หลายท่าน เช่น อุทัยปัญญาโกญ (2539), ต้นติมา ตัวงโยธา (2540), วัชรภรณ์ มณีวงศ์ (2541), บัญญัติ แสงดี (2543), ภัทธีรา กมลรัตน์เวช (2549), ปภาภรณ์ เจริญศรีสันต์ (2548), ประภา สังขพันธ์ (2554), ศิริพร จันทศรี (2550) และวัชรินทร์ พรหมโมก (2556) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วยังมีผลต่อประสิทธิผลของงานและเป้าหมายขององค์กรหากองค์กรใดบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้

ประสิทธิผลการปฏิบัติลดลง มีการขาดงาน มีการลาออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในทางบวกสูงและส่งผลดีต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิทยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน การคัดเลือกบุคลากรการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

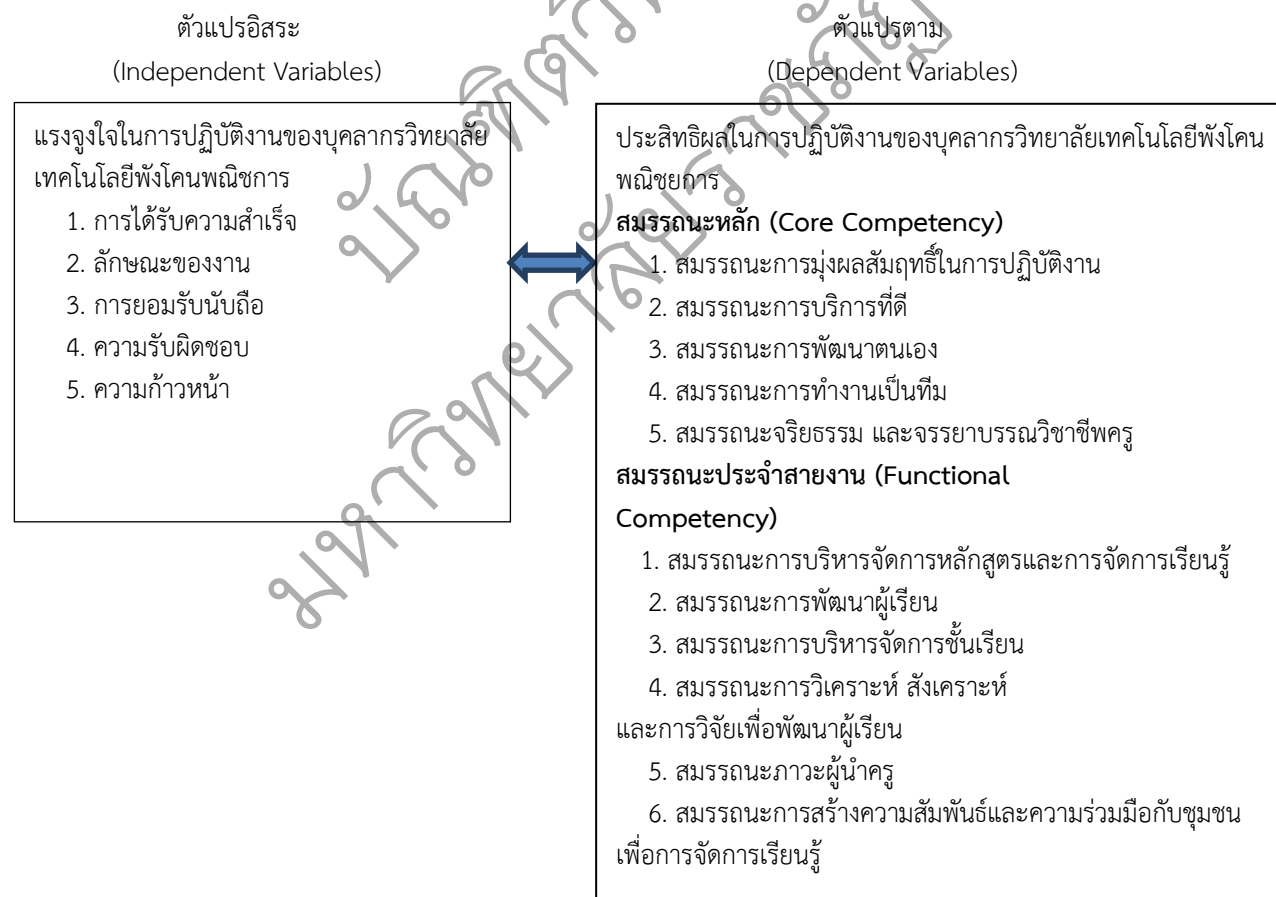
ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิทยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิทยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิทยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิทยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires)

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 5 ฝ่าย จำนวน 65 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมี ลักษณะผสมระหว่างคำถามแบบสอบถามปลายเปิด (Open form) แบบสอบถามปลายปิด (Closed form) แบบประมาณค่า Rating Scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548, หน้า 77) ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ที่ได้คืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการตามขั้นตอนวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1.1 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability test) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีของครอนบาค
 - 1.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแต่ละด้านใช้เทคนิค Item-total correlation โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด จำนวน 65 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 มีอายุระหว่าง 18 – 29 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 93.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 ปฏิบัติงานฝ่ายแผนประกันคุณภาพสถานศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และมีผลสรุปรายด้านดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีผลสรุปประเด็นดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

3.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

3.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

3.6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

3.7 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

3.8 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

3.9 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

3.10 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

3.11 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

4. แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r=0.754$ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนปฏิบัติงานนั้น ๆ และการ

ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วัชรินทร์ พรหมโมก (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อัญชลี มั่นตระกูล และสุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการ การพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พัชรีย์ เหลืองอุดม (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r=0.754$ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกและขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากจากวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ ได้มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ บุคลากรได้ร่วมงานแผนงานที่รับผิดชอบได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้น ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พัชรีย์ เหลืองอุดม (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค้ำจุนในภาพรวมที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ยังมีบางประเด็นที่บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ประเด็นที่ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และประเด็นการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อสูงขึ้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ ควรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากบุคลากรในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน และควรให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วย

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีประสิทธิผลน้อยกว่าสมรรถนะด้านอื่น ในหัวข้อ การรวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน และมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพราะฉะนั้นในการประเมิน ผู้บริหารควรประเมินบุคลากรว่าบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้จัดทำแบบสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและมีการรวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้หรือไม่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังวิทยาลัยเทคโนโลยีอื่น ๆ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลต่อหน่วยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- พัชรีย์ เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ประภา สังข์พันธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในกรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล. (2555). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน. การประชุมแห่งชาติมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน ครั้งที่ 9. 884-892
- สิริลักษณ์ สุอังกะ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรัญญา มหาแก้ว. (2547). “วันครู” วันของครูผู้ให้ในที่ระลึกงานวันครู พ.ศ. 2547 ครั้งที่ 48. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- อุทัย ปัญญาโกญ. (2539). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Mitchell E. Parrish. (1982). Felix Frank further and His Times : *The Reform Years*. New York: The Free Press.