

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL PERSONNEL OF
NAKHONPATHOM PROVINCIAL OFFICE OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

จุฑารัตน์ บุญปลูก

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Jutarat Boonplook

E-mail : 6314154067@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานราชการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$ S.D. = 0.692) และ ($\bar{x} = 4.46$ S.D. = 0.625) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.978 ($R^2 = 0.978$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 97.8 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

ABSTRACT

The objective of this research was to study the Factors affecting performance efficiency of educational personnel of Nakhonpathom provincial office of the non-formal and informal education. The samples of this study were 200 educational personnel. They were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The result of the research found that most the participant were females, aged between 31 – 40 years old, with the bachelor's degree, position educational personnel and most of respondents had working experience within 6 – 10 years. And results, it was found that the motivation factors for performance and efficiency performance factors were at the highest levels of their opinions ($\bar{x} = 4.30$ S.D. = 0.692) และ ($\bar{x} = 4.46$ S.D. = 0.625) respectively.

The results of hypothesis testing found that the motivation factors affected performance efficiency of educational personnel of Nakhonpathom provincial office of the non-formal and informal education, had a statistic significance level at 0.05. R square of the model was found as 0.978. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of educational personnel of Nakhonpathom provincial office of the non-formal and informal education at 97.80 percent. When considered each factors found that there were 5 aspects of motivation factors. i.e. responsibility, environment, organization policy and administration, being respected and progression in work affected performance efficiency of educational personnel of Nakhonpathom provincial office of the non-formal and informal education.

Keyword : Motivation factors, Performance efficiency, Nakhonpathom provincial office of the non-formal and informal education

บทนำ

ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ประการ ได้แก่ คน วัสดุอุปกรณ์ เงิน และการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้น คนหรือบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหาร จึงต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณภาพ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด มีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันด้วย บุคลากรในองค์กรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน แต่การบริหารจัดการจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ถ้าการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรต้องรู้วิธีการ มีหลักการและมีศิลปะในการบริหารงานบุคคลที่ดี

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ เป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังให้เกิดขึ้นอย่างมากเนื่องจากการทำงานในทุกๆ งานนั้น มีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายของงานให้ได้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานเป็นส่วนสำคัญอย่างมากต่อผลสำเร็จของงาน โดยมีองค์ประกอบ และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย สำหรับงานในด้านการศึกษานั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายอาชีพนี้มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการการศึกษาให้แก่เยาวชน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ดังนั้นครู อาจารย์ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสายสนับสนุนต่างๆ ต้องมีความรู้ ความพร้อม และ ความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุผลในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษาของตน

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างต้องการบริหารงานโรงเรียนให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาปัจจัยหลายๆด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา Reid, David, and Peter (1988) กล่าวว่าสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ องค์ประกอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารงานในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านผู้บริหาร เป็นสิ่งที่แสดงออกทางพฤติกรรมและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร 2. องค์ประกอบด้านครูผู้สอนซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และการให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตกิจกรรมให้ดีมีคุณภาพสมบูรณ์ขึ้นด้วยปัจจัยต่างๆ และ 3. ได้แก่ องค์ประกอบด้านสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และวัฒนธรรม รวมถึงการบริหารโรงเรียนเพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (อุมพร สันตจิตร, 2552)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครปฐม (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครปฐม, 2566) ภารกิจ ได้แก่ บริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนการรู้หนังสือ จัดการศึกษาต่อเนื่อง จัดการศึกษาตามอัธยาศัย และกิจกรรมนโยบาย โดยแบ่งได้

7 อำเภอ 106 ตำบล มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัด นครปฐม รวมถึงมีหน้าที่หลัก คือ จัดทำยุทธศาสตร์ เป้าหมาย แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยให้สอดคล้อง สอดรับ นโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาชาติ จัดทำแผนการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยตามสภาพท้องถิ่นรวมถึงชุมชน วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จัดตั้ง จัดสรรเงิน งบประมาณ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษา และภาคีเครือข่าย จัดกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบตามที่กฎหมายกำหนด เทียบโอนผลการ เรียนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์การเทียบระดับการศึกษา พัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา ระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการและการพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วิจัย รวมถึง การพัฒนาครู และ บุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานนโยบายพิเศษของ รัฐบาล และงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ กำกับ ดูแล นิเทศติดตาม ประเมินผลการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษา รวมถึงภาคีเครือข่าย

จากข้อมูล ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม เพื่อนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครปฐม ทั้งหมดจำนวน 250 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครปฐม, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม มีจำนวนที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 154 คน เนื่องจากต้องการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 คน เพื่อวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา รวมถึงประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

John D.Millet (1954) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจในการได้รับการให้กับประชาชน ดังนี้ การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ และการให้บริการอย่างก้าวหน้า

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต คุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) ในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อค้ำจนถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดของ Herzberg (1959) อังโน ปุณณวิช แก้วล้อม (2560) กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการศึกษาของ Herzberg โดยสรุปแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยภายในเป็นความต้องการภายในของพนักงาน ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่พนักงานได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง เป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่พนักงานสมควรได้รับการปฏิบัติงานไม่สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้แต่จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจหากได้รับการตอบแทนที่ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครปฐม

กศน.ในจังหวัดนครปฐม มีภารกิจงาน คือ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการรู้หนังสือ จัดการศึกษาต่อเนื่อง จัดการศึกษาตามอัธยาศัย และกิจกรรมตามนโยบาย โดยแบ่งออกเป็น 7 อำเภอ โดยในแต่ละกศน. จะตั้งอยู่ประจำในแต่ละอำเภอของจังหวัดนครปฐม มีทั้งสิ้น 7 อำเภอ 106 ตำบล ภารกิจ ได้แก่ บริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนการรู้หนังสือ จัดการศึกษาต่อเนื่อง จัดการศึกษาตามอัธยาศัย และกิจกรรมนโยบาย โดยแบ่งได้ 7 อำเภอ 106 ตำบล มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัดนครปฐม รวมถึงมีหน้าที่หลัก คือ จัดทำยุทธศาสตร์ เป้าหมาย แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้อง สอดรับ นโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาชาติ จัดทำแผนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามสภาพท้องถิ่นรวมถึงชุมชน วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จัดตั้ง จัดสรรเงินงบประมาณ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย จัดกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบตามที่กฎหมายกำหนด เทียบโอนผลการเรียนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์การเทียบระดับการศึกษา พัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดและการพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วิจัย

รวมถึง การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานนโยบายพิเศษของรัฐบาล และงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ กำกับ ดูแล นิเทศติดตาม ประเมินผลการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษา รวมถึงภาคีเครือข่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรารพร เมืองนนท์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวนลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยนปานกลาง คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม จำนวน 250 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) และต้องการหาค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 153.84 คน อย่งนั้นจึงใช้ 154 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 200 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์ สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานราชการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.30 S.D. = 0.692) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก คือ ความรับผิดชอบหน้าที่ (\bar{x} = 4.43 S.D. = 0.613) รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{x} = 4.36 S.D. = 0.616) ด้านนโยบายและการบริหาร (\bar{x} = 4.36 S.D. = 0.639) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (\bar{x} = 4.29 S.D. = 0.661) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (\bar{x} = 4.29 S.D. = 0.702) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (\bar{x} = 4.27 S.D. = 0.680) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (\bar{x} = 4.27 S.D. = 0.773) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (\bar{x} = 4.26 S.D. = 0.711) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (\bar{x} = 4.25 S.D. = 0.741) ส่วนลำดับความคิดเห็นระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (\bar{x} = 4.16 S.D. = 0.783) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.46 S.D. = 0.625) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดอันดับแรก คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันตามเวลากำหนด (\bar{x} = 4.54 S.D. = 0.584) รองลงมา คือ ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน (\bar{x} = 4.48 S.D. = 0.601) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานประจำปีที่กำหนดไว้ (\bar{x} = 4.45 S.D. = 0.591) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้

ถูกต้องตามที่มาตรฐานองค์กรกำหนด และสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (KPI) ที่ตั้งไว้ ($\bar{x}=4.44$ S.D. = 0.639) และท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอื่นๆ ในอนาคต ($\bar{x}= 4.40$ S.D. = 0.625) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig
ความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	-0.860	-0.600	-0.842	0.401
การได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	-2.620	-0.179	-2.244	0.026*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.110	0.077	0.789	0.431
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X ₄)	1.585	0.970	18.528	0.000*
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₅)	0.182	0.140	2.426	0.016*
นโยบายองค์กรและการบริหาร (X ₆)	-0.294	-0.186	-2.010	0.046*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X ₇)	-0.227	-0.150	-1.914	0.057
ความมั่นคงในการทำงาน (X ₈)	0.251	0.187	1.934	0.055
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₉)	0.329	0.198	2.722	0.007*
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X ₁₀)	-0.012	-0.009	-1.07	0.915
ค่าคงที่	1.389		4.448	0.000*

R = 0.989, R² = 0.978, SEE = 0.450, F= 825.074, Sig = 0.000, *P<0.05

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.978 (R² = 0.978) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจุดใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 97.8 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Beta = 0.970) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Beta = 0.198) ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร (Beta = -0.186) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta = -0.179)

และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Beta = 0.140) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา มีความตั้งใจ มุ่งมั่น เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามหน้าที่ที่ได้รับคำสั่ง อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรักษา ทาระนัด (2561) ซึ่งศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทองจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ (X_{17}) เท่ากับ 0.448

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสถานที่ที่ทำงานในปัจจุบันนั้น มีความสะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน ตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก มีปริมาณเพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกริน ทวีสุต (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎ ระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ อย่างชัดเจน มีความเหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการกระจายงาน มอบหมายหน้าที่ มีความเสมอภาคเหมาะสมกับบุคคล ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า การบริหารงานจำเป็นต้องมีระบบกลไกในการบริหารงานที่ดี โดยยึดหลักการดำเนินงานให้เป็นรูปธรรม เช่นเดียวกับ ศรีโพธิ์ วายุภักซ์

(2556) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายและการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามแนวทางในการดำเนินงานจำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายโดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ชัดเจน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในงานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก เพื่อนร่วมงานสามารถขอคำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ และผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศนาธิป จันทร์สง่า (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน การยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ชัดเจน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และรู้สึกได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครปฐม คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เพราะบุคลากรในหน่วยงานรู้สึกมั่นคงต่อรายได้ที่ได้รับ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว รวมทั้งมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศนาธิป จันทร์สง่า (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน การยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เพราะลักษณะของงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจนที่อยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบปัญหา ด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เพราะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน ตามความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับการได้รับค่าครองชีพในปัจจุบัน และสวัสดิการที่ได้รับก็ไม่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปมิกา เปรมสุคติ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังนั้น ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เพราะการทำงานร่วมกันอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ในระหว่างการทำงาน แต่ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในองค์กรมีความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เพราะงานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีความภาคภูมิใจในงานและตำแหน่งงานที่ผู้ปฏิบัติงานดำรงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร เมื่อนันท์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรมุ่งเน้นด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานตั้งเป้าหมายของตัวเองในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างวัฒนธรรมที่ดีในเกิดขึ้นในหน่วยงาน
2. ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในหน่วยงาน ควรร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่น ผ่อนคลาย กระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น ทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับผู้บังคับบัญชา หมั่นใส่ใจทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรในหน่วยงาน
3. ผู้บังคับบัญชาควรมุ่งเน้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเป็นธรรม โดยดูจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่ามีค่าความเจริญก้าวหน้าในอนาคต
4. ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในหน่วยงาน ควรสนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยยอมรับผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ ปรีกษาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสร้างมุมมองการทำงานในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก
5. ผู้บังคับบัญชาควรมุ่งเน้นด้านด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร โดยการจัดทำนโยบาย กฎ ระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน และต้องมีการแจ้งนโยบายให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม มุ่งศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของการทำงานในองค์กรเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษารั้งต่อไป ควรนำความรู้และงานวิจัยนี้ไปขยายผลไปยังฝ่ายต่างๆในองค์กร เช่น ฝ่ายบัญชีการเงิน ฝ่ายบุคคล ฝ่ายอาคารสถานที่ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครปฐม

2. การศึกษาครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจแยกศึกษาเฉพาะกลุ่มระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการ เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น เพื่อสามารถนำผลวิจัยไปปรับใช้ในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการในองค์กรให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเพิ่มการศึกษาวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ และใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งระหว่างการสัมภาษณ์สามารถตรวจสอบคำตอบ และสามารถหาข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ.(2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์กร คลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์.(2561).*แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์.วิทยานิพนธ์* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ปยุตวิช แก้วล้อม.(2560).*การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัทสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต* มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เปมิกา เปรมสุชาติ.(2562).*ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มวังยางโทน อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี.ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- พระมหาคณาธิป จันท์สง่า.(2560).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม*.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ.(2556).*การจัดการภาครัฐแนวใหม่*.กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- วิษณุ กิตติพงศ์วรการ.(2563).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรารพ เมื่อนันท์.(2564).*แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensam Academi*, 6(6), 114-125.
- ศรีโพธิ์ วายุภักษ์.(2556).*นโยบายและการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ*.ม.ป.ท.
- สิรินภา ทาระนัด.(2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุกริน ทวีสุต.(2562).ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครปฐม.(2566).บุคลากร กคน.. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566. จาก http://nkp.nfe.go.th/webnkp4/?page_id=135.

อุมาพร สันตจิตร.(2552).ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

Millet,John D. (1954). *Management in the public Service*.New York : McGraw-Hill.

Yamane Taro.(1976).*Statistic : An introduction analysis (2nd ed.)*. New York : Harper&Row Publisher.