

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานมหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Work Effectiveness of Graduates in a Master of Public Administration under Buriram Rajabhat University

ประชัน คณะณัน¹

Prajan Kanawan

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Program of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences

Buriram Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานมหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานที่มหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ ได้ปฏิบัติงานในจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้จากการกำหนดโควตา บุคลากรในหน่วยงานที่มหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ปฏิบัติงานในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 200 คน ใน 10 หน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 แห่ง สถานีตำรวจ จำนวน 2 แห่ง สำนักงานการไฟฟ้าจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1 แห่ง และสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1 แห่ง โดยแต่ละหน่วยงานใช้แบบสอบถามแต่ละ 20 ฉบับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง กำหนดโควตา จำนวน 10 คน จากหน่วยงานที่เก็บข้อมูลแต่ละ 1 คน การวิเคราะห์แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น 0.968 ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างใช้ T-Test และ F-Test ส่วนข้อมูลที่ได้จากเทคนิคการสัมภาษณ์ใช้วิเคราะห์แบบอุปมาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบแยกตามเพศ และหน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ส่วนการเปรียบเทียบระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อตนเองในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงาน และประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบค่อนข้างสูง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ และมีประสิทธิภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรมีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือและเกิดการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดี และมีความสามัคคีกันทำงาน มีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือในงานอื่น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน หรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ตั้งใจและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีการทำงานเป็นทีม ส่วนข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรต้องตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน โดยการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อและตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, มหาบัณฑิต

Abstract

This research aimed to 1) study work effectiveness of graduates in a Master of Public Administration, Buriram Rajabhat University; and 2) compare opinions of the personnel at the organizations in Buriram province where the graduates worked in. There were two sample groups: One was a group of answering a questionnaire and the other was a group of taking parts in interviews. The first group consisted of 200 people selected by setting a quota of personnel in ten organizations where the graduates worked in i.e., six local administrative organizations, two police stations, one Buriram Provincial Electricity Authority, and one Office of Buriram Provincial Public Prosecution. Twenty questionnaires were used for each organization. The second group selected from purposive sampling by setting a quota of ten people; one from each organization. The reliability of the questionnaire was .0968. Frequency, percentage, mean, and standard deviation were applied to analyze the data. T-test and F-test were also used to make a comparison.

The data obtained from the interview were analyzed by using analytic induction. The findings revealed that the overall opinions towards three aspects: responsibility, recognition and working achievement were at a high level. Having considered each aspect, it was also at a high level. However, having compared their opinions by genders and organizations, there were no significant differences in overall and in each aspect. When compared by the educational levels, their opinions were statistically significant different at .05 in overall and in each aspect. Moreover, the interview data showed that in the responsibility aspect, the personnel had high responsibility towards oneself for doing assigned duties from commanders, and towards colleagues and people in working effectively. For the recognition aspect, there was an adjustment among colleagues leading to a good cooperation, collaboration, relationship and unity in working. For the working achievement aspect, the personnel who participated in planning or making a decision in working would have good feelings, attention and devotion to work with full cooperation. They would also willingly help each other in working and had a team-work. For recommendations, government sectors should realize the value of personnel working in each organization by supporting them to further their education in line with their fields and interest.

Keywords: effectiveness, working, graduates

บทนำ

หน่วยงานทุกหน่วยงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน ล้วนแต่ต้องการที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อต้องการให้หน่วยงานมีผลงาน ด้านการผลิต การบริการอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การทำงานของบุคลากรที่จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างตามหลักของการบริหาร เช่น ต้องมีคนดี คนเก่ง ต้องมีเงินที่เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเพียงพอ มีวัสดุ อุปกรณ์ที่จะสนับสนุนในการทำงาน และมีการบริหารจัดการที่ถูกต้อง เหมาะสมและดี แต่ผู้ที่จะบริหารจัดการได้ตามนั้น จะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีประสบการณ์ แต่สิ่งที่เป็นคุณสมบัติอย่างนั้นมิใช่ว่า

จะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติของมนุษย์เท่านั้น แต่ส่วนที่จะทำให้เกิดขึ้นได้คือ การเรียนรู้หรือเรียกว่าการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาบุคคล หรือปัจจุบันจะเรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับเปลี่ยนที่สำคัญในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการปรับเปลี่ยนกำลังคนทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในปัจจุบัน และโดยเฉพาะในอนาคต กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปที่ช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กร เมื่อมีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้ว กระบวนการในการพิจารณาความต้องการในการพัฒนาที่เริ่มขึ้น คำถามที่ต้องการถามก็คือ ความต้องการในการพัฒนามีอะไรบ้าง มีเหตุผลอะไรในการพัฒนา วัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาจจะกำหนดเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหาร หรืออาจกำหนดวัตถุประสงค์กว้าง ๆ เพื่อปรับปรุงทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร หลังจากกำหนดวัตถุประสงค์แล้ว ขั้นตอนต่อไปควรพิจารณาวิธีการที่เหมาะสมที่จะใช้ดำเนินการ โครงการพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จ วิธีการสื่อที่จะนำมาใช้มีอยู่หลากหลาย การตัดสินใจเลือกวิธีการและสื่อในการพัฒนาขึ้นอยู่กับลักษณะและเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยปกติแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับการประเมินต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Kheawying, 2007: 183) การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มี 3 วิธี คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่พัฒนาบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา (Education) ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านการพัฒนาตนเอง (Development) ซึ่งด้านการพัฒนาจะเน้นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองที่ตนเองอยากจะเรียนรู้ ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองทั้ง 3 วิธี มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาต่อ (Education) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการต่างๆ ที่อยู่ในวงกว้าง มุ่งประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เพิ่มวุฒิสูงขึ้น โดยความมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาบัตรหรือวุฒิการศึกษา รวมถึงการฝึกฝนภาษา การรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษาและอบรมการศึกษาดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษานั้นด้วย 2) ด้านการฝึกอบรม (Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือ ความชำนาญ และการเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นกระบวนการที่จัดตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการ

เรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Development) เป็นขบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเรียนโดยอาศัยความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกน้อยที่สุด ตนเองจะเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ ให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ ไม่ว่าจะจากการศึกษา หรือการฝึกอบรมก็ตาม การพัฒนาต้องการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ บุคคลได้เรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้เป็นไปตามต้องการ ทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้น ซึ่งย่อมจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานด้วยเป็นส่วนรวม (Thieanphut, 2000 : 29)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ได้เปิดทำการเรียนการสอนมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2547 จนถึงปัจจุบัน ได้ผลิตมหาบัณฑิตออกไปรับใช้ทางสังคมแล้วไม่ต่ำกว่า 10,000 คน ในจำนวนนั้นได้กระจายไปทำงานในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน แต่ในปีการศึกษา 2559 ทางสาขาวิชาไม่สามารถเปิดรับได้ เพราะผู้รับผิดชอบหลักสูตรไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดไว้จึงจะเห็นได้ว่า การดำเนินการเรียนการสอนหลักสูตรนี้ประสบปัญหา จึงจะล่อที่จะปรับปรุงหลักสูตรใหม่ รับนักศึกษาใหม่ แต่ในช่วงที่มีการรอช่วงจังหวะเวลานั้น ทางสาขาวิชาจึงเห็นว่าสมควรที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพการทำงานของมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่จบไปแล้ว และปฏิบัติงานในหน่วยงานตามที่กล่าวแล้วนั้น มีผลของการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการนำเสนอเพื่อขอปรับปรุงหลักสูตรใหม่ในโอกาสต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว สาขาวิชาจึงได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมหาบัณฑิตต่าง ๆ ในหน่วยงานของจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาข้อมูลและแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานที่มหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ ได้ปฏิบัติงานในจังหวัดบุรีรัมย์

สมมุติฐานของการวิจัย

บุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่มหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ ปฏิบัติงานในจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีเพศ มีระดับการศึกษา และมีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันกับมหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
3. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ รวมทั้งวิธีการเรียนการสอนหลักสูตรนี้ในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานที่มหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ปฏิบัติงานในจังหวัดบุรีรัมย์
2. กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบเทคนิคการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้
 - 2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสอบถาม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยลักษณะผสมผสาน จึงแบ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสอบถาม ได้จากการกำหนดโควตา จำนวน 200 คน ใน 10 หน่วยงาน ดังนี้

2.1.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 แห่ง จำนวน 120 คน

2.1.1.2 สถานีตำรวจ จำนวน 2 แห่ง จำนวน 40 คน

2.1.1.3 สำนักงานการไฟฟ้าจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 20 คน

2.1.1.4 สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 20 คน

รวมทั้งสิ้น จำนวน 200 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดเป็นโควตา (Quota) จำนวน 10 คน จาก 10 หน่วยงานที่เก็บข้อมูลแห่งละ 1 คน ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงานนั้น ๆ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ในกรณีแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ แบบสอบถามได้มีการตรวจสอบคุณภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 ส่วนแบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้างโดยกำหนดประเด็นหรือข้อคำถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล กรณีแบบสอบถามผู้วิจัยทำหนังสือจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามไปยังนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้กำกับการสถานีตำรวจ หัวหน้าสำนักงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีการจดบันทึกและบันทึกเทปไว้ทุกกรณีและทุกคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในกรณีข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

5.2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ T-test Independent

5.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัด วิเคราะห์โดยใช้ F-test

5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วสรุป

สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์โดยการตีความในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน โดยนำประเด็นย่อยมาพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้วบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง เพื่อหาข้อสรุป

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน ส่วนนอกนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ พบว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ แต่ละด้านมีดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อตนเองในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงาน และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบค่อนข้างสูง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่และมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดประสิทธิภาพต่อตนเองและองค์กร 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือบุคลากรมีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ทำให้เกิดความร่วมมือและเกิดการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดี และมีความสามัคคีกันทำงาน มีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือในงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว และ 3) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน หรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ตั้งใจและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด และมีความรอบรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องดี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน

อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรแต่ละคนได้รับการอบรมสั่งสอนจากคณาจารย์ในขณะที่เรียนระดับมหาวิทยาลัยว่า ถ้าได้รับมอบหมายงานให้ทำในหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชาแล้วไม่ทำงาน ไม่ปล่อยปละละเลยให้งานนั้นเกิดความเสียหายโดยได้ทำงานนั้นด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานจนได้รับความสำเร็จลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมความมุ่งหวังตั้งใจของผู้บริหาร และบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชาว่า เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ เมื่อมอบหมายงานใดให้แล้ว จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบไม่เหลวไหล ไม่ปล่อยให้งานเสียหาย จนเป็นผลกระทบมาถึงเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตามบทบาทหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาจะได้รับความสำเร็จตามที่ได้รับการมอบหมาย และตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ในที่สุดมหาวิทยาลัยจะได้รับการยกย่องชมเชย รวมทั้งการได้รับรางวัลความดี ความชอบจากผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sanwanram (2015) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Karunwibun (2016) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการกระบวนการระบบสารสนเทศทางบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางบัญชีของธุรกิจเหล็กและเหล็กกล้าในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีธุรกิจ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการจัดการกระบวนการระบบสารสนเทศทางบัญชี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสหรืออิสระในการตัดสินใจการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบต่อผู้มาติดต่องาน รับผิดชอบต่ออุปกรณ์เครื่องมือของทางราชการ และที่สำคัญคือรับผิดชอบต่อเวลา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสุตา คุณิตรีตนกุล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ เมื่อมอบหมายงานใดให้แล้ว จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบไม่เหลวไหล ไม่ปล่อยให้งานเสียหาย ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานมีการแต่งตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ การพูดจาดี ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา พิมพ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรตามบทบาทหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาจะได้รับความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จนได้รับการยกย่องชมเชย รวมทั้งการได้รับรางวัลความดี ความชอบจากผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป มีความเอาใจใส่ในงานในหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมายแล้วผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา Sriboonruang (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะความคิดเห็นของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีความรู้สึกที่เหมือนกัน กล่าวคือ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อม ซึ่งพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการ

ปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงกล่าวได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และ กักตื้อต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น จาก เหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ความคิดเห็นประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchkhump (2012) ได้ศึกษาการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารการเงินของชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระโดน อำเภอเมือง จังหวัด นครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารเงินทุนของชุมชน ประกอบด้วย โครงสร้างชุมชน คนในชุมชน นโยบายชุมชนและสิ่งแวดล้อมในชุมชน ผลการ ทดสอบทางสถิติ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในชุมชนมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองกระโดน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดย ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้ อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาแต่ละระดับมี ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีที่มี ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ย่อมต่างกันไป ดังนั้น จึงทำให้ความ คิดเห็นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัย ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร ศรีตนไชย (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 จังหวัด พิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ (ต่อเดือน) แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ด้านพฤติกรรมในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 จังหวัด พิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า มหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยเฉพาะคณาจารย์ได้ปลูกฝังให้มหาบัณฑิตนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ความมีน้ำใจต่อผู้อื่น ความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน

มีความสามารถ และได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ผลงานของตนมีความสำคัญต่อการสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรมีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือและเกิดการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดี และมีความสามัคคีกันทำงาน ดังนั้น บุคลากรควรมีการควบคุมอารมณ์ของตัวเองให้ดี มีการพูดจาดี ความมีน้ำใจต่อผู้อื่น ผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร เหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970: 46 cited in Lorsuwannarat, 2003: 52-53) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ด้านความต้องการในการได้รับการยอมรับ (Esteem Needs) คือ ความต้องการความมั่นคง ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง ความเข้มแข็ง และการนำความสามารถมาใช้ประโยชน์ให้กับสังคม ถ้าขาดการตอบสนองต่อความต้องการนี้ อาจทำให้เกิดความรู้สึกต่ำต้อย หรือไร้คุณค่า

4.3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีส่วนร่วมการวางแผน การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น บุคลากรควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัวให้เข้ากับสังคมในที่ทำงานให้ได้อย่างรวดเร็ว ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่รักและชื่นชมของคนรอบข้าง ความมีระเบียบวินัย ตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ อย่างเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์ และช่วยเหลือผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จคนดี มีน้ำใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1975: 147 cited in Ramasute, 2002: 90) แมคเคล็ลแลนได้เสนอความต้องการที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัว ดังนั้นชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง จึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้ตนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเองชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัย คาดว่าจะสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะเห็นว่าความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายง่าย ๆ ไม่มีประโยชน์อะไร ขณะเดียวกันถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไป

ก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้ เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประกันความสำเร็จในคราวต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงต๋อง ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงต๋อง เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงต๋อง ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงต๋อง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงต๋อง จึงควรรักษาสิ่งดี ๆ นี้ไว้ โดยส่วนราชการควรตระหนักถึงการแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีคุณค่าอย่างยิ่ง ดังนั้น จึงต้องสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรที่ยังขาดโอกาสในการศึกษา ได้ศึกษาต่อตรงกับสายงานที่บุคลากรนั้น ๆ ปฏิบัติในหน่วยงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการบริหารและเน้นการมีส่วนร่วมภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น มีการชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดอบรมเกี่ยวกับระเบียบ วินัยการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตนได้ตามระเบียบวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด

1.2 จากการศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงต๋อง ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงต๋อง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นและให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรสร้างวัฒนธรรมในการยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ดีจากหัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ ในทุกระดับ ทุกหน่วยงาน เพื่อทำให้บุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดีได้รับการยอมรับมากขึ้น และมีความรู้สึกว่าการยกย่องชมเชยให้พยายามสร้างผลการทำงานที่ดี เพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชยในโอกาสต่อไป

1.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ พบว่า ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของมหาดบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ โดยสิ่งสำคัญเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดทำคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานพร้อมทั้งเกณฑ์มาตรฐานสากลและชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียด ผู้บริหารควรมีความชัดเจนของหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้ประเมินมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมิน และยังมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้ปรับกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นผลลัพธ์และผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กรได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรของรัฐและเอกชน รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานของหน่วยงานและองค์กรนั้น ๆ

2.2 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเชิงลึกถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน ให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียดในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา จูติกุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตเนชั่น แอนด์ จำกัด*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- จิตรลดา ศรีบุญเรือง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คณัย เทียนพุด. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : รัตนไตร.
- ปรัชมิญช์ เหลาคำ. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราณี เพชรคุ้ม. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินของชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระโดน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปราณี रामสูตร. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- ปริศนา พิมพ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปาริฉัตร ศรีตนไชย. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 จังหวัดพิษณุโลก*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. (วิชาการค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Translated Thai References

- Dusitratanakul, O. (2014). *Factors affecting to working effectiveness of the office of the permanent secretary under Ministry of Agriculture and Cooperatives: A case study of the personnel in the central administration*. Bangkok : School of Social and Environmental Development NIDA.
- Kheavying, K. (2007). *Human resource administration*. Bangkok: Exportnet Ltd. Company.
- Lorsuwannarat, T. (2003). *Modern organizational theory* (6th ed.). Bangkok : Rattnatrai.
- Laokham, P. (2013). *Organizational relationship of personnel in Songhong Subdistrict administration organization in Muang District Buriram province*. (IS). Buriram : Graduate School, Buriram Rajabhat University.
- Petchkhump, P. (2012). *A study of factors impacting the fiscal management efficiency of communities in NongKradone sub-district administration organization AmphoeMuang Nakhon Sawan*, Nakhon Sawan : M.P.A. (Public Administration) Rajabhat Nakhon Sawan University.
- Phimpha, P. (2016). *Factors affecting the performance efficiency of personnel of local Government in Thapanom District, Nakornpanom Province*. M.P.A. (Public Administration) Rajabhat Maha Sarakham University.
- Ramasute, P. (2002). *Human behavior with self-development*. Bangkok: Thana Press.
- Sriboonruang, J. (2013). *Alternative: The relationship between competency and work efficiency of Rajabhat Mahasarakham university's personnel*. M.P.A. (Public Administration) Rajabhat Maha Sarakham University.
- Thitikunrat, K. (2013). *The staff performance efficiency of employees in sunshine international company limited*. Independent Study. M.B.A. (Business Administration). Chanthaburi: RambhaiBarniRajabhat University.
- Thianphut, D. (2000). *HR The next decade* (4th ed.). Bangkok : Chulongsorn University.

Thananchai, P. (2011). *Factors affecting work success in the office of the auditor general of Thailand's officials at Region 10, Phitsanulok*. Self-study, Master of Business Administration, Department of Strategic Management, Maresuan University.

ผู้เขียน

รองศาสตราจารย์ประจัน คะเนวัน

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

โทรศัพท์ : 083-9669993

Author

Associate Professor Prajan Kanawan

Program of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences

Buriram Rajabhat University

Tel: 083-9669993