

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

องค์กรที่ประสบความสำเร็จในดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องอาศัย การปฏิบัติงานของบุคลากรมืออาชีพ ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และสามารถ พัฒนาหรือแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน. 2553 : 8) ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ องค์กรทุกองค์กรจะอยู่รอดหรือมี ความเจริญก้าวหน้าได้ ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีความจำเป็นที่ องค์กร แต่ละองค์กรต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่ต้องใช้เป็นแนวทางในการฟื้นฟูอุปสรรค ที่เกิดขึ้น และกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญก็คือการศึกษาตัวแบบขององค์กรที่มีประสิทธิผล (Effective Organization)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2515 โดยเป็นสถานศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ผลิตครู พลศึกษา สุขศึกษาโดยจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เป็นต้นมา เมื่อปี พ.ศ. 2545 เป็น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ (กรมพลศึกษาเดิม) กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และปี พ.ศ. 2548 ดำเนินการตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและ กีฬา สถาบันการพลศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ประสบกับสภาวะ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลาแห่งการปฏิรูประบบราชการ และยังมีบทบาทหน้าที่หลัก ในด้านการจัดการศึกษาทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านพลศึกษา สุขศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ นันทนาการ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง (สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม. 2552 : ออนไลน์) ภายใต้การกำกับดูแลการบริหารและการจัดการศึกษา 3 คณะวิชา คือคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ คณะศิลปศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และ สำนักงานรองอธิการบดี ในฐานะที่ สถาบันการพลศึกษา เป็นหน่วยงานราชการทางการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ในปัจจุบันสถาบันการพลศึกษา มีการปรับระบบการศึกษาเป็นโครงสร้างของ สถาบัน ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเรียนการสอน โดยให้คณะเป็นผู้รับผิดชอบ จึงมีความจำเป็น

เร่งด่วนที่ต้องการพัฒนาให้คณะวิชามีความเข้มแข็งและสร้างความเข้าใจในมิติอุดมศึกษา ที่คณะจะต้องคิดเอง ทำเอง และแก้ปัญหาเอง โดยมุ่งเน้นให้คณะบริหารจัดการในด้านวิชาการ บริหารงานภายในคณะและกิจกรรมของคณะ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละคณะ มีไม่เพียงพอกับปริมาณที่รับผิดชอบ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อมาช่วยปฏิบัติงานภายในคณะ จากปัญหาพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังขาดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม และบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนไม่มีการปฏิบัติงานตามแผนไม่มีการวางแผน การประเมินไว้ก่อนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ผลการประเมินไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ไม่มีการยอมรับขาดเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรไม่สนใจในการประเมิน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง จึงถือได้ว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด “ซึ่งการบริหารที่ดีก็คือการดูแลความสามารถในการจัดการ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถรักษา ระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลไว้ได้ ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผลคือตัวการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

จากการรวบรวมแนวคิดของนักการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่กล่าว ประสิทธิผลการปฏิบัติงานจะบอกสารสนเทศเกี่ยวกับสถานภาพ คุณภาพ และผลการดำเนินงาน ทั้งระบบขององค์กรหรือหน่วยงานในลักษณะการประเมิน และให้ความหมายเชิงประมาณการที่ถูกพัฒนาจากการรวมตัวแปรที่ให้สารสนเทศในแต่ละด้าน ประกอบกันเป็นภาพกว้างๆและแปลความหมายได้อย่างเที่ยงตรง โดยมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการแปลความหมายและนอกจากนั้นยังสามารถนำเอาหลักเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลิตา สุนทรวิภาต (2531 : 49) ใน 8 ด้าน คือ คุณภาพของผลงาน ปริมาณผลงานของกลุ่ม ความตรงต่อเวลาในการทำงาน การลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม การเปลี่ยนกลุ่มงาน บรรยากาศในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม และความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ผู้สร้างเครื่องมือจะต้องให้ความสำคัญในกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ได้และเหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริง เนื่องจากมาตรฐานของแต่ละสังคมหรือองค์กรต่าง ๆ นั้นมีความหลากหลายแตกต่างกันไป ทั้งในด้านเป้าหมายและบริบทของแต่ละสังคม ดังนั้นผู้สร้างเครื่องมือ จึงนำวิธีการวิจัย โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ภายใต้บริบทหรือสถานที่ที่เป็นจริง เพื่อศึกษา

และพัฒนาเครื่องมือเหล่านั้นว่ามีความเที่ยงตรง มีความครอบคลุมองค์ประกอบของสิ่งที่ต้องการ ประเมินรวมทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามสภาพที่เป็นจริงหรือไม่ ในการสร้างเกณฑ์ การวัดประสิทธิผล ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีการให้นิยามศัพท์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีการรวบรวมข้อมูล มีการสร้างเกณฑ์การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบคุณภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และมีการจัดเข้าบริบทและนำเสนอรายงาน อย่างเป็นระบบที่มีมาตรฐานและยังไม่ได้รับความนิยม ประสิทธิภาพที่ได้ก็จะมีคุณภาพทั้งในสิ่งที่ ต้องการวัด มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อหน่วยงานในการนำไปใช้ได้เหมาะสมกับเวลาและ สถานที่ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบัน การพลศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีระบบ และมีมาตรฐาน มีคุณภาพและสามารถ นำไปใช้ได้จริง และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างเป็นเอกภาพ

จากการวิจัยที่ผ่านมายังไม่ปรากฏว่า สถาบันการพลศึกษา ได้มีการสร้างเกณฑ์การวัด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ที่เป็นมาตรฐานกลางของสถาบัน การพลศึกษา เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษาทุกระดับสามารถนำไปใช้เป็น กรอบแนวทางในการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานสถาบันการพลศึกษา ในการพัฒนาองค์กร ทั้งในด้านการบริหารงาน และด้านการจัดการศึกษา จากมูลเหตุแห่งความสำคัญของความจำเป็น ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสนใจศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับของสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้นำไปใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติที่ ได้มาตรฐานอย่างมีคุณภาพตามคุณลักษณะของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนืออย่างจริงสืบไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ที่ได้ จากการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันการพลศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

## สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 391 คน (สถาบันการพลศึกษา. 2555 : ออนไลน์)
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 198 คน โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 725)
3. พื้นที่ ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย
  - 3.1 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม
  - 3.2 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี
  - 3.3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ
  - 3.4 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ
4. ระยะเวลา ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 26 มกราคม – 31 มีนาคม พ.ศ. 2556

## 5. ตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษา

5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมจากแนวคิดของ สลิตา สุนทรวิภาต (2531 : 49) ประกอบด้วย

- 5.2.1 คุณภาพของผลงาน
- 5.2.2 ปริมาณผลงานของกลุ่ม
- 5.2.3 ความตรงต่อเวลาในการทำงาน
- 5.2.4 การลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม
- 5.2.5 การเปลี่ยนกลุ่มงาน
- 5.2.6 บรรยากาศในการทำงาน
- 5.2.7 ขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม
- 5.2.8 ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยขอนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

**ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงานของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือสร้างผลงาน ได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วยไว้ 8 ด้านคือ

1. **คุณภาพของผลงาน** หมายถึง ความถูกต้อง ความครบถ้วน ประณีต ทันเวลา และเป็นที่ยังพอใจจากผลงานที่สำเร็จ หรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ เช่น ปริมาณงานที่ทำได้ ความเข้าใจในงาน ความเข้าใจคำสั่ง ความถูกต้องของงานที่ทำ ความตื่นตัว ความคิดริเริ่ม การประสานงาน และความร่วมมือต่าง ๆ โดยก่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อหน่วยงานที่สังกัด

2. **ปริมาณผลงานของกลุ่ม** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีความ



รอบรู้ ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงาน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่ต้องมีการวางแผนและให้เสร็จตามกำหนดเวลา รู้จักจัดการและมีการวางแผนการใช้เวลาในการทำกิจกรรมใด ๆ ให้ถูกต้องและพยายามทำให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้การทำงานมีความสุขตลอดจนอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสังคมได้ดี

4. การลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม หมายถึง การลาของข้าราชการและพนักงานสถาบันในสังกัด แบ่งออกเป็น 9 ประเภท คือ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาถึงส่วนตัว การลาพักผ่อนประจำปี การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ หรือลาไปปฏิบัติธรรม การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย การลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการการลาประเภทอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. เห็นสมควร

5. การเปลี่ยนกลุ่มงาน หมายถึง การปรับเปลี่ยนงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรหรือการพัฒนาบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

6. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานในสถาบัน ที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการจูงใจให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานตามต้องการ ทั้งนี้เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

7. ขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม หมายถึง การมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มั่นใจว่าตนมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

8. ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม หมายถึง การที่ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน มีความสนิทสนมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและลูกน้องเพื่อการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) สายสนับสนุน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตอุดรธานี วิทยาเขตศรีสะเกษ และวิทยาเขตชัยภูมิ

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถาบันระดับ  
อุดมศึกษาที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พุทธศักราช 2548 กระทรวงการ  
ท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตอุดรธานี วิทยาเขตศรีสะเกษ และ  
วิทยาเขตชัยภูมิ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิด  
ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลให้มี  
ประสิทธิผล
3. เป็นแนวทางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนเกี่ยวกับการ  
การบริหารงานบุคคลที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่  
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY