

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผลอภิปรายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ยังได้มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 391 คน (สถาบันการพลศึกษา. 2555 : ออนไลน์)

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 198 คน โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 725)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรง ปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาโดยนำไปใช้ทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรของสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 40 ข้อ เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) จึงได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามกับบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นประชากรเป้าหมาย โดยการเก็บแบบสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านคุณภาพของผลงาน ปริมาณผลงานของกลุ่ม ความตรงต่อเวลาในการทำงาน การลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาใน

กลุ่ม การเปลี่ยนกลุ่มงาน บรรยากาศในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม และความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 ด้วยการหาค่า t-test สำหรับการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่างกัน ได้แก่ เพศ และประเภทของบุคลากร ค่า F-test (One-way Analysis of Variance : ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์จัดกลุ่มประเด็นเนื้อหาและแจกแจงความถี่ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 เป็นบุคลากรสายผู้สอน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 และมีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน ร้อยละ 30.30

2. บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ($\bar{X}=4.36$) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=4.27$) ด้านคุณภาพของ

ผลงาน ($\bar{X}=4.20$) ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน ($\bar{X}=4.16$) ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม ($\bar{X}=4.06$) ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม ($\bar{X}=3.95$) ด้านความร่วมมือในการทำงานในกลุ่ม ($\bar{X}=3.88$) และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานในกลุ่ม ($\bar{X}=3.72$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประโยชน์และคุณค่าต่อหน่วยงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.33$) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่จนประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.30$) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}=4.22$) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานถูกต้องเรียบร้อย ($\bar{X}=4.20$) และบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.96$) ตามลำดับ

2.2 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กลุ่มงานของบุคลากรพัฒนาตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารและการบริหารได้เป็นอย่างดีภายในเวลาอันจำกัด ($\bar{X}=4.11$) กลุ่มงานของบุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.01$) และกลุ่มงานของบุคลากรมุ่งมั่นในการเรียนรู้และปรับปรุงผลลัพธ์ของงานให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.90$) กลุ่มงานของบุคลากรปรับปรุงการทำงาน โดยการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับงานที่เร่งด่วนจนประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}=3.89$) และกลุ่มงานของบุคลากรสามารถลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ

2.3 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรปฏิบัติตนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดี ความถูกต้องและความชอบธรรม มีความกตัญญูรู้คุณ ($\bar{X}=4.50$) บุคลากรทำงานด้วยความโปร่งใส ให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ($\bar{X}=4.49$) บุคลากรพูดแต่ความจริง ไม่โกหก รักษาสัญญา พูดคำไหนเป็นคำนั้น พูดและทำอย่างทีพูด ($\bar{X}=4.32$) บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบขององค์กรตรงไป

ตรงมา ($\bar{X}=4.29$) และบุคลากรไม่มาสาย กลับก่อน ไม่ใช้เวลางานทำธุระส่วนตัว ($\bar{X}=4.20$) ตามลำดับ

2.4 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเมื่อมีการลาหยุดงาน ($\bar{X}=4.19$) ทุกคนตระหนักว่าเป็นผลงานของทีม ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง ($\bar{X}=4.09$) การปฏิบัติมีความต่อเนื่องทุก ๆ หน้าที่ซึ่งมีการลาหยุดงาน ($\bar{X}=4.05$) บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย ความคิด เพื่องานและความสำเร็จถึงมีการลาหยุดงาน ($\bar{X}=4.03$) และหน่วยงานมีการกำหนดจำนวนผู้ทำงานให้เหมาะสมและทดแทนกันได้ ($\bar{X}=3.97$) ตามลำดับ

2.5 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีวินัยในการทำงาน และทำตามกฎระเบียบ ($\bar{X}=4.33$) บุคลากรยอมรับในเรื่องความแตกต่างของสมาชิก ($\bar{X}=4.18$) บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในงานใหม่ชัดเจน ($\bar{X}=4.17$) บุคลากรทบทวนการปฏิบัติงานและตื่นตัวตลอดเวลา ($\bar{X}=4.09$) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X}=4.02$) ตามลำดับ

2.6 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X}=4.41$) บุคลากรมีความสามารถประสานงานกับบุคคลอื่นได้ดี ($\bar{X}=4.29$) บุคลากรสามารถให้บริการผู้มาใช้บริการในด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=4.25$) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นระบบ มีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.21$) และบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.20$) ตามลำดับ

2.7 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.00$) ปริมาณงานที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{X}=3.81$) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ($\bar{X}=3.77$) บุคลากรได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X}=3.53$) และบุคลากรได้รับคำตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี่ยงเลี้ยงในการไปราชการมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.45$) ตามลำดับ

2.8 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรรู้จักตนเองและรู้จักผู้อื่น เข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.09$) กลุ่มงานของบุคลากรสนับสนุนไว้วางใจและร่วมกันแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.90$) กลุ่มงานของบุคลากรเปิดเผยจริงใจและร่วมกันแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.89$) กลุ่มงานของบุคลากรร่วมมือกัน ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.86$) และบุคลากรในสถาบันฯทำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X}=3.69$) ตามลำดับ

3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.1 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

3.2 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนกลุ่มงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน สูงกว่าบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

คู่ที่ 1 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่มสูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต

วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม และด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของ กลุ่ม จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานพบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 11 – 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 11 – 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลใน การปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณผลงาน ของกลุ่ม ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม และด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม มีดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน ส่วนใหญ่เสนอว่า ควรปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเรียบร้อย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.98 รองลงมา คือ ควรมีการ พัฒนาในเรื่องนี้อย่างเร่งด่วน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนผู้บริหารควรให้การสนับสนุน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.03 ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 และควรทำด้วยความจริงใจและเต็มใจกับความรับผิดชอบ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.47

4.2 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่มส่วนใหญ่เสนอว่า หน่วยงานแต่ละหน่วยมีผลงานออกมามาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 รองลงมา คือ ควรมีจิตสำนึกในการทำงานรวมทั้งการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.67 ควรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.52 สมาชิกในหน่วยไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 และ แบ่งให้เหมาะสมเฉลี่ยตามความจำเป็น จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

4.3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่เสนอว่า เป็นสิ่งแรกเริ่มและความพร้อมและการสร้างนิสัย ทันทเวลา เหมาะสม ตรงเวลา ถูกต้อง มีคุณภาพจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.77 รองลงมา คือ การตรงต่อเวลาทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.13 บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.88 เป็นปัจจัยสำคัญ ผู้นำต้องมีความตระหนักและเป็นตัวอย่างที่ดี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.23 และ หน่วยงานและบุคลากรมีความรับผิดชอบ และมีวินัยในการทำงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.99

4.4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่เสนอว่า ตามสิทธิ์ในการลาของราชการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.86 รองลงมา คือ ต้องมีเหตุผลเพียงพอและเหมาะสม เพราะคำนึงถึงผลงานความสำเร็จ ความพร้อมเพียง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 การลาหยุดงานค่อนข้างน้อย นอกจากเหตุผลที่จำเป็น จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32 การลาหยุดงานของหน่วยงานไม่ค่อยเป็นระบบ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.61 และ การลาหยุดควรเป็นไปตามระเบียบของราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.86

4.5 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน ส่วนใหญ่เสนอว่า ศึกษาและทำความเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายในงานใหม่ให้ชัดเจน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.97 รองลงมา คือ ยังน้อยเพราะแต่ละคนมีหน้าที่ประจำ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ควรเกิดจากการพินิจพิจารณา ความเหมาะสม และผลิดงานออกมาต้องดีกว่าเดิมรวมทั้งต้องชี้แจงการเปลี่ยนกลุ่มงานมีเหตุผล จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 การเปลี่ยนกลุ่มงานมีไม่มากนัก แต่ขาดในเรื่องความรับผิดชอบ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.02 และ ไม่มีการเปลี่ยนกลุ่มงานบ่อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35

4.6 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่วนใหญ่เสนอว่า มีความสามัคคี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.46 รองลงมา คือ เป็นบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ต้องสร้างบรรยากาศ เพิ่มแรงกายแรงใจการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 บรรยากาศเป็นแบบพี่น้องจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 และบรรยากาศในการทำงานไม่ค่อยดี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.08

4.7 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม ส่วนใหญ่เสนอว่า ควรมีการให้ของขวัญ เงินรางวัล ฯลฯ บ้างตามโอกาสอันสมควรจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.95 รองลงมา คือ เจ็ดชูยกย่องให้แรงใจในการทำงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.98 ทุกคนอยู่ในเกณฑ์การประเมินของตนเอง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.63 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การให้ทาน การมีส่วนร่วม การร่วมแรงร่วมใจ อุทิศ เสียสละ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52 และขาดขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้การสนับสนุน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.92

4.8 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ส่วนใหญ่เสนอว่า ควรมีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 รองลงมา คือ ให้ความร่วมมือดี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.26 ขาดความร่วมมือในการให้ความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรไม่ค่อยมีความสามัคคี/ขาดความรับผิดชอบในตัวเอง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69 เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ผู้นำหรือผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอันดับหนึ่ง ต้องสามารถโน้มน้าวจิตใจเพื่อนร่วมงานให้พร้อมที่จะทุ่มเทใจกับงานที่ทำ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.11และอาวุโส รู้จักมักคุ้น สนิทสนม กลมเกลียวสามัคคี เรียนรู้งาน ความสำเร็จขององค์กร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.32

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์ (2550 : 91-95) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberh เป็นกรอบในการศึกษาพบว่าปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพของผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประโยชน์และคุณค่าต่อหน่วยงานเป็นอย่างดี บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่จนประสบความสำเร็จ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด บุคลากรสามารถปฏิบัติงานถูกต้องเรียบร้อย และบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอตามลำดับ บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประารถนาที่จะทำงานให้บรรลุผล พึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับ ประารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

โดยมุ่งเน้นที่จะปฏิบัติตามหน้าที่จนประสบความสำเร็จเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ และคุณค่าต่อหน่วยงานเป็นอย่างดี ถูกต้องตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยต้องการให้ผู้บริหาร สนับสนุนให้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของ ริชาร์ด สุกประภากรณ์ (2550 : 91-95) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberh เป็นกรอบในการศึกษา พบว่าปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม โดยรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ กลุ่มงานของบุคลากรพัฒนาตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารและ การบริหารได้เป็นอย่างดีภายในเวลาอันจำกัด กลุ่มงานของบุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด และกลุ่มงานของบุคลากรมุ่งมั่นในการเรียนรู้และปรับปรุงผลลัพธ์ของงานให้ เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้ กลุ่มงานของบุคลากรปรับปรุงการทำงาน โดยการลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานสำหรับงานที่เร่งด่วนจนประสบผลสำเร็จ และกลุ่มงานของบุคลากรสามารถลดต้นทุน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นกลุ่มงานของตนเองพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการ บริหารได้เป็นอย่างดีภายในเวลาอันจำกัด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อจะได้ เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงผลลัพธ์ของหน่วยงานเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านผลลัพธ์ของงาน และเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญา อยู่สำราญ (2550 : 375) ได้ศึกษาเรื่องการ บริหารคุณภาพทั้งองค์การกับประสิทธิผลการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสุพรรณบุรีการวิจัยครั้งนี้ มีผลการวิจัยพบว่า 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรีมีการบริหารคุณภาพทั้งองค์การอยู่ในระดับ มากทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย คือด้านการศึกษาและฝึกอบรม ด้านการวัดและ ประเมินผล ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างที่เกี่ยวเนื่อง และด้านการพิจารณาความชอบมอบรางวัลและการยอมรับ 2) ประสิทธิผลการบริหารจัดการตาม มาตรฐานการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย คือ มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 การบริหารวิชาชีพผู้สังคม

มาตรฐานที่ 1 ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ 3) การ บริหารคุณภาพทั้งองค์กร โดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยรวมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรีมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ในระดับสูงเกี่ยวข้องกับมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.824

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรปฏิบัติตนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงาม ความดี ความถูกต้อง และความชอบธรรม มีความกตัญญูรู้คุณ บุคลากรทำงานด้วยความโปร่งใส ให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน บุคลากรพูดแต่ความจริง ไม่โกหก รักษาสัญญา พูดคำไหนเป็นคำ นั้น พูดและทำอย่างที่พูด บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบขององค์กร ตรงไปตรงมา และ บุคลากรไม่มาสาย กลับก่อน ไม่ใช้เวลางานทำธุระส่วนตัว ตามลำดับสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการในการ ปฏิบัติตนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดี ความถูกต้อง และความชอบธรรม มีความกตัญญูรู้คุณ นอกจากนั้นยังต้องการทำงานด้วยความโปร่งใสให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ทุก ชั้นตอนและต้องการปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่พูดแต่ความจริง ไม่โกหก รักษาสัญญาพูดคำไหนเป็นคำ นั้น พูดและทำอย่างที่พูด ซึ่งเป็นคุณธรรมหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานเป็นทีมและเกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวีรัตน์ กณพันธ์ (2546 : 52-54) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลภายใต้รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางชะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประชาชนประเมินว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางชะแยง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประ โยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่นเป็นอย่างมากขณะเดียวกัน ยังมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการอยู่ที่ผู้บริหารและผู้นำขาดความสามัคคี ขาดความรู้ ความสามารถ ขาดความสนใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานไม่โปร่งใส ขาดการ ประสานงาน ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม ซึ่งหากทุกฝ่ายรวมทั้งประชาชน ร่วมมือกันเปิดโอกาส ให้ทุกคนมีส่วนร่วมก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ภายใต้รัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2540 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชะแยง เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเมื่อมีการลาหยุดงาน ทุกคนตระหนักว่าเป็นผลงานของทีม ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง การปฏิบัติมีความต่อเนื่องทุก ๆ หน้าที่ถึงมีการลาหยุดงาน บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย ความคิด เพื่องานและความสำเร็จถึงมีการลาหยุดงาน และหน่วยงานมีการกำหนดจำนวนผู้ทำงานให้เหมาะสมและทดแทนกันได้ ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเมื่อมีการลาหยุดงาน โดยให้ทุกคนตระหนักว่าเป็นผลงานของทีม ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง นอกจากนั้นการปฏิบัติงานต้องมีความต่อเนื่องทุก ๆ หน้าที่ถึงมีการลาหยุดงาน สมาชิกทุ่มเทกำลังกาย ความคิด เพื่องานและความสำเร็จถึงมีการลาหยุดงาน รวมทั้งการกำหนดจำนวนผู้ทำงานให้เหมาะสมและทดแทนกันได้ ในระหว่างที่ลาหยุดงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ประสิทธิผลโดยไม่มีมุ่งสู่ประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ประกิต หาญชนะสุกิจ (2546 : 96-100) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลเมื่อแสนสุข พบว่า การบริหารงานบุคคลมีอัตรากำลังโดยรวมของเทศบาลมีการขยายตัวลดลง เทศบาลใช้บุคลากรต่ำกว่ากรอบที่กฎหมายกำหนด ส่วนการสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่ม พบว่า พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน และมีความพึงพอใจต่ำสุดในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้รับบริการในเขตเทศบาลมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเทศบาลในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านการดำเนินการตามขั้นตอนของการให้บริการและพึงพอใจต่ำสุดในด้านความสะอาดจากอาคารสถานที่ ส่วนนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสะอาดสบายในการเดินทางและพึงพอใจต่ำสุดในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีวินัยในการทำงาน และทำตามกฎระเบียบ บุคลากรยอมรับในเรื่องความแตกต่างของสมาชิก บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในงานใหม่ชัดเจน บุคลากรทบทวนการปฏิบัติงานและตื่นตัวตลอดเวลา และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการให้บุคลากรทุกประเภทมีวินัยในการทำงานและทำตามกฎระเบียบ ขอมรับในเรื่องความแตกต่างของสมาชิก ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในงานใหม่ชัดเจน ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนกลุ่มงานเกิดขึ้นก็ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่โดยมุ่งเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งสอดคล้อง ธีรรัตน์ สุขประภรณ์ (2550 : 91-95) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberh เป็นกรอบในการศึกษา พบว่าปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี บุคลากรมีความสามารถประสานงานกับบุคคลอื่นได้ดี บุคลากรสามารถให้บริการผู้มาใช้บริการในด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นระบบมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ และบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรโดยส่วนมากต้องการให้บุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในสถาบันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีไม่ก่อให้เกิดปัญหากับหน่วยงาน เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดีรวมทั้งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องสามารถประสานงานกับบุคคลอื่นได้ดี เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานถือเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ พิระพงษ์ เผ่าภูไทย (2552 : 301) ได้ศึกษาเรื่อง รายงานผลการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของ โรงเรียนบ้านจอมมณีได้การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนบ้านจอมมณีได้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนบ้านจอมมณีได้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร หารรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนโดยรวมของนักเรียน ก่อนและหลังการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านจอมมณีได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นยอดดี ปริมาณงานที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ ผลการประเมินการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว และบุคลากรได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงในการไปราชการมีความเหมาะสม ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนมากมีความปรารถนาในเรื่องของผลการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นยอดดี นอกจากนั้นผลของการปฏิบัติงานยังต้องส่งผลต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบและรายรับที่ต้องการต้องมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งผลการประเมินการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวจะส่งผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลประโยชน์ที่ควรได้รับต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ ธีการรัตน์ สุขประภาภรณ์ (2550 : 91-95) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberh เป็นกรอบในการศึกษา พบว่าปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรรู้จักตนเองและรู้จักผู้อื่น เข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน กลุ่มงานของบุคลากรสนับสนุนไว้วางใจและร่วมกันแก้ปัญหา กลุ่มงานของบุคลากรเปิดเผยจริงใจและร่วมกันแก้ปัญหา กลุ่มงานของบุคลากรร่วมมือกัน ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ และบุคลากรในสถาบัน ทำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องการให้ตนเองได้รู้จักใน

สิ่งที่ตนเองรับผิดชอบและเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบในกลุ่มที่ตนสังกัด โดยที่กลุ่มงานของตนเองนั้นต้องได้รับการสนับสนุนไว้วางใจและร่วมกันแก้ปัญหาด้วยความจริงใจและร่วมมือร่วมแรงกันในการแก้ไขปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหน่วยงาน นั่นคือการทำงานเป็นทีมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด แต่ยังเป็นปัญหาที่ควรจะต้องแก้ไขในบางหน่วยงานเพราะเกิดความขัดแย้งกันในกลุ่มงานเป็นอันมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุวีริรัตน์ กณากันธุ์ (2546 : 52-54) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางชะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประชาชนประเมินว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางชะแยง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่นเป็นอย่างมากขณะเดียวกัน ยังมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการอยู่ทั้งที่ผู้บริหารและผู้นำขาดความสามัคคี ขาดความรู้ความสามารถ ขาดความสนใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานไม่โปร่งใส ขาดการประสานงาน ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม ซึ่งหากทุกฝ่ายรวมทั้งประชาชน ร่วมมือกันเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ภายใต้รัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2540 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชะแยง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2.1. จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล บุญรอด (2548 : 44 - 51) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการ กรมศุลกากร พบว่า ข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการ กรมศุลกากร มีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างสูงต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการ กรมศุลกากรที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร บัวศรี (2555 : 121) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการประชาชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2-3 ปี ประชาชนผู้มาขอรับบริการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35-45 ปี มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีสถานภาพสมรส และประกอบอาชีพเกษตรกรรวม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเห็นว่าประสิทธิผลของการให้บริการแก่ประชาชนอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการให้บริการประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมประชาชนผู้มาขอรับบริการเห็นว่า มีประสิทธิผลการให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของการให้บริการประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ ผู้ให้บริการ พบว่า ตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับประสิทธิผลการให้บริการประชาชน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิผลการให้บริการประชาชน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชน จำแนกตามกองงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า กองงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มีผลต่อประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนไม่แตกต่างกัน

2.3 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบัน

การพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์ (2550 : 91-95) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberh เป็นกรอบในการศึกษา พบว่าปัจจัยจำแนกที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.4 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่มสูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่มพบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระทวีศักดิ์ ырรรยงค์ (2554 : 103) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะคาบ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ผลจากการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนารองขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะคาบ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร มี 6 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาตามแนวททางเศรษฐกิจพอเพียงและทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น ด้านสังคมและสาธารณสุข และด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมการกีฬาอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนารองขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะคาบ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอาศัยอยู่ในชุมชนที่แตกต่างกัน มีความคิดต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะคาบ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตรแตกต่างกัน

2.5 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการ

พลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม และด้านการเปลี่ยนกลุ่มงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสพการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสพการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสพการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสพการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรถึงแม้จะมีประสพการณ์การทำงานต่างกัน ก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความปรารถนาในการเพิ่มประสิทธิภาพของปริมาณผลงานของกลุ่มงานและการเปลี่ยนกลุ่มงาน 20 ปีขึ้นไป จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่มีประสพการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี เพราะผู้ที่มีประสพการณ์การทำงานสูงย่อมมีความเหนื่อยหน่ายต่องานประจำ นอกจากนั้นผู้ที่มีประสพการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนกลุ่มงานมากกว่าผู้ที่มีประสพการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ยังเกิดความรู้สึกไม่ผูกพันกับหน่วยงานและไม่มีความลึกซึ้งกับเพื่อนร่วมงานเท่าใดนัก เมื่อเกิดการเปลี่ยนกลุ่มงานเกิดขึ้นทำให้การปรับเปลี่ยนงานเป็นเรื่องที่กระทำได้อย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล นุญรอด (2548 : 44 – 51) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการ กรมศุลกากร ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการ กรมศุลกากรมีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างสูงต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการ กรมศุลกากรที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับการนำผลการศึกษาไปใช้ และประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร สถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตอุดรธานี วิทยาเขตศรีสะเกษ และวิทยาเขตชัยภูมิ ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพของผลงาน ควรได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ

1.2 ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม ควรลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ

1.3 ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน บุคลากรไม่มาสายกลับก่อน ไม่ใช้เวลาดำเนินการส่วนตัว

1.4 ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม หน่วยงานควรมีการกำหนดจำนวนผู้ทำงานให้เหมาะสมและทดแทนกันได้

1.5 ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

1.6 ด้านบรรยากาศในการทำงาน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

1.7 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม บุคลากรได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงในการไปราชการมีความเหมาะสม

1.8 ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำงานด้านความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารในสถาบันการพลศึกษา

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ