

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สรุปผลตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

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

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และมีผลสรุปรายด้านดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน
 พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 4.01

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน
 พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก
 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน
 พณิชยการอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 4.05

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน
 พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 3.94

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน
 พณิชยการอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
 4.17 และมีผลสรุปรายด้านดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน
 พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน
 พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก
 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน
 พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก
 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

3.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน
 พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก
 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

3.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

3.6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

3.7 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

3.8 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

3.9 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

3.10 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

3.11 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

4. แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน พณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r=0.754$ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนปฏิบัติงานนั้นๆ และการได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วัชรินทร์ พรหมโมก (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อัญชลี มั่นตระกูล และสุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่อง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ

พัชรี เหลืองอุดม (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r=0.754$ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกและขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ ได้มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ บุคลากรได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้น ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ยังมีบางประเด็นที่บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ประเด็นที่ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และประเด็นการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อสูงขึ้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการควรเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากบุคลากรในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน และควรให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีประสิทธิภาพน้อยกว่าสมรรถนะด้านอื่น ในหัวข้อ การรวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหามิได้เท่าที่ควร โดยใช้เวลาในการวิเคราะห์ จัดเต็ม จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพราะฉะนั้นในการประเมิน ผู้บริหารควรประเมินบุคลากรว่าบุคลากรภายในหน่วยงานได้จัดทำแบบสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และมีการรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ไว้หรือไม่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังวิทยาลัยเทคโนโลยีอื่น ๆ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลต่อหน่วยต่อไป