

## แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร

The Guidelines for Performance Development of Personnel at  
College of Agriculture and Technology, Bangsai Arts and Crafts Centre.

สุรพล นาพุดา

Mr. Surapon Naputha

รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร

E-mail : ponyutya19@gmail.com

Received: 2021-03-09 Revised: 2021-04-20 Accepted: 2021-04-21

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ผลที่ได้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร จำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุงานต่ำกว่า 10 ปี และสังกัดงานฝ่ายบริหารทรัพยากร
2. ปัจจัยการบริหารงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ )
3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ )
4. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทรอยู่ในระดับสูง ( $r = 0.66$ )
5. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร เช่น ผู้บริหารควรจัดโครงการเพื่อทำการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และการจัดทำ

แผนปฏิบัติการประจำปีอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของวิทยาลัย ผู้บริหารควรมีการวินิจฉัยสั่งการ ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยอย่างมีเหตุผล ด้วยการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนการตัดสินใจ ผู้บริหารควรสำรวจและจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่เพียงพอเหมาะสมอย่างถูกต้องตามระเบียบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานต้องใจกว้างร่วมทุกข์ร่วมสุข เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดก็ช่วยเหลือให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องด้วยความจริงใจ และบุคลากรของวิทยาลัยควรมีอิสระทางการคิด รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนยอมรับความแตกต่างของบุคคลเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

**คำสำคัญ:** แนวทางการพัฒนา, สมรรถนะการปฏิบัติงาน

## Abstract

This study was a survey research. The objectives were 1) to study the factors affecting the capacity of performance and 2) to investigate the relationship between the factors of management and the performance of the personnel at College of Agriculture and Technology, Bangsai Arts and Crafts. The population were 55 personnel at the college. The research instrument was a questionnaire. The data analysis included percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation Coefficient.

The findings were as followed:

1. Mostly personnel were female aging 31 – 41, being married and having Bachelor's Degree, as well as having less than 10 years of work and working under the Resource Management Department.
2. Concerning the management factor, it was found that the personnel had overall opinion at a high level ( $\bar{X} = 4.00$ ).
3. Regarding the performance, it was found that the personnel had overall opinion at the high level ( $\bar{X} = 4.20$ ).
4. It was found that the management factor had the relationship with the performance of the college personnel at the high level ( $r = 0.66$ ).
5. Concerning the suggestions for the guidelines for performance development of personnel at College of Agriculture and Technology, Bangsai Arts and Crafts, it was found that the administrators should organize a project to regularly review the strategic plan and make

an implementation plan every year by involving all personnel to participate in. The administrators should diagnose, direct and resolve any problems arising in the college rationally and listen to the opinions from the personnel concerned before making any decision. The administrators should survey and procure adequate tools and materials according to the rules and regulations in order to make effective work. The supervisors should have to be generous, share in suffering and happiness. When any operational errors made, help and consultation should be made to encourage. The college personnel should have free thinking and listening to colleagues' opinions as well as accepting individual differences in order to work as a team effectively.

**Keywords:** Guidelines for developing performance

## 1. บทนำ

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ตั้งอยู่ในศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ บนพื้นที่สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (สปก.) ปี พ.ศ. 2533 กรมอาชีวศึกษา ร่วมกับสำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เปิดการเรียนการสอนภาคเกษตรกรรม ฝึกอบรม บุตรหลานเกษตรกรที่มาจากภูมิลำเนาต่าง ๆ ทั่วประเทศ ต่อมาปี พ.ศ. 2539 ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบางไทร และปี พ.ศ. 2541 เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ปัจจุบัน เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาเกษตรศาสตร์ สาขางานพืชศาสตร์ ประเภทพาณิชยกรรม สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทเกษตรกรรม สาขาวิชาพืชศาสตร์ สาขางานพืชสวน ประเภทวิชาประมง สาขาวิชาเพาะเลี้ยง สัตว์น้ำ สาขางานวิชาเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำทั่วไป ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ 2 สาขา ได้แก่ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ ธุรกิจ สาขางานเทคโนโลยีสำนักงาน ตลอดจนจัดฝึกอบรมระยะสั้น ในวิชาชีพเกษตรกรรม และวิชาชีพอาหาร และโภชนาการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนานักเรียนนักศึกษา นักศึกษา และฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ปี พ.ศ. 2562 มีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนทั้งสิ้น จำนวน 55 คน ซึ่งบุคลากรสายวิชาการทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุนอีกด้วย [1]

จากการศึกษาสภาพการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากมาย เช่น การปฏิบัติงานตามนโยบายของ สอศ. ที่กำหนดให้ครูต้องทำหน้าที่ยานธุรการควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ งานธุรการเกิดความล่าช้า ไม่เสร็จตามกำหนดเวลา การจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระบบ การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วิทยาลัยฯ

กำหนดไว้ ซึ่งบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น [2]

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ผลที่ได้จากการศึกษานำไปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร และเพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

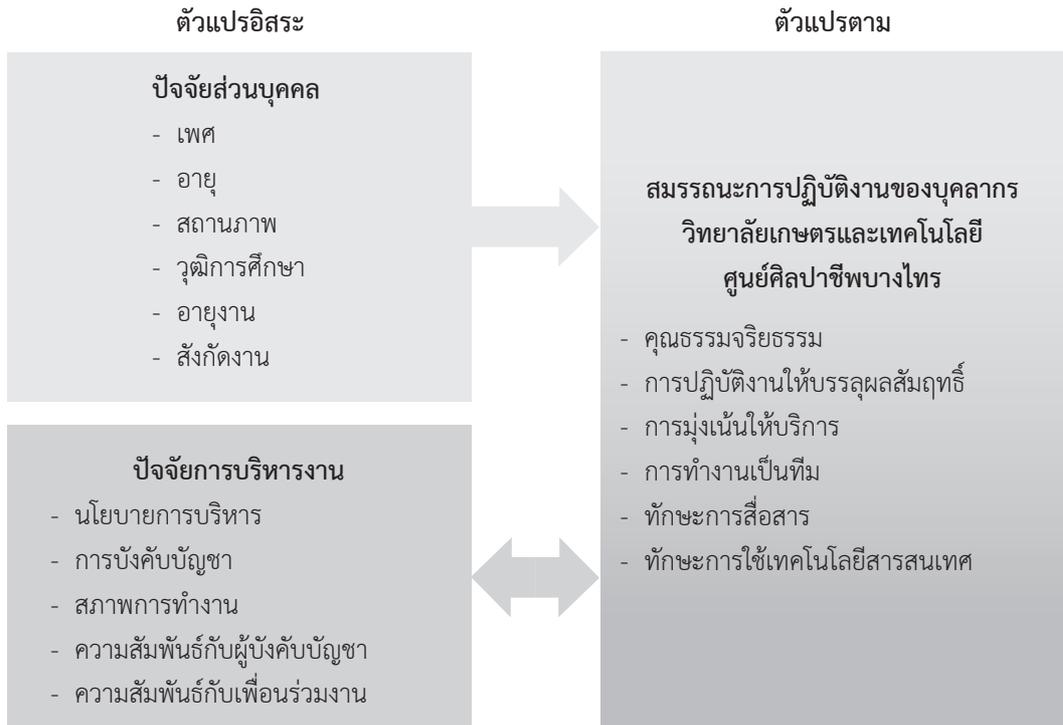
## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร
- 2.3 เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร

## 3. วิธีการดำเนินการวิจัย

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร จำนวนทั้งสิ้น 55 คน
- 3.2 สมมติฐานการวิจัย  
ปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร

### 3.3 กรอบแนวความคิด



### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุงาน และสังกัดงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ด้วยการสำรวจข้อมูล 5 ด้าน คือนโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้วยการสำรวจข้อมูล 6 ด้าน คือ คุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การมุ่งเน้นให้บริการ การทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

### 3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

### 3.7 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.7.1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษารายละเอียด ข้อมูลพื้นฐานจากตำรา ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

3.7.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.7.3 กำหนดขอบเขตและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวความคิดของการวิจัย

3.7.4 สร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

3.7.5 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.7.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.98

3.7.7 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง

### 3.8 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร จำนวน 55 คน โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.8.1 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

3.8.2 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถาม เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรของวิทยาลัยฯ

3.8.3 เก็บรวบรวมข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์ 2564

3.8.4 ผู้วิจัยติดตามผลการตอบแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

3.8.5 ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปและอภิปรายผล

## 4. ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร จำนวน 55 คน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้ตรวจสอบความถูกต้อง พบว่า มีแบบสอบถามที่ถูกต้องครบถ้วน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 89.09 ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุงานต่ำกว่า 10 ปี และสังกัดงานฝ่ายบริหารทรัพยากร

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยการบริหารงาน		S.D.	ระดับ
1. นโยบายการบริหาร	4.01	0.61	มาก
2. การบังคับบัญชา	3.90	0.80	มาก
3. สภาพการทำงาน	3.95	0.67	มาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.17	0.56	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

4.2.1 นโยบายการบริหาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างชัดเจน รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี หน่วยงานมีการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้ และหน่วยงานมีการวิเคราะห์และพัฒนาวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

4.2.2 การบังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการแก้ปัญหาด้วยเหตุผล และผู้บังคับบัญชาให้รางวัล เมื่อท่านปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ตามลำดับ

4.2.3 สภาพการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดมีประสิทธิภาพ การติดต่อประสานงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษามีความสะดวกรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษามีความสะดวกรวดเร็ว และหน่วยงานสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพียงพอเหมาะสมอย่างถูกต้องตามระเบียบราชการ ตามลำดับ

4.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่ต่อทุกคน บุคลากรสามารถเข้าพบหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้างานจะให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง และหัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นจากทุกคน ตามลำดับ

4.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี รู้สึกสบายใจมีความสุขเมื่อทำงานร่วมกัน ทุกคนยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานมีความปรองดองสามัคคี และเพื่อนร่วมงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งดีซึ่งเด่นกันในที่ทำงาน ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงาน		ระดับ		
1.	คุณธรรมจริยธรรม	4.19	0.57	มาก
2.	การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	4.22	0.55	มาก
3.	การมุ่งเน้นให้บริการ	4.26	0.52	มาก
4.	การทำงานเป็นทีม	4.11	0.55	มาก
5.	ทักษะการสื่อสาร	4.17	0.52	มาก
6.	ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.26	0.65	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.20</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

4.3.1 คุณธรรมจริยธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ เคารพในความคิด สิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น ประพฤติปฏิบัติตามหลักกฎหมาย เหมาะสมตามกาลเทศะ เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม/ สังคม อุทิศเวลาให้กับราชการ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ตามลำดับ

4.3.2 การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรมีความขยัน อดทน เอาใจใส่ในงานในหน้าที่รับผิดชอบ รับผิดชอบต่องานในหน้าที่/ งานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการติดตาม ประเมินผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อให้ทราบปัญหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข มีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้องเพื่อให้งานมีคุณภาพ และมีความเสียสละ พุ่มเวลาให้กับงานขององค์กร ตามลำดับ

4.3.3 การมุ่งเน้นให้บริการ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ การให้บริการที่เท่าเทียม โปร่งใส ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบได้ มีความตระหนัก มุ่งมั่น เต็มใจในการให้บริการ ยิ้มแย้ม แจ่มใส สร้างความประทับใจ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ การติดต่อ ประสานงาน การใช้เวลาในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ ด้วยความเต็มใจ และการให้ข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจน คำแนะนำเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ตามลำดับ

4.3.4 การทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน

เพื่อให้งานสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ ส่งเสริมให้เกิดความรัก สามัคคีในองค์กร การประมวลความคิดเห็น จากบุคลากรในกลุ่ม เพื่อใช้ในการตัดสินใจ วางแผนร่วมกัน และมีอิสระทางการคิด รับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ตามลำดับ

4.3.5 ทักษะการสื่อสาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรมีทักษะในการถ่ายทอดข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ ของกลุ่ม มีการพูดอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลองค์การให้แก่บุคคล ภายนอกได้ สามารถสื่อสารความคิดผ่านข้อมูลที่เข้าใจตรงกัน และเปิดใจกว้าง ตั้งใจฟัง เพื่อรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น ตามลำดับ

4.3.6 ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ มีความใฝ่รู้ในการแสวงหาข้อมูลจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน การปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูล สืบค้นข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร และมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติ งานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติ งานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ปัจจัยการบริหารและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ศูนย์ศิลปาชีพบางไทร มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน

## 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้

5.1.1 นโยบายการบริหาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากร มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างชัดเจน ผู้บริหารวิทยาลัยฯ มีการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ตลอดจนมีการกำหนดนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก [3] ศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรมีนโยบาย กฏระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และมีการกระจายงานมอบหมายหน้าที่ด้วยความ เสมอภาคเหมาะสมกับบุคคลอย่างชัดเจน

5.1.2 การบังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับ

บัญชาไว้วางใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจ ส่งเสริม และให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฐวัตร เป็งวันปลูก [3] ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการทหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรมีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่เหมาะสมชัดเจน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

5.1.3 สภาพการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากวิทยาลัยฯ มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด มีประสิทธิภาพ การติดต่อประสานงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษามีความสะดวกรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษามีความสะดวกรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฐวัตร เป็งวันปลูก [3] ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก อาคารสถานที่มีความสะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน ตลอดจนมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน

5.1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ต่อทุกคน และบุคลากรสามารถเข้าพบหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฐวัตร เป็งวันปลูก [3] ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะข้าราชการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรมเท่าเทียม และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

5.1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี บุคลากรรู้สึกสบายใจ มีความสุข เมื่อทำงานร่วมกัน ตลอดจนบุคลากรทุกคนยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฐวัตร เป็งวันปลูก [3] ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน

5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้

5.2.1 คุณธรรมจริยธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรเคารพในความคิด สิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น ประพฤติปฏิบัติตามหลักกฎหมาย เหมาะสมตามกาลเทศะ เป็นที่

ยอมรับของกลุ่ม/ สังคม อุทิศเวลาให้กับราชการ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร วรรณภูงษ์มภ์ และบุญเลี้ยง ทูมทอง [4] ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การครองตนเป็นคนดีมีคุณธรรม อุทิศเวลาให้กับราชการ และประพฤติ ปฏิบัติตามหลักกฎหมาย เหมาะสมตามกาลเทศะ เป็นที่ยอมรับของกลุ่มและสังคม

5.2.2 การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความขยัน อดทน เอาใจใส่ในงานในหน้าที่รับผิดชอบ รับผิดชอบต่องานในหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการติดตาม ประเมินผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อให้ทราบปัญหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนมีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้องเพื่อให้งานมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร วรรณภูงษ์มภ์ และบุญเลี้ยง ทูมทอง [4] ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรมีความขยัน อดทน เอาใจใส่งานในหน้าที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้องของงานเพื่อให้งานมีคุณภาพ และมีการติดตาม ประเมินผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อทราบปัญหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

5.2.3 การมุ่งเน้นให้บริการ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีการให้บริการที่เท่าเทียม โปร่งใส ซึ่งผู้รับบริการสามารถตรวจสอบได้ บุคลากรมีความตระหนัก มุ่งมั่น เต็มใจในการให้บริการ ยิ้มแย้ม แจ่มใส สร้างความประทับใจ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ การติดต่อประสานงาน การให้เวลาในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร วรรณภูงษ์มภ์ และบุญเลี้ยง ทูมทอง [4] ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ตามที่ผู้รับบริการต้องการ บุคลากรยิ้มแย้ม แจ่มใส สร้างความประทับใจ และความพึงพอใจให้ผู้รับบริการมีความตระหนัก มุ่งมั่น เต็มใจในการให้บริการ

5.2.4 การทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่องค์การต้องการ ส่งเสริมให้เกิดความรัก สามัคคีในองค์การ การประมวลความคิดเห็นจากบุคลากรในกลุ่ม เพื่อใช้ในการตัดสินใจ และวางแผนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิดา รักกาญจน์นัท [5] ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ข้าราชการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะข้าราชการสามารถกำหนดกลยุทธ์การทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน แสดงออกในการสนับสนุนการตัดสินใจและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของทีม

5.2.5 ทักษะการสื่อสาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากร

มีทักษะในการถ่ายทอดข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของกลุ่ม มีการพูดจาอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลองค์การให้แก่บุคคลภายนอกได้ ตลอดจนสามารถสื่อสารความคิดผ่านข้อมูลที่เข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอิริพล เฟ็งจันท์ [6] เกี่ยวกับการพัฒนาการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น จะต้องอาศัยทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร เช่น การให้ความสนใจเพื่อนร่วมงาน การแสดงการจำได้ การเป็นคู่สนทนาที่ดี การแสดงการยอมรับผู้อื่น และการแสดงความชื่นชมยินดี ฯลฯ ถ้าบุคคลมีทักษะที่ดีด้านการสื่อสารกับผู้อื่น จะช่วยเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกันได้เป็นอย่างมากเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร วรณูปถัมภ์ และบุญเลี้ยง ทุมทอง [3] ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ด้านทักษะในการสื่อสาร พบว่า สมรรถนะของบุคลากรที่ช่วยพัฒนาองค์กร คือ การพูดอย่างสร้างสรรค์และพัฒนา มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลองค์การให้แก่บุคคลภายนอกได้รู้และเข้าใจภาษาท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์การ และบุคลากรฟังอย่างตั้งใจ ลูกต้อง เข้าใจ ตลอดจนการเขียนที่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์

5.2.6 ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความใฝ่รู้ในการแสวงหาข้อมูลจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลก ปัจจุบัน มีการปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูล เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร วรณูปถัมภ์ และบุญเลี้ยง ทุมทอง [4] ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสืบค้นข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์การ มีความใฝ่รู้ในการแสวงหาข้อมูลจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการใช้คอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสาร มีการปรับปรุงพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวทร เบ็งวันปลูก [3] ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิดา รักกาญจน์นัท [5] ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เช่น การได้รับข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากหน่วยงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชานับสนุนในการพัฒนาโดยคัดเลือกบุคลากรเข้าอบรมอย่างเป็นธรรม จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ชี้แจงแผนงานและตัวชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้พัฒนาตนเอง ให้เกิดความรู้ สมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงาน

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

##### 5.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

- (1) ผู้บริหารควรจัดโครงการเพื่อทำการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของวิทยาลัย
- (2) ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (3) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การกล่าวชมในที่ประชุม เป็นต้น
- (4) ผู้บริหารควรมีการวินิจฉัย สั่งการ ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในวิทยาลัย อย่างมีเหตุผล ด้วยการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนการตัดสินใจ
- (5) ผู้บริหารควรสำรวจและจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เพียงพอเหมาะสม อย่างถูกต้องตามระเบียบ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

##### 5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหัวหน้างาน

- (1) หัวหน้างานแสดงจุดร่วม สงวนจุดต่าง พยายามยอมรับความคิดเห็นจากทุกคน พุดกันในเรื่องที่สามารถตกลงกันได้ ส่วนสิ่งที่ขัดแย้งกันไม่ควรจะกล่าว รบเวลาแก้ไขปรับปรุงร่วมกันใหม่
- (2) หัวหน้างานต้องใจกว้าง ร่วมทุกข์ร่วมสุข เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดก็ช่วยเหลือให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องด้วยความจริงใจ

##### 5.4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับเพื่อนร่วมงาน

- (1) มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือกว่า ด้วยการยกตนข่มท่าน เพราะทุกคนมีความดีเด่นอยู่ในตัวที่แตกต่างกันไป
- (2) การแสดงน้ำใจช่วยเหลือร่วมมือกันในการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน ไม่โยนความผิดหรือินทาว่าร้ายเพื่อนร่วมงาน

##### 5.4.4 ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากร

- (1) บุคลากรของวิทยาลัยต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน
- (2) บุคลากรของวิทยาลัยควรมีความเสียสละ พุ่มเทเวลาให้กับงานในองค์การเพิ่มขึ้น
- (3) บุคลากรของวิทยาลัยควรให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ตลอดจนแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้เข้ารับบริการ
- (4) บุคลากรของวิทยาลัยควรมีอิสระทางการคิด รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนยอมรับความแตกต่างของบุคคลเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ
- (5) บุคลากรของวิทยาลัยควรเปิดใจกว้าง ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น
- (6) บุคลากรของวิทยาลัยควรศึกษาหาความรู้ ฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น

#### 5.4.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร
- (2) ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีในกลุ่มภาคกลาง
- (3) ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในกลุ่มภาคกลาง

### เอกสารอ้างอิง

- [1] วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร. (2563). [ออนไลน์]. ประวัติความเป็นมาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร. [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563]. จาก <http://www.kasetbangsai.ac.th>
- [2] สัมภาษณ์ สุรพล นาพุดา. รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร 1 พฤศจิกายน 2563.
- [3] ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- [4] เบญจพร วรรณูปถัมภ์ และบุญเลี้ยง ทুমทอง. (2555). สมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- [5] รชนิดา รักกาญจน์นันท. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการ ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [6] อีรพล เพ็งจันทร์. (2555). เอกสารประกอบการสอนวิชา การบริหารจัดการสถานศึกษา 1061104. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.