

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ Relationship between Management and Performance of Personnel at Automotive Industry Technical College

พิเชษฐ์ หาดิ¹ พีรญา เชตุงษ์² ทศนัย ฉุนชื่นจิตต์³ วิชัย โกศลวัฒน์⁴
Pichet Harde¹ Phiraya Chetupong²
Thasanai Chunchuenchit³ Vichai Kosanwat⁴

¹ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์

¹ Director of Automotive Industry Technical College E-mail: Pichedhadee@gmail.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

² Assistant Professor, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon E-mail: phiraya.c@rmutp.ac.th

³รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์

³ Deputy Director of Automotive Industry Technical College E-mail: rongthasanai@aitc.ac.th

⁴กรรมการบริหาร สมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

⁴ Executive Director of Mahidol University Graduate School Alumni Association E-mail: vichaikosanwat@gmail.com



Received: 2025-01-02 Revised: 2025-04-30 Accepted: 2025-06-24

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ ประชากรคือ บุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวนทั้งสิ้น 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21 – 30 ปี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุงานต่ำกว่า 10 ปี และสังกัดงานฝ่ายวิชาการ
2. การบริหารงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ สภาพการทำงาน และนโยบายการบริหาร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ การบังคับบัญชา และการจูงใจ ตามลำดับ
3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากคือ คุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การมุ่งเน้นให้บริการ การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การสื่อสาร และความร่วมแรงร่วมใจ ตามลำดับ
4. การบริหารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับน้อย ($r=337^*$)

คำสำคัญ : การบริหารงาน สมรรถนะการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research was a survey research. The objective was to study the relationship between management and performance of Automotive Industry Technical College personnel. The population was 42 Automotive Industry Technical College personnel. The tool used for data collection was a questionnaire. Statistics used in data analysis included percentage, mean, standard deviation. and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of the study found that:

1. Most respondents were female, aged 21-30 years, with a bachelor's degree, and had less than 10 years of work experience. They were primarily affiliated with the academic department.

2. Regarding management, in overall the personnel's opinions were at a high level ($\mu = 3.57$). When considering each aspect, it was found that the aspects with a high level were relationships with co-workers, followed by working conditions and management policies. The aspects with a moderate level were relationships with supervisors, followed by commanding and motivation respectively.

3. Concerning the performance, the personnel had overall opinions at a high level ($\mu = 4.22$). When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. They were: morality and ethics, followed by the use of information technology, accumulating professional expertise, service focus, achieving operational results, innovation, communication and collaboration, respectively.

4. Management had a low relation with the performance of personnel at Automotive Industry Technical College ($r=337^*$).

Keyword : Management, Performance

1. บทนำ

วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2539 โดยมีความร่วมมือระหว่างบริษัท ฮอนด้า ออโต โมบิล (ประเทศไทย) จำกัด กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีปรัชญาว่า “คน คือ ปัจจัยหลักของการผลิตทั้งหลายทั้งปวง”

ดังนั้นการผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องเป็นความร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง และมีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ” ดังนั้น วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ จะเป็นศูนย์กลางในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 วิทยาลัยฯ จึงเน้นการสร้างระบบความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาให้ผู้ใช้และผู้ผลิตกำลังคนได้ประสานงานกันอย่างใกล้ชิด สร้างรูปแบบวิธีการในการฝึกอบรม พัฒนากำลังคนด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ ให้เป็นระบบที่ทันสมัยยืดหยุ่นต่อการให้บริการเป็นสากล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี [1]

วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ตั้งอยู่บริเวณแหล่งอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ สวนอุตสาหกรรมโรจนะ 1, 2 และ 3 นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร และนิคมอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์ ซึ่งมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนอุตสาหกรรม แม่พิมพ์การผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ และอื่น ๆ ประมาณ 3,000 โรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคน ด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ ดังนั้นในปี พ.ศ. 2557 วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระบบทวิภาคี และระบบสมทบ โดยจัดการเรียนการสอนแบ่งเป็น 2 รูปแบบคือ รูปแบบที่ 1 จัดการเรียนการสอนสำหรับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปลาย (ม. 6) และผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และรูปแบบที่ 2 จัดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาภาคสมทบระบบทวิภาคี (สำหรับผู้มีงานทำ) [1] นอกจากนั้น วิทยาลัยฯ ได้เปิดหลักสูตรในระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยียานยนต์ (ทล.บ.) ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2556 ปรับปรุงหลักสูตร ปี พ.ศ. 2561 [2] และปรับปรุงหลักสูตร พ.ศ. 2566 [3] สภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาพบปัญหาในการปฏิบัติงานมากมาย อาทิเช่น การปฏิบัติงานตามนโยบายของ สอศ. ที่กำหนดให้ครูต้องทำหน้าที่งานธุรการควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ งานธุรการเกิดความล่าช้าไม่เสร็จตามกำหนดเวลา การจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานส่วนใหญ่เกิดความล่าช้า ซึ่งมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้

พิเชษฐ์ หาดิ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 ตุลาคม 2566) “...ซึ่งหากผู้บริหารมีวิธีการบริหารงานที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล และบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หากบุคลากรทุกคนมีสมรรถนะในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชนโดยทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติสืบไป...”

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลที่ได้จากการศึกษานำไปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย ผู้เรียน เครือข่าย ชุมชน และสถานประกอบการ ส่งผลให้วิทยาลัยฯ เป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน ตลอดจนเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์

3. สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

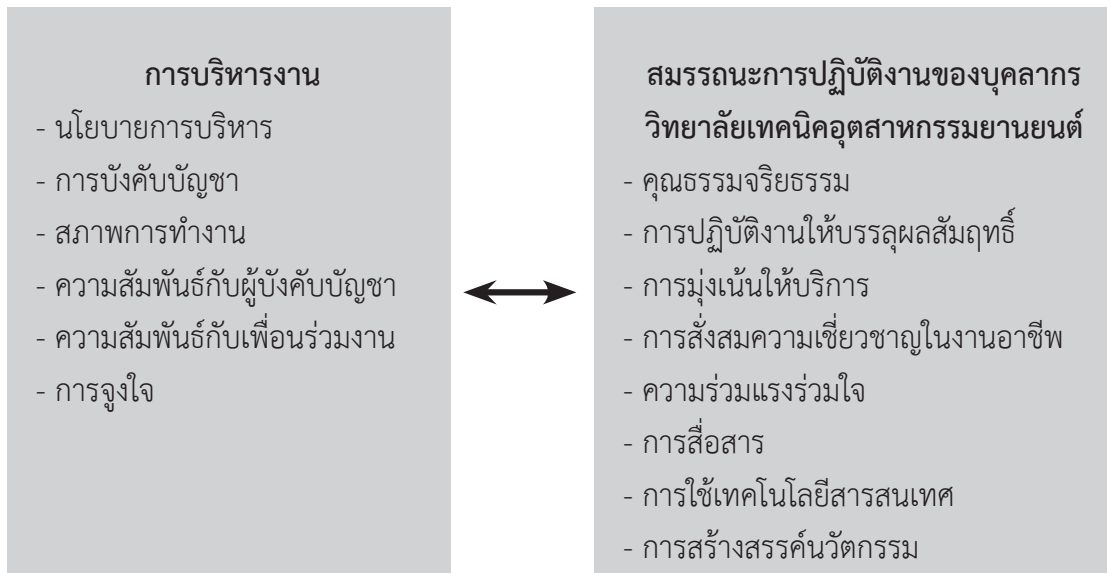
4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวนทั้งสิ้น 42 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 2 คน (ไม่รวมผู้วิจัย 2 คน) ข้าราชการครู 12 คน พนักงานราชการทำหน้าที่สอน 10 คน ครูจ้างสอน 6 คน ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่ทั่วไป/สนับสนุน 12 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2567)

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรทั้งหมด

4.2 กรอบแนวความคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้วยการสำรวจข้อมูล 6 ด้าน คือ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการจูงใจ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้วยการสำรวจข้อมูล 8 ด้าน คือ คุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การมุ่งเน้นให้บริการ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษารายละเอียด ข้อมูลพื้นฐานจากตำรา ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาด้านงานวิจัย

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวความคิดของการวิจัย

4. สร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าเท่ากับ .979

7. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย การบริหารงาน ประยุกต์มาจากเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด [4] เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย สมรรถนะการปฏิบัติงาน ประยุกต์มาจากเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด [4] เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คะแนนเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของพิชญาณี (นิรมล) กิตติกุล อ้างอิงจาก วิเชียร เกตุสิงห์) [5] ดังนี้

0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ได้จะมีเครื่องหมาย + และ - ที่แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกแสดงถึงข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน และถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบแสดงถึงข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ของเพียร์สัน

5. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.76 มีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.14 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.76 อายุงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.24 และสังกัดงานฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 45.24

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน
ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยภาพรวม

ที่	การบริหารงาน	μ	σ	ระดับ
1.	นโยบายการบริหาร	3.55	0.97	มาก
2.	การบังคับบัญชา	3.45	0.93	ปานกลาง
3.	สภาพการทำงาน	3.69	0.85	มาก
4.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.48	0.93	ปานกลาง
5.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.82	มาก
6.	การจูงใจ	3.44	0.87	ปานกลาง
รวม		3.57	0.77	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ สภาพการทำงาน และนโยบายการบริหาร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ การบังคับบัญชา และการจูงใจ ตามลำดับ

5.2.1 ด้านนโยบายการบริหาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากคือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี รองลงมาคือ บุคลากรมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน หน่วยงานมีการวิเคราะห์และพัฒนาวิสัยทัศน์ และหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

5.2.2 ด้านการบังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากคือ ผู้บริหารไว้วางใจให้ปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ และผู้บริหารให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้กำลังใจ ส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการวินิจฉัยสั่งการ แก้ปัญหาด้วยเหตุผล ตามลำดับ

5.2.3 ด้านสภาพการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากคือ สภาพแวดล้อมทั่วไปมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับลักษณะงาน มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพียงพอเหมาะสมอย่างถูกต้องตามระเบียบราชการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ การติดต่อประสานงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว

5.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากคือ บุคลากรสามารถเข้าพบผู้บริหารเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ และผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่ต่อทุกคน ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำที่ดี รองลงมาคือ ผู้บริหารจะให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด และผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นจากทุกคน ตามลำดับ

5.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\mu = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ ทุกคนยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี บุคลากรรู้สึกสบายใจ มีความสุข เมื่อทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งดีซึ่งเด่นกันในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมีความปรองดองสามัคคี ตามลำดับ

5.2.6 ด้านการจูงใจ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากคือ บุคลากรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้พัฒนาทักษะวิชาการวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ บุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากความรู้ ความสามารถ ตลอดจนผลงานที่ปรากฏเชิงประจักษ์ รองลงมาคือ ผู้บริหารรับฟัง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการจัดระบบงาน การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรเป็นรายบุคคล และผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ตามลำดับ

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ที่	สมรรถนะการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ
1.	คุณธรรมจริยธรรม	4.35	0.76	มาก
2.	การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	4.22	0.81	มาก
3.	การมุ่งเน้นให้บริการ	4.23	0.68	มาก
4.	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.27	0.66	มาก
5.	ความร่วมมือแรงร่วมใจ	4.07	0.83	มาก
6.	การสื่อสาร	4.13	0.71	มาก
7.	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.29	0.76	มาก
8.	การสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.22	0.68	มาก
รวม		4.22	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากคือ คุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การมุ่งเน้นให้บริการ การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การสื่อสาร และความร่วมมือแรงร่วมใจ ตามลำดับ

5.3.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน รองลงมาคือ เคารพในความคิด สิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ อุทิศเวลาให้กับราชการ และประพฤติปฏิบัติ ตามหลักกฎหมาย เหมาะสมตามกาลเทศะเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม/ สังคม ตามลำดับ

5.3.2 ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากรรับผิดชอบ ต่องานในหน้าที่/ งานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ รองลงมาคือ มีความเสียสละ ทุ่มเวลาให้กับงานขององค์การ มีความขยัน อดทน เอาใจใส่ งานในหน้าที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้องเพื่อให้งานมีคุณภาพ และมีการ ติดตามประเมินผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อให้ทราบปัญหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามลำดับ

5.3.3 ด้านการมุ่งเน้นให้บริการ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากรเต็มใจที่จะติดต่อ ประสานงาน ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้รับบริการ รองลงมาคือ การให้บริการ ที่เท่าเทียม โปร่งใส ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบได้ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน คำแนะนำ เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ยิ้มแย้ม แจ่มใส สร้างความประทับใจ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับ บริการ และมีความตระหนัก มุ่งมั่น เต็มใจในการให้บริการ ตามลำดับ

5.3.4 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากร สามารถปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น รองลงมาคือ สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เชี่ยวชาญในงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

5.3.5 ด้านความร่วมมือร่วมใจ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากรมีการประมวล ความคิดเห็นจากบุคลากรในกลุ่มเพื่อใช้ในการตัดสินใจวางแผนร่วมกัน รองลงมาคือ มีอิสระทางการคิด รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล มีการกำหนดเป้าหมาย ที่แน่นอน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่องค์การต้องการ มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน และเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความรัก สามัคคีในองค์การ ตามลำดับ

5.3.6 ด้านการสื่อสาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากรเปิดใจกว้าง ตั้งใจฟัง เพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น รองลงมาคือ มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลองค์การให้แก่บุคคล ภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารทั้ง ฟัง พูด อ่าน เขียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี ทักษะในการถ่ายทอดข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของกลุ่ม และมีวิธีการพูดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น ตามลำดับ

5.3.7 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากรมีความรู้ในการแสวงหาข้อมูลจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน รองลงมาคือสามารถสืบค้นข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

5.3.8 ด้านการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ ผู้บริหารเปิดโอกาส สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน รองลงมาคือ บุคลากรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาปรับปรุงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หาโอกาสเรียนรู้ นำความรู้ที่ได้รับจากสื่อต่าง ๆ มาทดลองใช้ในการพัฒนาสร้งสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ มีโอกาสพัฒนาสร้งสรรค์นวัตกรรมร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน และสามารถบูรณาการความรู้/วิธีการที่มีอยู่เพื่อพัฒนาสร้งสรรค์นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

5.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมการบริหารงาน สมรรถนะการปฏิบัติงาน

การบริหารงาน	สมรรถนะการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation (ρ)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. นโยบายการบริหาร	0.295	0.058	ไม่สัมพันธ์
2. การบังคับบัญชา	0.271	0.082	ไม่สัมพันธ์
3. สภาพการทำงาน	0.342*	0.027	น้อย
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.279	0.074	ไม่สัมพันธ์
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.293	0.060	ไม่สัมพันธ์
6. การจูงใจ	0.271	0.083	ไม่สัมพันธ์
รวม	0.337*	0.029	น้อย

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า การบริหารงานความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน

ปัจจัย การบริหาร	สมรรถนะการปฏิบัติงาน							
	คุณธรรมจริยธรรม	การปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์	การมุ่งเน้นให้บริการ	การส่งมอบความ เชี่ยวชาญในงาน	การร่วมแรงร่วมใจ	การสื่อสาร	การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	การสร้างสรรค์ นวัตกรรม
1. นโยบายการบริหาร	0.296	0.316*	0.255	0.176	0.286	0.196	0.311*	0.374*
2. การบังคับบัญชา	0.262	0.297	0.227	0.194	0.250	0.210	0.257	0.343*
3. สภาพการทำงาน	0.348*	0.304	0.344*	0.287	0.358*	0.285	0.357*	0.283
4. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.302	0.287	0.237	0.207	0.240	0.250	0.257	0.316*
5. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	0.298	0.288	0.313*	0.234	0.314*	0.193	0.323*	0.230
6. การจงใจ	0.290	0.272	0.253	0.231	0.259	0.204	0.237	0.293

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ จำแนกรายด้าน พบว่า

5.4.1 นโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5.4.2 การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5.4.3 สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณธรรมจริยธรรม การมุ่งเน้นให้บริการ ความร่วมแรงร่วมใจ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.4.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5.4.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการมุ่งเน้นให้บริการ ความร่วมแรงร่วมใจ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.4.6 การจงใจไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติทั้ง 8 ด้าน

6. การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

6.1.1 ด้านนโยบายการบริหาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงาน มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี บุคลากรมีความเข้าใจ ต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน หน่วยงานมีการวิเคราะห์และพัฒนา วิสัยทัศน์ มีการกำหนดนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลรัตน์ แสนใจงาม [6] ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จาก การศึกษาพบว่า สมรรถนะประจำกลุ่มงานของผู้บริหาร พบว่า ด้านที่มีความจำเป็นสูงสุดคือ มี วิสัยทัศน์ เข้าใจแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และพันธกิจขององค์กร นำวิสัยทัศน์มากำหนด นโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงาน มีผลงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

6.1.2 ด้านการบังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารไว้วางใจให้ปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาเมื่อ เกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้กำลังใจ ส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก [7] ได้ศึกษาปัจจัย จูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กร มีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่เหมาะสมชัดเจน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

6.1.3 ด้านสภาพการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั่วไปมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น หน่วยงานมีการจัดพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับลักษณะ งาน มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด มีประสิทธิภาพ สนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพียงพอเหมาะสมอย่างถูกต้องตามระเบียบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณลักษณ์ ปุ่มเป่า [8] ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ หน่วยงานมีระบบสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี ทำให้ไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดเวลา

6.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรสามารถเข้าพบผู้บริหารเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่ต่อทุกคน มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำที่ดี ให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของจรินุช เกลียวทอง และอังศุธร ศรีสุทธิสอาด [9] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดเขตเลยและเขตหนองบัวลำภู พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสมาชิกมีความไว้วางใจผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานนั้นด้วยความเต็มใจ จึงมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มกำลังเพื่อเป้าหมายขององค์กร

6.1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ทุกคนยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี บุคลากรรู้สึกสบายใจ มีความสุข เมื่อทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งดีจึงเด่นกันในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข [10] ได้ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานในองค์กรจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าจะเป็นสายการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หรือระดับชั้นใด ก็ต้องอาศัยสัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบด้วยกันทั้งนั้น เพราะถือว่าเป็นกระบวนการมุ่งใจในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และเป็นปัจจัยสำคัญก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดผลงานที่มีคุณภาพร่วมกัน อันนำมาสู่ความผาสุกในองค์กร

6.1.6 ด้านการจูงใจ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ให้พัฒนาทักษะวิชาการวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากความรู้ ความสามารถ ตลอดจนผลงานที่ปรากฏเชิงประจักษ์ ผู้บริหารรับฟัง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบงาน การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของรัชจิกร จิตวัฒนานนท์ [11] ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มภาคกลางตอนล่าง พบว่าด้านแรงจูงใจควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยการพิจารณาตามความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นเกณฑ์หนึ่งในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคล ช่วยเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวอยู่เสมอ และที่สำคัญผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ เช่น การจัดสวัสดิการ ๆ หรือให้คำชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำผลงานดี และคอยให้คำแนะนำปรึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นด้วยใจเป็นกลางไม่มีอคติต่อผู้ได้บังคับบัญชา เป็นต้น

6.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

6.2.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เคารพในความคิด สิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ อุทิศเวลาให้กับราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปาริฉัตร ช่อชิต อ่างอิงจาก สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ [12] ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหารตามรูปแบบ (Model) สมรรถนะข้าราชการ สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการที่สำคัญสมรรถนะหนึ่งคือ คุณธรรมจริยธรรม (Moral and integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6.2.2 ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรับผิดชอบต่องานในหน้าที่/ งานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความเสียสละ ทุ่มเทให้กับงานขององค์การมีความขยัน อดทน เอาใจใส่ในงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้องเพื่อให้งานมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร วรรณูปถัมภ์ และบุญเลี้ยง ทุมทอง [13] ได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความขยัน อดทน เอาใจใส่งานให้หน้าที่รับผิดชอบมีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้องของงานเพื่อให้งานมีคุณภาพ และมีการติดตาม ประเมินผล การทำงานเป็นระยะ เพื่อทราบปัญหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

6.2.3 ด้านการมุ่งเน้นให้บริการ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรเต็มใจที่จะติดต่อประสานงาน ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้รับบริการ การให้บริการที่เท่าเทียม โปร่งใส ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบได้ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน คำแนะนำเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ยิ้มแย้ม แจ่มใส สร้างความประทับใจ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูไรดา โต๊ะเต็ง [14] ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม พบว่า ด้านจิตสำนึกในการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ และต้อนรับด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นประโยชน์แก่บุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ แม้ว่าจะไม่ได้สอบถามหรือไม่ทราบมาก่อนก็ตาม

6.2.4 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรสามารถปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรพิมล พิทักษ์ธรรม อ้างอิงจาก Zwell [15] ได้กล่าวถึงสมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่ที่จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมุ่งในผลลัพธ์ด้วยการตั้งเป้าหมายที่สามารถประสบความสำเร็จได้ มุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมายและพัฒนามาตรฐานที่สามารถวัดได้จากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน ด้วยการวางแผนยุทธวิธี กลยุทธ์ การควบคุม วัดผลการปฏิบัติงาน และตัดสินใจที่จะจัดการในปัญหาจากการปฏิบัติงาน ด้วยการให้ความสนใจทั้งคุณภาพและปริมาณของผลการปฏิบัติงาน มีการตั้งผลลัพธ์การทำงานที่ชัดเจน

6.2.5 ด้านความร่วมมือร่วมใจ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีการประมวลความคิดเห็นจากบุคลากรในกลุ่มเพื่อใช้ในการตัดสินใจ วางแผนร่วมกัน มีอิสระทางการคิด รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ต้องการ มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิดา รักกาญจน์นัท [16] ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการสามารถกำหนดกลยุทธ์การทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน แสดงออกในการสนับสนุนการตัดสินใจและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของทีม

6.2.6 ด้านการสื่อสาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรเปิดใจกว้าง ตั้งใจฟัง เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลองค์การให้แก่บุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารทั้ง ฟัง พูด อ่าน เขียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการถ่ายทอดข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริทิพย์ แสงมิ่ง [17] ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสำนักงานนโยบายและแผนการอาชีพศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านการสื่อสาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีกาลเทศะ ความเป็นสากล

6.2.7 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ในการแสวงหาข้อมูลจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน สามารถสืบค้นข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปาริฉัตร ช่อชิต อ่างอิงจาก สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ [13] ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหารตามรูปแบบ (Model) สมรรถนะข้าราชการสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ ที่สำคัญสมรรถนะหนึ่งคือ สมรรถนะด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจุบันการเข้าสู่สังคมยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Economy: DE) เป็นยุคที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (หรือเรียกว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ทันสมัย) เป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปกระบวนการผลิต การดำเนินธุรกิจ การค้า การบริการ การศึกษา การสาธารณสุข การบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม และการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น

6.2.8 ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม บุคลากรมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน บุคลากรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาปรับปรุงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หาโอกาสเรียนรู้ นำความรู้ที่ได้รับจากสื่อต่าง ๆ มาทดลองใช้ในการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ มีโอกาสพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา ศรีมณี [18] ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หัวหน้างานมักจะแสวงหามุมมอง วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา และแนะนำเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ ด้านบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร พบว่า องค์กรมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย ส่งเสริมให้พนักงานมีการคิดนอกกรอบ ความคิดสร้างสรรค์ และทดลองสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความคิดแปลกใหม่ ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่าพนักงานมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นำความรู้ที่ได้จากสื่อต่าง ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน มีการพูดคุยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานให้เป็นอย่างใหม่ได้

6.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การบริหารงานความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยนโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์นวัตกรรม สภาพการทำงานมีความ

สัมพันธ์กับคุณธรรมจริยธรรม การมุ่งเน้นให้บริการ ความร่วมแรงร่วมใจ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์การมุ่งเน้นให้บริการ ความร่วมแรงร่วมใจ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการมุ่งเน้นไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติทั้ง 8 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก [7] ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรพิมล พัทธกษรธรรม อ้างอิงจาก Zwell [15] ได้กล่าวถึงสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และภารกิจหลัก โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีการคิดเชิงกลยุทธ์ เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร ค้นหาโอกาสและความเสี่ยงเพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กรเป็นผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลง จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร มีความซื่อสัตย์สุจริตสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานบนพื้นฐานที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของปาริฉัตร ช่อขิต อ้างอิงจาก สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ [13] ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหารตามรูปแบบ (Model) สมรรถนะข้าราชการสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 สมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง ความร่วมแรงร่วมใจ คุณธรรมจริยธรรม การมุ่งสัมฤทธิ์ผล มนุษยสัมพันธ์ จิตมุ่งบริการ นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีสมรรถนะอื่น ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร สมรรถนะทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นต้น

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ด้านนโยบายการบริหาร

- ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพิ่มขึ้น

7.2 ด้านการบังคับบัญชา

- ผู้บริหารควรมีการวินิจฉัย สั่งการ แก้ปัญหาด้วยเหตุผลเพิ่มขึ้น
- ผู้บริหารควรมีการติดตาม ประเมินผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อให้ทราบปัญหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

7.3 ด้านสภาพการทำงาน

- ผู้บริหารควรวางระบบการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานให้มีความสะดวก รวดเร็วเพิ่มขึ้น
- บุคลากรควรมีความตระหนัก มุ่งมั่น เต็มใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น
- บุคลากรควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เชี่ยวชาญในงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
- บุคลากรทุกคนควรเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- บุคลากรทุกคนควรเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกัน ให้เกิดความรัก สามัคคีในองค์กร

7.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

- ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น
- ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานเพิ่มขึ้น

7.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่จะทำให้บุคลากรเกิดความปองดองสามัคคีเพิ่มขึ้น
- บุคลากรทุกคนควรเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกัน ให้เกิดความรัก สามัคคีในองค์กร
- บุคลากรควรประพฤติปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เหมาะสมตามกาลเทศะเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม/ สังคมเพิ่มขึ้น

7.6 ด้านการจูงใจ

- ผู้บริหารควรมีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีผลการดีเด่นเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลที่ได้จากการศึกษานำไปเป็นแนวทางการบริหารงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียประกอบด้วย ผู้เรียน เครือข่าย ชุมชน และสถานประกอบการ ส่งผลให้วิทยาลัยฯ เป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน ตลอดจนเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นต่อไป

1. ประโยชน์ที่เกิดแก่ผู้เรียน

1.1 ผู้เรียน/ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพ มีสมรรถนะสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข

การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะปฏิบัติ ตลอดจนสามารถนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสามารถสร้างอาชีพ และพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

1.3 ผู้เรียนมีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกันมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว หน่วยงาน ท้องถิ่น และประเทศชาติ

1.4 ผู้เรียนมีความตระหนักและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของประเทศและโลก มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ประโยชน์ที่เกิดแก่สถานศึกษาและบุคลากร

2.1 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ทันต่อการพัฒนาประเทศในยุคศตวรรษที่ 21 สามารถสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีวศึกษา นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติภารกิจหน้าที่

2.2 พัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษา ที่เป็นแบบอย่างการบริหารจัดการที่ดี เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชนทั่วไป

3. ประโยชน์ที่เกิดแก่เครือข่าย ชุมชน และสถานประกอบการ

3.1 ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม มีความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษา และการบริหารจัดการของบุคลากรในสถานศึกษา

3.2 สถานประกอบการได้กำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3.3 เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

7.7 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

7.7.1 ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์

7.7.2 ศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์

บรรณานุกรม

- [1] วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์. (2564). รายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ปีการศึกษา 2564. วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ อาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- [2] สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1. (ม.ป.ป.). หลักสูตรที่เปิดสอน. https://ivec1.ac.th/data_6143.
- [3] วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์. (ม.ป.ป.). ข้อมูลด้านสถานศึกษา. <https://sites.google.com/aitc.ac.th/data2565/ปีการศึกษา2565/1-ข้อมูลด้าน-สถานศึกษา>.
- [4] บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 แก้ไขเพิ่มเติม). สุวีริยาสาส์น.
- [5] พิษญาณี (นิรมล) กิติกุล. (2550). วิจัยทางธุรกิจ (Business Research) (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- [7] ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- [8] อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. [วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [9] จิรนุช เกลียวทอง และดร.อังศุธร ศรีสุทธิสะอาด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานกรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดเขตเลยและเขตหนองบัวลำภู. กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- [10] กรวิกา มีสามเสน และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(2), 228-241.
- [11] รัชจิกร จิตพัฒนานนท์. (2563). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(1), 63-78.
- [12] ปาริฉัตร ช่อขิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- [13] เบญจพร วรธนูปถัมภ์ และบุญเลี้ยง ทุมทอง. (2555). สมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- [14] ชูไรดา โต๊ะเต็ง. (2566). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม. https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1747802797_6414832088.pdf
- [15] พรพิมล พิทักษ์ธรรม. (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรมคอลลัมน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- [16] รัชนิดา รักษากัญจน์. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [17] ศิริทิพย์ แสงมิ่ง. (2562). การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [18] ปัทมา ศรีมณี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่). [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.