

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน*

เพชรลดา จีระจตุกร**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างเหมาดำเนินงาน จำนวน 50 คนจากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนพบว่า ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วน เพศ อายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร และด้านบุคลากรในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และจากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย \bar{x} เท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.384 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนควรจัดทำแผนด้านการพัฒนาคุณภาพที่ชัดเจน จัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ควรมีการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบและจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีควรมีการกำกับหรือระยะเวลาในการทำงานแต่ละส่วนเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดในการกำหนดเวลาในการส่งมอบงานเปิดโอกาสให้มีการทำงานนอกสถานที่ได้ และควรจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน

*

บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน

**

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับบุคลากรเนื่องจากบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งความก้าวหน้าและความเสื่อมถอยขององค์การจะเกิดขึ้นได้หากองค์การไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้เนื่องจากศักยภาพของคนแต่ละคนมีความแตกต่างกันและการที่องค์การจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้นั้นองค์การจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างมากในองค์การและบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจขององค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน เสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน พร้อมทั้งเป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชนโดยมีภารกิจส่งเสริมจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานจากอำนาจหน้าที่และภารกิจของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนจะเห็นได้ว่าสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีการดำเนินการภายใต้แผนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษา กฎ ระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานที่สามารถผลิตกำลังคนคุณภาพได้อย่างเหมาะสมกับตลาดแรงงาน รวมทั้งความต้องการของทั้งภาครัฐและเอกชนดังนั้น บุคลากรภายในหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน องค์การต่างๆ จำเป็นที่จะต้องปรับตัว เพื่อเผชิญกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้น เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้ามั่นคงขององค์การซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์การต่างก็ต้องการ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในและเพื่อส่งเสริมพัฒนาปัจจัยด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

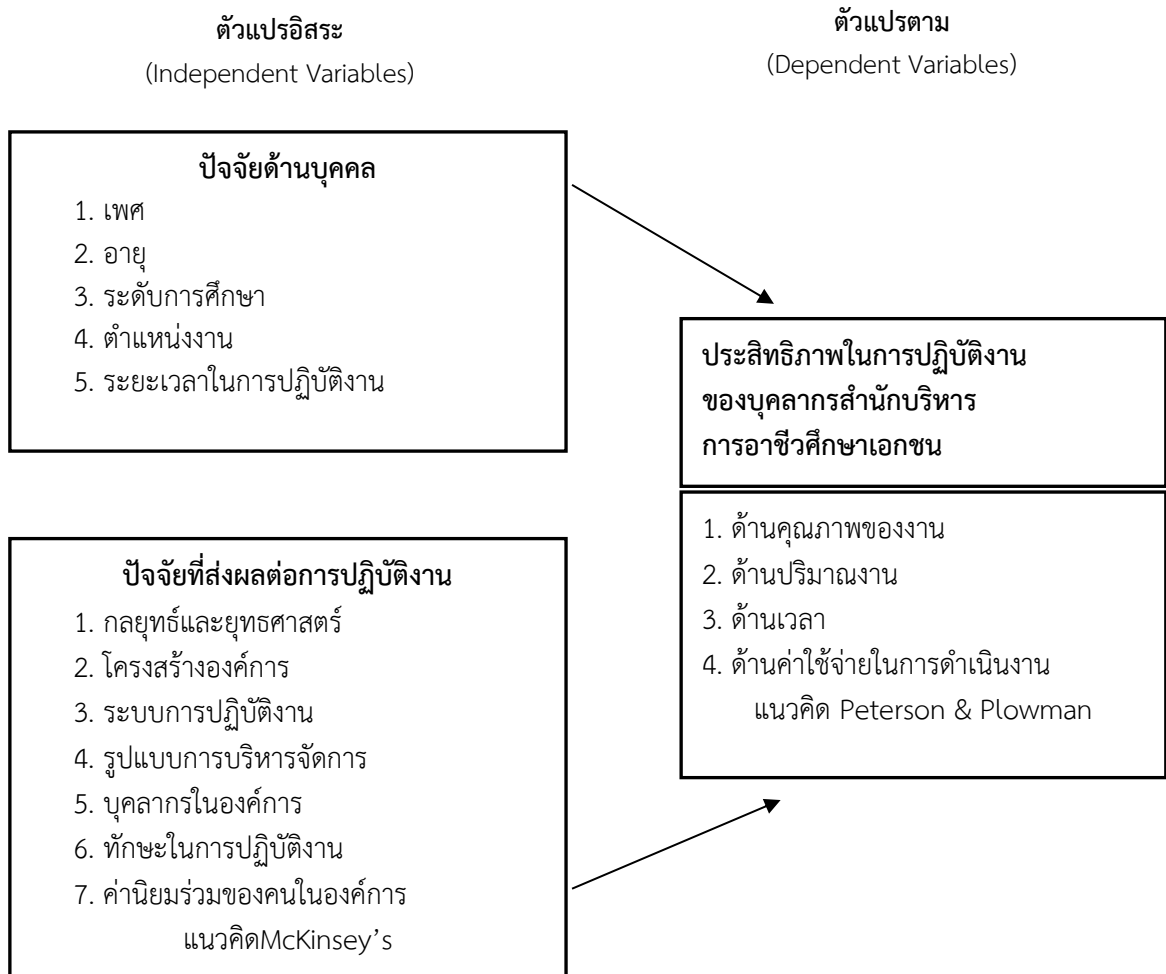
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้



ค่านิยมตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จส่งผลให้งานมีคุณภาพ ได้ปริมาณตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ทันตามกำหนดเวลา ประหยัดทรัพยากร และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบแบบแผนการบริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทักษะ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

กลยุทธ์ หมายถึง แผนปฏิบัติราชการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากร และกิจกรรมให้เหมาะสมซึ่งช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

โครงสร้าง หมายถึง การจัดแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่ โดยกำหนดให้มีสายการบังคับบัญชาเพื่อควบคุมการทำงาน

ระบบ หมายถึง การจัดการทำงานอย่างเป็นระบบมีการเตรียมงานไม่มีการสับสนวุ่นวายในการทำงาน

แบบแผนการบริหาร หมายถึง แบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรม หรืองานที่กำหนดขึ้นไว้อย่างมีแบบแผนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร มีการกำหนดหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

ทักษะ หมายถึง คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา การบริหารจัดการ ความคิดสร้างสรรค์และการปรับตัว

ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร หมายถึง ข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติให้เกิดผลดีกับสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด มีผู้รับผิดชอบดำเนินตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด องค์กรต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

ปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นตามที่หน่วยงานกำหนดหรือตามที่องค์กรคาดหวังไว้

เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามที่องค์กรคาดหวังไว้

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้นๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ และทรัพยากรขององค์กรเกินจากที่ได้กำหนดไว้หรือตามที่องค์กรคาดหวังไว้

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ด้วยแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นโดยผู้วิจัยมีประชากร ได้แก่บุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 50 คน ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างเหมาดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์โครงสร้างระบบแบบแผนการบริหารการบริการพยาบาลทฤษฎีทัศนคติ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กรโดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ยึดเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะวิเคราะห์จากคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามแนวคิดของ รังสรรค์ สิงห์เลิศ (อ้างถึงในปริศนา พิมพ์า, หน้า 46) เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{อันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการด้วยตนเอง มีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 50 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และบันทึกลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์แล้วประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package For Social Science) ดังนี้

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย Independent Samples *t* test และ *f*-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.384 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.429 คือ อยู่ในระดับมาก ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.439 คืออยู่ในระดับมากด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.472 คืออยู่ในระดับมากด้านคุณภาพงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.530 คือ อยู่ในระดับมาก ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	แปลผล
1. คุณภาพงาน	4.13	0.530	มาก
2. ปริมาณงาน	4.17	0.472	มาก
3. เวลา	4.12	0.429	มาก
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.11	0.439	มาก
รวม	4.13	0.384	มาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 โดยมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบุคลากรในองค์การ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ โดยสรุปตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.536 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดจะเห็นได้ว่า หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.596 รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกแผนงานมีค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.752 และหน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งโอกาสและอุปสรรคก่อนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.652 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด

ด้านระบบการปฏิบัติงานพบว่า มีค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.554 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด จะเห็นได้ว่า ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นหน้าที่ของทุกคนร่วมกันมีค่าเฉลี่ย 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.650 รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.755 และหน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่มีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกันมีค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.769 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการพบว่า มีค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.441 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด จะเห็นได้ว่า หน่วยงานของท่านออกแบบงานที่ต้องอาศัยความชำนาญหลายด้านประกอบกันมีค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.470 รองลงมาคือ มีการทำงานเป็นทีมและสลับหน้าที่กันเป็นระยะๆ มีค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.685 และงานทุกงานในหน่วยงานของท่านต้องช่วยกันคิดวางแผนตัดสินใจร่วมกันมีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.665 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด

ด้านโครงสร้างองค์การพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.509 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดจะเห็นได้ว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.659 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานภายในที่ชัดเจนและมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.452 และหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.756 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด

ด้านทักษะในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.531 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด จะเห็นได้ว่า หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.682 รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทักษะของท่านมีค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.789 และงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่านมีค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.629 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด

ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.531 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดจะเห็นได้ว่ามีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนางานหรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่มีค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.707 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจทำงานมีความสามัคคีปรองดองกัน มีค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.670 และท่านมีความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.669 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด

ด้านบุคลากรในองค์กรพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.507 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด จะเห็นได้ว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.620 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.800 และบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.700 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	4.10	0.536	มาก
2. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	4.06	0.554	มาก
3. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	4.00	0.441	มาก
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.92	0.509	มาก
5. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	3.92	0.531	มาก
6. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	3.92	0.531	มาก
7. ด้านบุคลากรในองค์กร	3.78	0.507	มาก
รวม	3.95	0.515	มาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน

จากการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านคุณภาพงานควรจัดทำแผนด้านการพัฒนาคุณภาพที่ชัดเจน จัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีการทำงานเป็นทีมโดยบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มงานต่างๆ ภายในสำนัก และควรกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนโดยให้มีหน่วยงานตามกฎหมายในระดับจังหวัดเพื่อให้มีอำนาจในการบริหารจัดการที่ชัดเจนตามกฎหมาย

ด้านปริมาณงานควรมีการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบและจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุงในปีต่อไป เพื่อถ่ายทอดวางแผนการปฏิบัติงานและดำเนินงานตามปฏิทินเวลาที่กำหนด จัดแบ่งตามปริมาณอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และปรับปริมาณงานให้สัมพันธ์กับจำนวนบุคลากรทั้งนี้ ในบางงานที่มีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ควรมีการกระจายงานให้กับหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบโดยตรง

ด้านเวลาควรมีการกำกับหรือระบุเวลาในการทำงานแต่ละส่วน เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดในการกำหนดเวลาในการส่งมอบงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อจะได้วางแผนการปฏิบัติงานได้และเปิดโอกาสให้มีการทำงานนอกสถานที่ได้ เนื่องจากปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่สามารถจะทำงานนอกสถานที่ได้โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานในสำนักงาน

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานควรจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ควรมีการลดในเรื่องของเอกสารประกอบแบบเรื่องต่างๆ เพื่อลดปริมาณการใช้

กระดาษ และบริหารค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณและคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อองค์กรโดยการจัดสรรค่าใช้จ่ายตามลำดับความสำคัญ ความจำเป็นเร่งด่วน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพศ พบว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน สามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจุบันความแตกต่างระหว่างเพศลดลง อีกทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ได้กำหนดลักษณะความแตกต่างทางด้านกายภาพ ไม่ว่าเพศใดก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยผลการศึกษาพบว่าเพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน สามารถอภิปรายได้ว่า เนื่องมาจากช่วงอายุของบุคลากรอยู่ในวัยที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ส่วนใหญ่อยู่ในวัย 30 - 40 ปี มีประสบการณ์การทำงานตลอดจนความคิดเห็นที่คล้ายกัน จึงทำให้อายุที่ต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยผลการศึกษาพบว่าอายุ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตำแหน่งงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน สามารถอภิปรายได้ว่าเนื่องจากลักษณะงานของสำนักบริหารทั้งข้าราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาดำเนินงาน มีการกำหนดลักษณะงานที่เหมือนกัน จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน จึงทำให้ตำแหน่งงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนสามารถอภิปรายได้ว่าเนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรงอีกทั้งผู้มารับบริการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีระดับการศึกษาสูง ดังนั้น

ระดับการศึกษาจึงส่งผลให้บุคลากรเข้าใจบริบทของงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยผลการศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านโดยรวมและรายได้จำแนกตามการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายได้พบว่าด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันส่วนด้านลักษณะงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนสามารถอภิปรายได้ว่าเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่าทำให้เข้าใจขั้นตอนและระบบการทำงานได้รวดเร็วกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยผลการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามอายุงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านความรวดเร็วในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอายุงาน 5 -10 ปีจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุงานที่น้อยกว่า 5 ปี

สรุปสมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีบางส่วนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรงอีกทั้งผู้มารับบริการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีระดับการศึกษาสูง ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงส่งผลให้บุคลากรเข้าใจบริบทของงานแตกต่างกัน อีกทั้งบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่าทำให้เข้าใจขั้นตอนและระบบการทำงานได้รวดเร็วกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย

เพศ อายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากปัจจุบันความแตกต่างระหว่างเพศลดลง อีกทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ได้กำหนดลักษณะความแตกต่างทางด้านกายภาพ ไม่ว่าเพศใดก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันอีกทั้งช่วงอายุของบุคลากรอยู่ในวัยที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ส่วนใหญ่อยู่ในวัย 30 – 40 ปี จึงมีประสบการณ์การทำงานตลอดจนความคิดเห็นที่คล้ายกัน ทำให้อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสุดท้ายลักษณะงานของสำนักบริหารทั้งข้าราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาดำเนินงาน มีการกำหนดลักษณะงานที่เหมือนกันจึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีการกำหนดแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานชัดเจนและก่อนกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคก่อน จึงส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด McKinsey's (อ้างถึงใน วัชรวิทย์ ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 76-79) ที่ได้อธิบายว่ากลยุทธ์ (Strategy) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนองค์การเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยการใช้เทคนิค (SWOT) มาทำการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การโอกาสและอุปสรรคจากภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การเพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีวิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ตั้งไว้และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงานและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า งานที่บุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถและทักษะ ถึงแม้ว่าบางงานจะไม่ตรงตามความถนัด แต่หน่วยงานก็เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของวีณา จึงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่นๆ มีคุณค่าในการบริหารองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าโดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญวรินทร์ ศิริชุม (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ผลการศึกษาพบว่าด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและสถานการณ์ต่างๆและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยผลการศึกษาพบว่าและพนักงานมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจากต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะมีความรู้ความสามารถเพื่อจะส่งงานต่อได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด

ด้านโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีโครงสร้างการบริหารภายในที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนจึงส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างถือเป็นปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์การในระดับมาก เนื่องจากโครงสร้างจะเป็นการกำหนดจัดสรรหน่วยงานตำแหน่งหน้าที่รายละเอียดของงานแต่ละประเภทให้เป็นสัดส่วนที่ถูกต้องและเหมาะสมกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ทำให้การปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อนถ้าองค์การมีการกำหนดโครงสร้างได้อย่างชัดเจนและตรงตามรายละเอียดของงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การเป็นอันมาก

ปัจจัยด้านบุคลากร ในองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งงานอีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานยังมีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด McKinsey's (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 76 - 79) ที่ได้อธิบายว่า บุคลากร (Staff) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องการหมุนเวียนกันทำงานและการเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิญญู เวชกิจ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนออกแบบงานโดยดูจากความชำนาญหลายด้านประกอบกัน เน้นการทำงานเป็นทีม และสลับหน้าที่กันบ้างเป็นระยะ และส่งเสริมให้งานทุกงานในองค์การต้องช่วยกันคิดวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด McKinsey's (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 76-79) ที่ได้อธิบายว่าสไตล์ (Style) แบบแผนพฤติกรรมของผู้นำการใช้รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมและการแสดงบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามแนวคิด Hood (อ้างถึงใน ญัฐพงศ์ บุญเหลือ, 2561, หน้า 18-19) ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ว่าควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีบริหารจัดการให้มีความทันสมัย เลียนแบบวิธีการของภาคเอกชนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญวรินทร์ ศิริชุม (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ผลการศึกษาพบว่าด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพนักงานส่วนใหญ่รับรู้ถึงการกระทำของผู้นำที่แสดงให้ผู้ตามเกิดความสนใจที่จะปฏิบัติงานโดยการสนับสนุนและเผชิญกับงานร่วมกันรวมถึงมีการสื่อสารที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย

ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด McKinsey's (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 76 - 79) ที่ได้อธิบายว่าระบบ (Systems) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดระบบงาน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลง ทำให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณบุญฤทธิ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยผลการศึกษาพบว่าเนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่มีความเห็นว่าทุกหน่วยงานมีการจัดทำหลักการปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน มีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน มีการออกแบบงานที่ต้องอาศัยความชำนาญหลายด้านประกอบกันซึ่งมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจทำงานและสามัคคีปรองดองกัน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด McKinsey's (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 76-79) ที่ได้อธิบายว่า ค่านิยมร่วม (Shared Values) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมร่วมกัน

ในการทำงานเช่น การให้บริการความยุติธรรมความสามัคคีปรองดองความร่วมมือการทำงานในสิ่งที่ดีกว่าความสุภาพความอ่อนน้อมถ่อมตน การปรับปรุงแก้ไขการปรับตัวเข้าหากันและความกตัญญูเป็นต้นค่านิยมดังกล่าวเป็นสิ่งที่ควรสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร

สรุปสมมติฐานที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร และด้านบุคลากรในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ โดยด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากในการปฏิบัติงานมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานและสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และยังสามารถปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีการแบ่งเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสุดท้ายด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีการกระตุ้นให้บุคลากรประหยัดทรัพยากร มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอีกทั้งยังกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนทุกระดับใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าด้วย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด Peterson & Plowman (อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 12) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานจะต้องมีคุณภาพสูงผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วนอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามคำคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงินคนวัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาโดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาทุกด้านอยู่ในระดับมากเนื่องจากกลุ่มบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพมีการฝึกอบรมพนักงานก่อนการปฏิบัติงานทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำทั้งยังมีโอกาสได้สลับปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

สรุปสมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษา เอกชนมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนโดยสรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. **ด้านคุณภาพงาน** ควรจัดทำแผนด้านการพัฒนาคุณภาพที่ชัดเจน จัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีการทำงานเป็นทีมโดยบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มงานต่างๆ ภายในสำนัก และควรกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนโดยให้มีหน่วยงานตามกฎหมายในระดับจังหวัดเพื่อให้มีอำนาจในการบริหารจัดการที่ชัดเจนตามกฎหมาย

2. **ด้านปริมาณงาน** ควรมีการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบและจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุงในปีต่อไป เพื่อถ่ายทอดวางแผนการปฏิบัติงานและดำเนินงานตามปฏิทินเวลาที่กำหนด จัดแบ่งตามปริมาณอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และปรับปริมาณงานให้สัมพันธ์กับจำนวนบุคลากรทั้งนี้ ในบางงานที่มีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ควรมีการกระจายงานให้กับหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบโดยตรง

3. **ด้านเวลา** ควรมีการกำกับหรือระบุเวลาในการทำงานแต่ละส่วน เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดในการกำหนดเวลาในการส่งมอบงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อจะได้วางแผนการปฏิบัติงานได้และเปิดโอกาสให้มีการทำงานนอกสถานที่ได้ เนื่องจากปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่สามารถจะทำงานนอกสถานที่ได้โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานในสำนักงาน

4. **ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน** ควรจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ควรมีการลดในเรื่องของเอกสารประกอบแนบเรื่องต่างๆ เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษและควรบริหารค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณและคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อองค์กร โดยการจัดสรรค่าใช้จ่ายตามลำดับความสำคัญ ความจำเป็นเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำกรอบแนวคิดในด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันแต่เป็นการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละสำนักเช่นการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการคลังกับสำนักนโยบายและแผนเพื่อดูว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กิตติยา วิฑิตคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ชลิดา ธรรมณี. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ธัญญารินทร์ ศิริชุม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2558). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ปริศนา พิมพ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปิ่นรส มาลากุลณ อุยธยา. (2546) *การพัฒนาระบบราชการไทย การพัฒนาองค์การและการสร้างองค์การที่เรียนรู้* จาก <http://www.kpi.ac.th/>. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2561
- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561ข). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วีณา จิ้งวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2561.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.