

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา  
ของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ  
Factors Affecting Success in Vocational Education Management  
of Bureau of Vocational Education Standards and Qualifications,  
Ministry of Education

วรวิทย์ ศรีอุทิศ\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการอาชีวศึกษา รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำนวน 70 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent-samples t test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.879 1.000 และ 0.301 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนอายุ ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ 2) ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา โดยมีค่านัยทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.008 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ 3) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.721$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ 4) ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การสื่อสารและประสานงานที่ไม่ชัดเจน บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ขาดการประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ เครื่องมือมีความจำกัด เทคโนโลยีล้าสมัย การมอบหมายงานไม่ตรงกับหน้าที่ ทำงานซ้ำซ้อน และภาระงานไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร 5) แนวทางการแก้ไขปัญหามีได้แก่ ใช้การสื่อสารที่เข้าใจได้ง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าฝึกอบรม ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ พัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรดิจิทัล กำหนดภารกิจหน่วยงานให้ชัดเจน และมอบหมายงานอย่างยุติธรรม

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ; ประสิทธิภาพ; กระทรวงศึกษาธิการ

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ

\*\*นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน เหมือนเป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้ สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ก่อเกิดเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และไม่เคยหยุดนิ่ง การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้เท่าทันต่อโลกที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา และเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ ประชาชนจึงพึงได้รับการศึกษา และพัฒนาอย่างเหมาะสม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 กำหนดไว้ว่า “...การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ”

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพ ตามความถนัดของตนเอง

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ แผนย่อยการปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนระบบการ เรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท จัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำ ของโรงเรียนในทุกระดับ จัดโครงสร้างการจัดการการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และให้อี้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั่วถึง และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างและจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูง และยึดหยุ่นผ่านการพัฒนาโลกต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบ การเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล จูงใจให้คนเข้าสู่การยกระดับทักษะ การให้สถานประกอบการ

เพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย และประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีนโยบายและจุดเน้นให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาผลิตกำลังแรงงานที่มีคุณภาพตามความเป็นเลิศของแต่ละสถานศึกษาและตามบริบทของพื้นที่ รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562, ออนไลน์) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ อันส่งผลสู่การพัฒนาเยาวชน ระบบเศรษฐกิจ และประเทศอย่างยั่งยืน

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ มีหน้าที่จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย วิจัยและพัฒนา มาตรฐานการอาชีวศึกษา และหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในการจัดการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จัดทำระบบการรับรองคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ รวมทั้งเสนอ แนวทางการเทียบระดับ การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอาชีวศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ ภายใน การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลการศึกษา และมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2562, ออนไลน์)

จากความเป็นมาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงปัญหา อุปสรรค ตลอดจนศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ลูกจ้าง พนักงานราชการ และข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 70 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 46) คือ บุคลากรของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ลูกจ้าง พนักงานราชการ และข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 70 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2564)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามแนวคิดของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 179-181) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ข้อ และปัจจัยอนามัย จำนวน 10 ข้อ รวม 15 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราส่วน ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 62-63) ได้แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งคำถามแต่ละข้อมีคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน และคะแนนต่ำสุดคือ 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 24 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราส่วน ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 62-63) ได้แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งคำถามแต่ละข้อมีคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน และคะแนนต่ำสุดคือ 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ

### วิธีการสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการอาชีวศึกษา แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ และทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหา แล้วสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย หลังจากนั้นจึงสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามในการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ในการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ที่ นักวิจัยทั่วไปยอมรับมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จะถือว่าชุดคำถามนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) หรือมีความคงเส้นคงวา (Consistency) เป็นที่ยอมรับ (Hair, J. F., JR., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C., 1998, p. 118 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 119-120) จากการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในการวิจัยนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.951 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยได้

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ให้กับกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ลูกจ้าง พนักงานราชการ และข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 70 คน โดยการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลทั่วไปจากตำรา เอกสารประกอบการบรรยายวารสาร

วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ นโยบายผู้บริหาร กฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อมูลเบื้องต้นของสำนัก  
มาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ

### การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และทำการลงรหัส  
ในแบบสอบถาม

2. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วย  
ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าความถี่ (Frequency) และค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย  
ค่า Independent-samples t test และแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3. ตรวจสอบความถูกต้อง และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

#### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัย  
ตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา  
ของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง  
ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 42 คน  
คิดเป็นร้อยละ 60.0 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7  
และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

2. ปัจจัยจิตใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยจิตใจ  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.751) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.715) รองลงมา  
คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.612) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ  
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.893)

3. ปัจจัยอนามัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยอนามัยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.795) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.667) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.729) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.896)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent-samples t test และ One-way ANOVA พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.879 1.000 และ 0.301 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนอายุ พบว่า ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม และปัจจัยจิตใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการแตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.008 0.006 0.001 0.008 0.000 และ 0.042 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยอนามัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ปัจจัยอนามัยโดยภาพรวม และปัจจัยอนามัยในด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการแตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.000 0.038 0.000 0.000 0.013 0.001 0.003 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไป

ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.205 0.079 และ 0.053 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่าัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิจัย พบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ มีดังนี้

1. การสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน
2. บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ขาดประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ
3. ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของบุคลากรภายในองค์กร
4. เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความจำกัด เทคโนโลยีที่ล้าสมัย และขาดประสิทธิภาพ
5. การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน หรือเกิดการงานซ้ำซ้อน
6. ภาระงานไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร

**วัตถุประสงค์ที่ 3** เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ

แนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ มีดังนี้

1. องค์กรควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน ใช้การสื่อสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย มีการยืนยันความถูกต้องของการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ช่วยลดการทำงานที่สูญเปล่า และความผิดพลาดจากการสื่อสารที่คลาดเคลื่อน
2. องค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง ได้เข้าฝึกอบรม พัฒนาทักษะ และความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง มีความสามารถและรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สร้างสรรค์หรือประยุกต์การทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างความภาคภูมิใจแก่บุคลากรที่ได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3. องค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบถึงสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีระบบการแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่ง การทำผลงานต่างๆ ล่วงหน้า



4. องค์กรควรสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ อย่างทั่วถึง และเพียงพอต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน พัฒนาหน่วยงานเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เน้นการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดภาระงานที่สิ้นเปลืองและล่าช้า

5. องค์กรควรมีการกำหนดภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานให้ชัดเจน ไม่ให้เกิดความคลุมเครือ ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และมีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

6. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานอย่างยุติธรรม และทั่วถึง

### อภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

**1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐาน การอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 เพศ ผลการวิจัย พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.879 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชกฤตา อุ่มสาพล (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรลดา จิระจตุกร (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ ผลการวิจัย พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาศริต ชันตี (2563) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธิดา ปุ่นอุดม

(2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตรีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี พูนณรงค์ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 1.000 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวินดา กิตติศุภธีรดา (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตรีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย รอดจร (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา วงษ์พินิจ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ตรีศึกษา กรมเสนาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ สงละเอียด (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา พงษ์เผือก (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรของสำนักงานเขตรัฐบุรณะ พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## 2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวินดา กิตติศุภธีรดา (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประชา วงษ์พินิจ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อริสา พงษ์เผือก (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรของสำนักงานเขตราชภัฏวชิรบูรณะ พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.006 0.001 0.008 0.000 และ 0.042 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2.2 ปัจจัยอนามัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอนามัยโดยรวม ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวินดา กิตติศุภธีรดา (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยอนามัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประชา วงษ์พินิจ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

กรณีศึกษา กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยอนามัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อริสา พงษ์เผือก (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรของสำนักงานเขตราชภูริบูรณะ พบว่า ปัจจัยอนามัยส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยอนามัยในด้านนโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.038 0.000 0.000 0.013 0.001 0.003 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคง ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา และวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ 0.205 0.079 และ 0.053 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

**3. บุคลากรของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา และวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง**

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐาน การอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.721) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอภิปรายผลได้ว่า บุคลากรของสำนักมาตรฐาน การอาชีวศึกษาและวิชาชีพ มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ เกิดความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวคือ มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้มีความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อช่วยให้หน่วยงานประหยัดทรัพยากรมีการศึกษาค้นคว้าพัฒนาความรู้และทักษะอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องตามแนวคิดองค์ประกอบ ของประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson & Plowman 1953 (อ้างถึงใน ปานิสรา ทิตาทร, 2560, หน้า 298) ประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้

ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ, ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องมีประสิทธิภาพลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา และวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย และปัจจัยความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุด ปัจจัยอนามัย ในด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงานน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนั้น องค์กรควรมีการพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหเหล่านี้ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ดังนี้

1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าฝึกอบรม พัฒนาทักษะ และความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง มีความสามารถและความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สร้างสรรค์หรือประยุกต์การทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างความภาคภูมิใจแก่บุคลากรที่ได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนเปิดโอกาสในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

2) ควรพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน และให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ

3) ควรมีการสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ เน้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4) ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารของหน่วยงาน ทั้งการสื่อสารตามสายงานบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์ รวมถึงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับอย่างชัดเจน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งอาจมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม เป็นต้น
- 3) ควรมีการศึกษาวิจัยสนาม โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด และมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)* ปีที่ 6(3), 179-181.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ชาคริต ชันดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักงานระบายน้ำ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐกฤตา อุ่มสาพล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นวินดา กิตติศุภธีรดา. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นัทธิดา ปุ่นอุดม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประชา วงษ์พินิจ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กรมเสนาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปานิสรา ทิตาทร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย. *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 57*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพชรลดา จีระจตุกร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีพศึกษาเอกชน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ไพรินทร์ สงละเอียด. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- วุฒิชัย รอดจร. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา . (ม.ป.ป.). *อำนาจหน้าที่ สอศ..* ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.vec.go.th/th-th/เกี่ยวกับสอศ/อำนาจหน้าที่สอศ.aspx>
- สุปราณี พุณณรงค์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- อริสา พงษ์เผือก. (2561). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรของสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*