

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ
และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*
OPTIMIZING THE PERFORMANCE OF PROFESSIONAL STAFF
OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

วิไลวรรณ อิศรเดช

Wilaiwan Issaradet

พระมหาประกาศิต ฐิติปสิทฺธิกร

Phramaha Prakasit Thitipasitthikorn

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: wilaiwanmeaw@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ศึกษากิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี ได้แก่ เชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป เป็นบุคลากรประจำหรืออัตราจ้างหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งหมดจำนวน 297 รูป/คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์วิธีสุ่มแบบเจาะจงโดยผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นตัวแทนของบุคลากร ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) นักวิชาการ และ 3) บุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพทั่วไป ทั้งหมดจำนวน 17 รูป/คน มีระยะเวลาการทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปเป็นภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงจิตในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มี 3 ด้าน คือ 1.1) ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย 1.2) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 1.3) ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน คือ 2.1) การยึดมั่นในคุณธรรม 2.2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.3) ความรับผิดชอบในงาน 2.4) การทำงานเป็นทีม และ 2.5) การทำงานอย่างเป็นระบบ 3) รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่ คือ การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ของบุคคลในการ

* Received 18 March 2020; Revised 24 April 2020; Accepted 28 April 2020



ทำงานให้งานมีคุณภาพ และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมด้านความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

คำสำคัญ: การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากร, ปฏิบัติงานวิชาชีพ, มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

This article is intended to: 1) To study motivation factors affecting the operational efficiency. of optimizing. 2) To study activities to optimizing. and 3) To create new models and knowledge about strategies for optimizing the performance of professional staff. This was integrated research methods such as quantitative and questionnaires. The sample group such as performance of professional staff is the personnel or employment rate in Mahachulalongkornrajavidyalaya University total of 297 persons. Used for simple sampling. by using statistical frequency, percentage, mean and standard deviation. and Qualitative interviews with a Purposive selection. Key Information such as 1) executive 2) academics and 3) performance of professional staff total of 17 persons. More than 5 years of work. By analyzing the content and summarizing. The research was found that: 1) Motivation factors affecting the operational efficiency of optimizing the performance with 3 parts such as 1.1) Organizational motivation factors that promotes compliance with the law. 1.2) Motivation factors for teamwork relying on participation the team. and 1.3) Motivation factors of being a learning organization. 2) Activities to optimizing the performance with 5 parts such as 2.1) Integrity 2.2) Achievement Motivation 2.3) Accountability (Responsibility) 2.4) Teamwork and 2.5) Systematic Job. And 3) The model and new knowledge that mean creating a systematic operational network together being aware of the obligations of all parties a tool for managing the relationship of the individual to work for quality work. And training and development is promoting knowledge to the development of knowledge. Attitudes and skills are increasing performance.

Keywords: Optimizing the Performance, Personnel, Professional Operations, Mahachulalongkornrajavidyalaya University



บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กรที่จะต้องได้รับการจัดการและนำไปใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ที่จะการบริหารคนเก่งให้มีส่วนช่วยทำให้องค์กรพัฒนา โดยการสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงไว้ให้ได้ นั่นถือได้ว่าการบริหารนั้นเป็นไปอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีระบบเพื่อสรรหา คัดเลือก พัฒนา และธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถสูง เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเป้าหมายขององค์กร ในส่วนของการบริหารคนเก่งจึงมีความสำคัญทั้งในด้านบุคลากร ด้านผู้บริหาร และด้านองค์กร โดยการบริหารคนเก่งมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น เรียกว่า “คนเก่งที่มีพรสวรรค์” องค์กรไหนที่สามารถดึงคนเก่งไปร่วมงานด้วยได้มากเท่าไรก็ยิ่งทำให้องค์กรนั้นมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้สูง (ธาดา รัชกิจ, 2563) ทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการความรู้ และด้านค่าตอบแทน เห็นได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องครอบคลุมทั้งการพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ออกมาต้องมีประสิทธิผล มีความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน และการคิดเชิงกลยุทธ์ของบุคคลกับการพัฒนาองค์กรเป็นแห่งการเรียนรู้ของนักบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในทศวรรษหน้า และการบริหารบุคคลที่มีสมรรถนะสูง (คนเก่ง) ในองค์กร (สุพจน์ บุญวิเศษ, 2555) ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทสังคม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่ตรงกับงานยกระดับคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และประสบความสำเร็จขององค์กร (พยัต วุฒิรงค์, 2559) การจัดการที่ดีกับทรัพยากรทางการจัดการ ประกอบด้วย บุคคล (Man) เครื่องจักร (Machine) วัตถุดิบ (Material) เงิน (Money) การจัดการ (Management) การตลาด (Market) โดยมีบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตไปข้างหน้าได้ จากการที่ในโลกธุรกิจมีการแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ ความรู้ (Knowledge) ที่องค์กรต้องพยายามสร้างขึ้นมาด้วยการเรียนรู้ (Learning) และพัฒนามาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ (พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปปิทธิกร), 2562)

ในการบริหารต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทาง เป็นการดำเนินงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีคุณภาพและได้รับมาตรฐานสากล ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารองค์กรได้พบสภาพปัญหาที่พบบ่อย ได้แก่ เอกสารไม่ถูกต้อง การประสานงานเกิดความล่าช้า



การปฏิบัติงานผิดพลาด การติดตามเอกสารผู้ปฏิบัติไม่สามารถติดตามได้ เป็นต้น (พระมหาประกาศิต สิริเมธ (ฐิติปสิทธิกร), 2562) จะเห็นได้ว่า จำเป็นต้องศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพราะบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากการเป็นพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เห็นได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาท ภาระงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องได้ มาตรฐาน รวดเร็ว ทันเวลา ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ในส่วนของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการสนับสนุนการศึกษาในตำแหน่งต่าง ๆ ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ในส่วนงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งเป็นอัตราประจำและอัตราจ้างสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่กับงาน และมีการพัฒนาทั้งศักยภาพของคนและงานไปพร้อมกัน

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาถึงปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รูปแบบกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์โดยตรงในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนา และแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษากิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อสร้างรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านขอบเขต

1.1 ด้านประชากร (Population) คือ บุคลากรเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ทั้งที่เป็นบุคลากรประจำและอัตราจ้าง จากหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมจำนวน 1,205 รูป/คน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช, 2560)

1.1.1 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป โดยเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยการจับฉลากโดยทำรายชื่อประชากรทั้งหมด ประกอบด้วย บุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งหมดจำนวน 297 รูป/คน โดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970)

1.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) นักวิชาการ และ 3) บุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพทั่วไป ทั้งหมดจำนวน 17 รูป/คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นผู้บุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในงานที่รับผิดชอบ และได้รับเกณฑ์การประเมินดีเยี่ยมในการปฏิบัติงาน และข้อมูลที่ได้ครบถ้วนจากการสัมภาษณ์ตามจำนวนนี้ถือว่าเหมาะสมเพราะเป็นข้อมูลที่อึดตัว

1.2 ด้านเนื้อหา ได้แก่ จากเอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) คือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์บทความ ตำราที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และทุติยภูมิ (Secondary Sources) คือ อินเทอร์เน็ต หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ

1.3 ด้านสถานที่ คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โดยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง



ต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มีค่าไม่ต่ำกว่า .50 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูลเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัย คือ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน และได้หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, L. J., 1990) เท่ากับ 0.96 และจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐาน และ 2) ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์มีโครงสร้างคัดเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกจากคุณสมบัติผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นข้อคำถามสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐาน และ 2) กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนำบทสนทนาที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อยืนยัน (Confirm) ผลที่ได้จากเชิงปริมาณ

3. ด้านการเก็บข้อมูล คือ สัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยแบ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับฉลากโดยทํารายชื่อประชากรทั้งหมด ประกอบด้วย บุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งหมดจำนวน 297รูป/คน

ระยะที่ 2 ศึกษากิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้การสัมภาษณ์วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) นักวิชาการ และ 3) บุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพทั่วไป ทั้งหมดจำนวน 17 รูป/คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นผู้บุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในงานที่รับผิดชอบ และได้รับเกณฑ์การประเมินดีเยี่ยมในการปฏิบัติงาน

ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยนำข้อมูลที่ได้ทั้งในส่วนเชิงคุณภาพและปริมาณ มาจัดหมวดหมู่จัดเรียงลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และสะท้อนข้อมูลออกมาในรูปแบบของโมเดล เพื่อเข้าใจง่ายและกระชับ



4. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล คือ เปรียบปริมาณด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้อาจจัดเรียงเป็นหมวดหมู่ แล้วบรรยายเนื้อหาตามความจริงที่ปรากฏขึ้นโดยต้องอ้างอิงกรอบแนวคิดทฤษฎี และสรุปเป็นภาพรวม

ผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคุณุหัสส์ คิดเป็นร้อยละ 69.4 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีอายุระหว่าง 20 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.7 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 - 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 82.5 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 81.8 และรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.4 ในด้านปัจจัยเชิงจิตในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.709) มี 3 ประเด็น คือ

1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.694) ซึ่งในด้านนี้นั้นจะเป็นเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย มีคุณธรรม มีจริยธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีความตรงต่อเวลา มีการกระตุ้นทักษะบุคลากรทางด้านภาษาอังกฤษ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีวินัยต่อตนเองและส่วนงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านวัฒนธรรมองค์กรความรู้ของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในด้านความพยายาม ในด้านนี้นั้นเนื่องจากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยหลัก ไม่สามารถนำไปสู่ภาคปฏิบัติที่ได้ผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการพัฒนาเชิงพุทธจะต้องมีการพัฒนาเป็นองค์รวม ไม่ใช่แค่การพัฒนาของคนบางกลุ่ม

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.532) จากกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิด และคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างจะถาวร ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้างาน และ เพื่อนร่วมงาน โดยร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงาน อาศัยการมีส่วนร่วมเป็นทีมงานขับเคลื่อนการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน แม้มีลักษณะการทำงานหลายแบบ ก็มีการทำงานที่ประสานกันจนบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันได้

1.3 ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.803) ที่จะเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการถ่ายทอดความรู้ทางด้านพุทธศาสนา การบังคับใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขอความร่วมมือ ให้คำแนะนำ ให้ความ



ช่วยเหลือ ทำงานเป็นทีม ประชุมกันเนืองนิตย์ และมีการบังคับใช้โปรแกรมตรวจสอบการทำงานทางวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจหลักมหาวิทยาลัย

2. การศึกษากิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป พบว่า สมรรถนะหลักที่เป็นคุณสมบัติทั่วไป มี 5 ด้าน ได้แก่

2.1 การยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

2.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2.3 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) คือ ความทุ่มเท รับผิดชอบ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการและมหาวิทยาลัย

2.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย โดยผู้ปฏิบัติมีสถานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีสถานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2.5 การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Job) คือ ความสามารถในการวางแผน การวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ รวมทั้งความสามารถในการตรวจสอบข้อมูล รายละเอียดต่าง ๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่นได้โดยรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ได้กำหนดกิจกรรมตัวอย่าง 2 กิจกรรม คือ

2.5.1 “การจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ” เป็นกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แนวคิดการจัดการความรู้สมัยใหม่ เรียนรู้เครื่องมือการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ การจัดทำแผนกลยุทธ์การจัดการความรู้และการนำแผนไปประยุกต์ใช้ และการจัดการความรู้จากนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยมีความคาดหวังจากกิจกรรม คือ มุ่งองค์ความรู้และเข้าใจระบบการจัดการความรู้ และเครื่องมือการจัดการความรู้ที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ สามารถนำตัวอย่างต้นแบบที่ถูกต้องไปใช้และต่อยอดการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้ มีแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ที่สอดคล้องกับแผนองค์กร มีการบูรณาการกับยุทธศาสตร์องค์กร และมีระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพและใช้งานได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ที่กล่าวว่า “...การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ทั้งสองสายงาน คือ สายปฏิบัติการ และสายวิชาการ เนื่องจากโลกมีเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้อง



ปรับตัวให้ทันกับยุคสมัยปัจจุบัน โดยใช้วิธีบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งมีการแข่งขันกันสูง และความเกิดความเห็นแก่ตัวมากขึ้นในสังคม สิ่งที่ทำหายคือ การแข่งขันกับตนเอง ทางด้านคุณภาพทางการศึกษาโดยมีพระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง โดยนำพระพุทธศาสนาไปบูรณาการกับศาสตร์อื่น ๆ ให้ได้ ดังนั้น บุคลากรต้องเรียนรู้ เพื่อให้ทันกับโลกปัจจุบัน พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง...”

2.5.2 “การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสายงาน(สายอาชีพ)” เป็นกิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีการบรรยายเป็นกรณีศึกษา การฝึกปฏิบัติจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามสายงาน การวิพากษ์ผลงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์ การจัดทำโครงการ/ผลงานของตนเอง การร่วมกันวิเคราะห์ หรือแนวปฏิบัติที่เป็นสมรรถนะตามสายงาน โดยมีความคาดหวังจากกิจกรรม คือ ให้ผู้เข้าอบรมสามารถสร้างผลงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานได้ถูกต้อง สามารถเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินในระดับที่สูงขึ้นได้ มีการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และมีการดำเนินงานที่ดีเป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมถึงส่วนงานได้แนวปฏิบัติที่เป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูล ว่า “...ควรพัฒนาให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ โดยใช้วิถีพุทธ รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรในเรื่องการสื่อสารทางภาษาที่หลากหลาย (บาลี, ไทย, อังกฤษ ฯลฯ) เพื่อเตรียมความพร้อมในการไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ...”

3. การสร้างรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป พบว่า การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกันจะทำให้การทำงานเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ซึ่งทีมงานที่เข้มแข็งนั้นเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จ โดยมีกระบวนการต่าง ๆ ที่เข้ามาช่วยเหลือ ช่วยกันรับผิดชอบ เช่น การแบ่งงาน การประสานงาน ควรให้มีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม และลงตัว รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งานนั้นต้องมีความชัดเจนและมีธรรมาภิบาล และรวมถึงเรื่องการแข่งขันผลประโยชน์ร่วมกันให้ชัดเจนมีการสื่อสารระบบเปิด และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างกัน การสร้างเครือข่ายเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงานให้งานมีคุณภาพ เป็นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเป็นศิลปะที่ยิ่งใหญ่และลืมนไม่ได้ คือ การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีของพนักงานทุกคน ทุกระดับชั้น จะทำให้งานราบรื่นและปราศจากอุปสรรค นอกจากนี้ ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมด้านความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการปรับทัศนคติ และค่านิยม การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงานย่อมทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน รักงานที่ทำ และการทำงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ



อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล คือ ปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จากศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ไม่พบงานวิจัยที่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยตรง แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน คือ งานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($R = 0.492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.428$, $df = 2$, $Sig. = 0.000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 68.663$, $df = 4$, $Sig. = 0.000$) (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

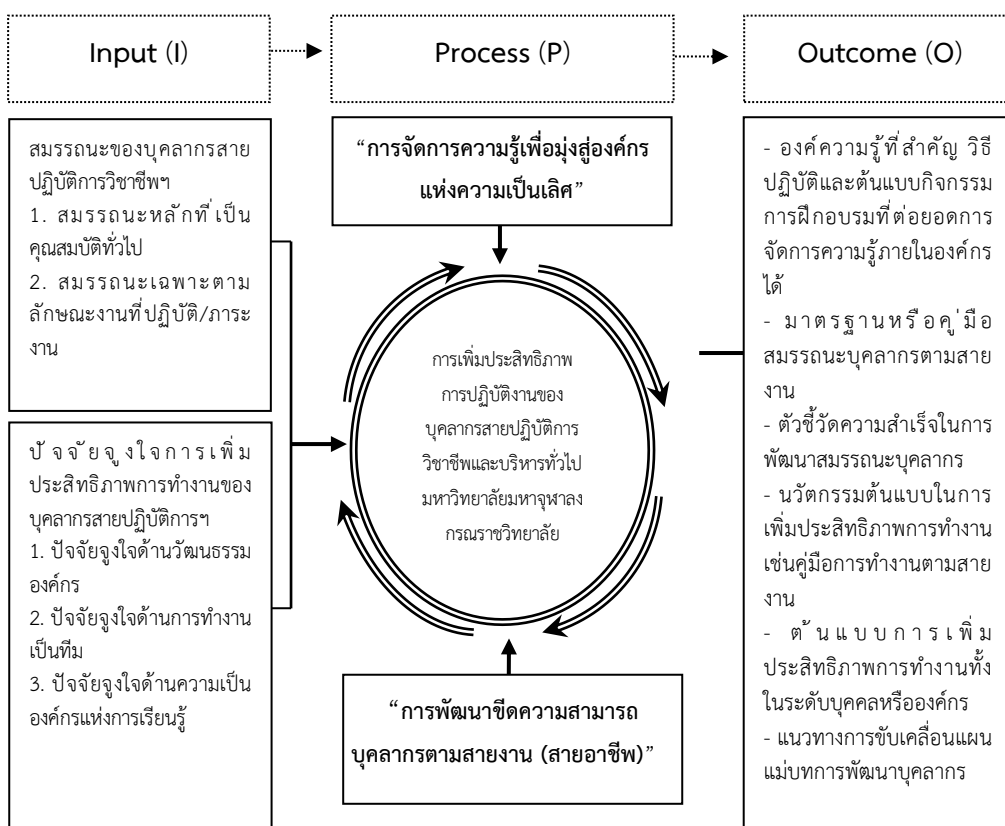
2. จากการศึกษากิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ไม่พบงานวิจัยที่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยตรง แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน คือ งานวิจัยของเมธี ไพรัชิต ได้ศึกษาเรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทสุธานี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุธานี จำกัด เป็นลำดับมากที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 อยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม พัฒนาทักษะต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 อยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย และปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุธานี จำกัด น้อยที่สุด คือ มีการดูงานทั้งในและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 อยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย (เมธี ไพรัชิต, 2556)

3. การสร้างรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ไม่พบงานวิจัยที่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยตรง แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน คือ งานวิจัยของวรศรินทร์ ศรีเอกบุญรอด ได้ศึกษา



เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเป็นบทบาทหนึ่งที่สำคัญในหลาย ๆ หน้าที่ของผู้บริหารเป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันของผู้นำและผู้ตาม ในการนำองค์การไปสู่ทิศทางที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ด้วยการชักจูง การจูงใจ เปลี่ยนแปลงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รูปแบบภาวะผู้นำในการทำงานมีหลายรูปแบบ เช่น ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำจึงเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหารที่เป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญที่โดดเด่นในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพขององค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญหรือถือว่าเป็นหัวใจขององค์การ และยังมีอีกหลายปัจจัยที่ทำให้้องค์การเกิดประสิทธิภาพ เช่น วัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ (วรศรินทร์ ศรีเอกบุญรอด, 2561)

องค์ความรู้ใหม่





จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ได้นำเสนอองค์ความรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สรุปได้ว่า ปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือตัวแปรต้นคือ ด้านสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลักที่เป็นคุณสมบัติทั่วไป และ 2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ/ภาระงาน และด้านปัจจัยจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มี 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กร 2) ปัจจัยจูงใจด้านการทำงานเป็นทีม และ 3) ปัจจัยจูงใจด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องมีการผ่านกระบวนการการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป โดยที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้กำหนดมาตรฐานของบุคคลมี 2 เกณฑ์ ประกอบด้วย การจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ และการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสายงาน (สายอาชีพ) เพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้นั้นถือว่าการบริหารประสบผลสำเร็จ ซึ่งในการวิจัยนี้ได้พบข้อค้นพบที่ทำให้บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) องค์ความรู้ที่สำคัญ วิธีปฏิบัติและต้นแบบกิจกรรมการฝึกอบรมที่ต่อยอดการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้ 2) มาตรฐานหรือคู่มือสมรรถนะบุคลากรตามสายงาน 3) ตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 4) นวัตกรรมต้นแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น คู่มือการทำงานตามสายงาน 5) ต้นแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคลหรือองค์กร และ 6) แนวทางการขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ประสิทธิภาพขององค์การเกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญหลายประการ เช่น ผู้บริหาร พนักงาน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการมีวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น สิ่งเหล่านี้สามารถนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีความสุขและความพึงพอใจในองค์กรต่อไป ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ 1) การวิจัยครั้งต่อไปควรจะมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือไปจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยชุมชน เป็นต้น และ 2) การวิจัยครั้งต่อไปควรจะมีการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อค้นหากระบวนการพัฒนาที่ดีเลิศเป็นต้นแบบในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- ธาดา รัชกิจ. (2563). การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร. เรียกใช้เมื่อ 24 มีนาคม 2563 จาก th.hrnote.asia/orgdevelopment/190114-th-talentmanagement/
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาการพิมพ์.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 15(1), 175-179.
- พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิตีปสฺสฺสฺสฺสฺส). (2562). แนวคิดพื้นฐานเพื่อการบริหารและการพัฒนา. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช. (2560). รายงานการประเมินตนเองระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2560. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช.
- เมธี ไพรัช. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- วริศนันท์ ศรีเอกบุญรอด. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2555). การบริหารคนเก่งในทศวรรษหน้า. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 4(2), 127.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York: Harper Collins. Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.