

ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยคำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา
เชียงใหม่

MOTIVATION FACTOR AND HYGIENE FACTORS THAT AFFECT THE
PERFORMANCE OF PERSONNEL IN LANNA POLYTECHNIC
TECHNOLOGICAL COLLEGE

เจนิตสตาร์ แก้วเป้า

Janitstar Kaewpao

สาขาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
Department of Business Administration, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author : patmaruko8@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยใช้กรอบแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) การวิจัยเน้นปัจจัยสองด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับ การเติบโตในสายงาน และปัจจัยคำจุน (Maintenance Factors) เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อศึกษาผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรจำนวน 250 คน จากประชากรทั้งหมด 386 คนในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และเครื่องมือเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติทั้งเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุนมีอิทธิพลสำคัญต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในด้านคุณภาพงานซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา รายได้) ยังแสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลบางประการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษานี้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับองค์กรในการพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างแรงจูงใจผ่านการยอมรับในผลงาน และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ : วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงาน, การจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

บทนำ

ในปัจจุบัน ผู้บริหารองค์กรต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน, 2559) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกภายในองค์กร โดยอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ โดยการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจะส่งผลให้เกิดการร่วมมือกันขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร (สมบัติ อาริยาศาล, 2561)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรในสถานศึกษาเป็นกลไกหลักที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สิบลกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2564)

วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ (2565). ได้เผยแพร่ประวัติวิทยาลัยฯ บนเว็บไซต์ไว้ว่า “วิทยาลัยฯ เป็นสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ซึ่งได้รับการอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่วันที่ 18 ธันวาคม 2521 โดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการศึกษาในด้านวิชาชีพแก่เยาวชน เพื่อให้มีโอกาสดูแลสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในระดับมาตรฐานที่เทียบเคียงกับสถาบันชั้นนำของประเทศ การเรียนการสอนใช้หลักสูตรที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็นสามประเภท คือ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว วิทยาลัยฯ ตั้งอยู่บนพื้นที่ 35 ไร่ มีนักศึกษา 4,832 คน และบุคลากร 386 คน การบริการด้านทรัพยากรบุคคลจัดแบ่งเป็นสองสาย ได้แก่ สายการสอนและสายสนับสนุนทางวิชาการ”

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กและมาสโลว์เพื่อประยุกต์ใช้ผลการศึกษาวิจัยในการพัฒนาและส่งเสริมกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยจำแนกเป็นสองสาย ได้แก่ สายสอนและสายสนับสนุนวิชาการ รวมจำนวน 386 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดของประชากร (Yamane, 1973) โดยใช้อัตราความผิดพลาดที่ยอมรับได้ที่ 5% ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมคือประมาณ 197 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะพิจารณาในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา

3. ขอบเขตพื้นที่

วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ เลขที่ 2 ถนนสุขเกษม ตำบลป่าตัน อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 50300

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

Frederick Herzberg (1966). เสนอทฤษฎีที่แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจออกเป็นสองประเภทคือ "ปัจจัยกระตุ้น" (motivators) และ "ปัจจัยสุขอนามัย" (hygiene factors) ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ โอกาสในการเติบโตในอาชีพ การได้รับการยอมรับและการได้รับความท้าทายในการทำงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าการสร้างความพึงพอใจในการทำงานจะต้องดูแลทั้งปัจจัยที่กระตุ้นและปัจจัยที่สร้างความสุขให้กับบุคลากร

Deci & Ryan (1985). ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจแบบเพิ่มคุณค่าไว้ว่า "แรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการพื้นฐานที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าภายนอก แต่เน้นที่ปัจจัยภายใน 3 ประการ คือ ความสามารถ ความเป็นอิสระ และการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ในทางการตลาด" การนำทฤษฎีนี้มาปรับใช้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจเชิงบวกในผู้บริโภคผ่านการเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น การให้ลูกค้ามีส่วนในการปรับแต่งผลิตภัณฑ์เอง การเลือกคุณสมบัติสินค้าที่ต้องการ หรือการมีช่องทางให้ลูกค้า

แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อแบรนด์ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ลูกค้ารู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในแบรนด์มากขึ้น

Victor Harold Vroom (1964). ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจเชิงความคาดหวังไว้ว่า “แรงจูงใจของบุคคล โดยพิจารณาปัจจัยสามประการ คือ ความคาดหวัง ซึ่งหมายถึงความเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะทำ ให้บรรลุผล ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ และคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ” ในทาง การตลาดทฤษฎีนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยให้ผู้บริโภคเกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพและผลลัพธ์ที่จะได้ จากการใช้สินค้าหรือบริการ เช่น การให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณสมบัติของสินค้า และการใช้คำรับรองจาก ลูกค้าที่ใช้สินค้าแล้วได้รับผลลัพธ์จริงจะช่วยสร้างความคาดหวังในทางบวก ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจซื้อในที่สุด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยคำจูง

Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959). ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) โดยอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานนั้นเป็นคนละกลุ่มกัน โดยปัจจัยคำ จูง หรือ Hygiene Factors เป็นองค์ประกอบที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และนโยบายการบริหารที่มี ความชัดเจน เฮิร์ชเบิร์กระบุว่าหากขาดปัจจัยเหล่านี้ บุคลากรจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน แม้ปัจจัยคำจูงจะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง แต่เป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ องค์การดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). ได้เสนอแนวคิดที่ว่า เมื่อบุคคลมีเป้าหมายที่ชัดเจนและทำ ทาย พวกเขาจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานและสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการได้ การตั้งเป้าหมายที่มีความ ทำทายจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งในกรณีของสถานศึกษา การตั้งเป้าหมายทางการเรียนรู้หรือ เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Vroom, V. H. (1964). เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจของ บุคลากรเกิดจากการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ผลลัพธ์ และผลตอบแทน โดยความพึง พพอใจในผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นหนึ่งในองค์ประกอบ สำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าหากองค์กรสามารถ ตอบสนองความคาดหวังเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พึงพอใจและเพิ่มความมุ่งมั่นในการ ทำงานของบุคลากร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น มีการปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ในปริมาณมาก หรือน้อย คุณภาพ ของงานดีหรือไม่ ใช้เงิน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก หรือน้อย โดยภาพรวมของการมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ แล้วเสร็จตามเป้าหมายได้ปริมาณ และคุณภาพ หน่วยงานมีความสมัครสมาน สามัคคีการมีส่วนร่วม ให้ความ ร่วมมือกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวม และผู้รับบริการ ซึ่งใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพการทำงาน" หมายถึง สิ่ง ที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงานและ องค์การ รวมถึงความสุขของบุคลากรผู้ทำงานด้วย

ปัทมาพร ท่อชู (2558). ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ดังนี้: 1) คุณภาพ ของงาน (Quality) คืองานที่ต้องมีคุณภาพสูง ซึ่งผู้ผลิตและผู้ใช้สามารถได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าและมีความ

พึงพอใจ 2) ปริมาณของงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานและมีปริมาณที่เหมาะสม 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องเหมาะสม ถูกต้องตามหลักการ และทันสมัย 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) คือการดำเนินการทั้งหมดต้องมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมกับงานและวิธีการ โดยจะต้องมีการลงทุนที่น้อยที่สุดและให้ผลกำไรมากที่สุด

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). ได้ศึกษาทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายไว้ว่า “เป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทายจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป้าหมายทำให้พนักงานมีทิศทางและมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและสามารถวัดผลได้ จะช่วยให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน”

Skinner, B. F. (1971). ได้ศึกษาทฤษฎีการเสริมแรงไว้ว่า “การใช้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่อการแสดงพฤติกรรม โดยสกินเนอร์เสนอว่า การเสริมแรงที่เป็นบวก จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่ดีและทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

Barney, J. B. (1991). ได้ศึกษาทฤษฎีทรัพยากรและความสามารถไว้ว่า “ทฤษฎีทรัพยากรและความสามารถเสนอว่าองค์กรจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นหากมีการใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่า, หายาก, ไม่สามารถลอกเลียนได้ และไม่สามารถทดแทนได้” องค์กรที่สามารถควบคุมและใช้ทรัพยากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์เหล่านี้จะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน เนื่องจากคู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบหรือหาทรัพยากรทดแทนได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565). ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา ไว้ว่า “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา นอกจากนี้การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างทางสถิติในประสิทธิภาพการทำงาน” ในส่วนของปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้าง รูปแบบการบริหาร และความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

นิดา ประพุดิธรรม (2563). ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไว้ว่า “อายุและสถานะการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้า ข้อเสนอแนะคือ ควรกำหนดนโยบายที่เหมาะสมตามอายุและสถานะการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย และนำทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด” โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งมีแรงจูงใจสูงจากการได้รับการยอมรับและการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ขณะที่ปัจจัยค่าจ้างที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจคือ นโยบายที่เป็นธรรม การพัฒนาบุคลากร และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน

Locke, E. A. (1976). งานวิจัยนี้สำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยเน้นการพิจารณาความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรในเชิงพฤติกรรมทางจิตวิทยา โดยการทำงานและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ผลการวิจัยพบว่า “ความพึงพอใจในงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่นค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงปัจจัยภายใน เช่น ความท้าทายในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การศึกษานี้ช่วยสร้างความเข้าใจในเรื่องการจัดการความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน”

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ การออกแบบแบบสอบถาม แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก

ส่วนที่ 1 จะเป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนนี้จะรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบ เช่น เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบ ปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 จะเป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานต่อปัจจัยจูนใจ และความพึงพอใจในงานต่อปัจจัยคำจูน ส่วนนี้จะวัดระดับการความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถาม คือ ระดับคะแนน 5 หมายความว่าเห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึงระดับคะแนน 1 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 จะเป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนนี้จะวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถาม คือ ระดับคะแนน 5 หมายความว่าเห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึงระดับคะแนน 1 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ จะดำเนินการผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Forms เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบสามารถเข้าถึงและตอบแบบสอบถามได้โดยง่าย ผู้วิจัยจะจัดทำลิงก์ หรือสร้าง QR Code สำหรับแจกจ่ายไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางที่เหมาะสม อาทิ โซเชียลมีเดีย อีเมล หรือการประชุมออนไลน์ ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลจะดำเนินการจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 250 ชุด โดยมีกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานและปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนนี้จะรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบ เช่น เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานต่อปัจจัยจูนใจ และความพึงพอใจในงานต่อปัจจัยคำจูน โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของ ของบุคลากรในองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของ ของบุคลากรในองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

การวิเคราะห์ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ใช้ในการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท เป็นบุคลากรสายสอน และการทำงานระหว่าง 3 - 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานต่อปัจจัยงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุดเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานต่อปัจจัยค่าจ้าง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.2 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับช่วงอายุ ด้วยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับทั้งกลุ่มอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี ในขณะที่กลุ่มอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามรายได้ พบว่าระดับรายได้ไม่มีผลต่อความแตกต่างในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.6 ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีผลที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ โดยมีผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีปัจจัยเชิงจิตรายด้านใดที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับนัยสำคัญ .05 อย่างไรก็ตาม ค่าคงที่ในสมการแสดงผลเชิงบวกที่มีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรพิจารณาเป็นรายประเด็น

ปัจจัยเชิงจิต	B	S.E.	β	t	sig.
(Constant)	4.212	.492		8.567	.000
ด้านความสำเร็จในงาน	.022	.059	.024	.379	.705
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-.030	.051	-.038	-.587	.558
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.003	.050	.003	.052	.959
ด้านความรับผิดชอบ	.032	.048	.043	.663	.508
ด้านความก้าวหน้า	.080	.041	.125	1.948	.053

R = .148, R² = .022, Adjusted R Square = .002, Std = .2061

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านจิตที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ พบว่าด้านสภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ด้านนโยบายและการบริหาร ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่พบว่ามีผลกระทบที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรพิจารณาเป็นรายประเด็น

ปัจจัยด้านจิต	B	S.E.	β	t	sig.
(Constant)	3.079	.431		7.141	.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-.039	.057	-.044	-.680	.497
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.089	.054	.103	1.631	.104
ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
ด้านนโยบายและการบริหาร	.112	.048	.144	2.319	.021
ด้านสภาพในการทำงาน	.182	.051	.220	3.548	.000

R = .279, R² = .078, Adjusted R Square = .063, Std = .1997

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูงต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ เช่น เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ช่วงอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านวัยวุฒิและประสบการณ์อาจมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยสะท้อนถึงความสำคัญของปัจจัยภายนอก เช่น การจัดการในองค์กร การพัฒนาทักษะ และการสร้างแรงจูงใจที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในหลายกรณี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมราย (2565). ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยพบว่า “ปัจจัยส่วนบุคคลในหลายกรณี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมราย (2565). ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยพบว่า “ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ ไม่มีความแตกต่างในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ช่วงอายุและประสบการณ์ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน”

2. ปัจจัยจูงใจรายได้ไม่มีด้านใดที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับนัยสำคัญ .05 อย่างไรก็ตาม ค่าคงที่ในสมการแสดงผลเชิงบวกที่มีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา สุวรรณรัตน์ (2557). ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร พบว่า “ปัจจัยจูงใจบางประการ เช่น ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านทัศนคติเชิงบวกของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ”

3. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ พบว่าด้านสภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ด้านนโยบายและการบริหาร ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่พบว่ามีผลกระทบที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาภูมิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562). ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่า “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, และด้านสถานที่ทำงาน”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ดำเนินการในวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในลักษณะที่หลากหลาย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ผลการวิจัยชี้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ช่วงอายุมีผลต่อประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการให้ความสำคัญกับประสบการณ์และการพัฒนาทักษะจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรได้ดีขึ้น ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนการฝึกอบรมและโครงการพัฒนาทักษะที่เน้นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานยาวนาน รวมถึงการจัดโครงสร้างการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปอย่างโปร่งใสเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจให้พนักงานมีความมั่นใจในการพัฒนาอาชีพต่อไป

2. การให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาทางอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรพัฒนานโยบายที่สนับสนุนการเติบโตในอาชีพ เช่น การประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำแผนการพัฒนาอาชีพ และการเสนอโอกาสการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม

3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และพนักงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันจะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

1. การวิจัยในอนาคตควรเน้นศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาทำงานอย่างละเอียด เพื่อทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทเฉพาะของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ อาจพิจารณาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ทักษะ ความผูกพันในองค์กร หรือความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและแม่นยำยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในอนาคตควรเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยเชิงจิต เช่น โอกาสในการพัฒนาอาชีพ ความก้าวหน้าในสายงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพงาน การศึกษาในประเด็นนี้จะช่วยให้หน่วยงานสามารถกำหนดนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

3. การศึกษาวิจัยในอนาคตควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนโยบายการบริหาร โดยควรมีการวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อระบุปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณาภูมิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 15(2), 45-60.

ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่. (2567). ประวัติวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา. สืบค้นจาก <https://www.lannapoly.ac.th/web/history.php>
- ปริญดา ปันหล้า, และคณะ. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 143-156.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2558). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และ เทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ศุภชัย มงคลเกียรติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สมบัติ อาริยาสาธ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3(2), 34-46.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). การบริหารงานภาครัฐ: ทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barney, J. B. (1991). **Firm resources and sustained competitive advantage**. Journal of Management, 17(1), 99–12.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York, NY: Plenum.
- Herzberg, F. (1966). **Work and the nature of man**. World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The Motivation to Work**. John Wiley & Sons, Inc.
- Locke, E. A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction**. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 129-169.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). **Building a practically useful theory of goal setting and task motivation**. American Psychologist, 57(9), 705–717.
- Skinner, B. F. (1971). **Beyond freedom and dignity**. New York: Knopf.
- Victor Harold Vroom (1964). **Work and motivation**. New York, NY: Wiley.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed.**, New York : Harper and Row.