

ชื่อเรื่อง	ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ผู้ศึกษา	นายพงศ์สรณ์ บำรุงชัย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน
ชื่อสถานศึกษา	วิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ปีที่ทำการศึกษา	2563

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 5) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู (ข้าราชการ) พนักงานราชการ (ครุ) ครุพิเศษสอน เจ้าหน้าที่ วิทยาลัยเทคนิคพัทยา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งหมด 112 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านการเสริมสร้างพลัง (Enablement) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง (Ownership) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และด้านการนำทาง (Navigation) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และปัจจัยค้าจุน (Hygiene factors) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมา คือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยา ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยาพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เพราะการท่องครรภ์จะดำเนินต่อไปในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้นไม่อาจปฏิเสธการปรับเปลี่ยนขององค์กรได้ และเมื่อจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรก็จะปล่อยให้เกิดขึ้นโดยไม่มีการบริหารจัดการก็คงเป็นเรื่องที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นการบริหารการจัดการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญและจำเป็นเพื่อสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ก่อปัญหาให้กับบุคลากร จะเป็นผลให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานของบุคลากร การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือข้อที่ควรปรับปรุงของบุคลากร รวมทั้งการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนในการรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร การสร้างทีมโดยเน้นให้บุคลากรวางแผนการทำงาน การจัดสรรการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและ

ความมุ่งหวังของทีมงาน รวมทั้งการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของบุคลากร การรื้อปรับระบบ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรปรับปรุงเทคนิคหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกำหนดรูปแบบที่ใช้เป็นมาตรฐานร่วมกัน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงาน รวมทั้งการเรียนรู้และมุ่งมั่นในการส่งเสริมการออกแบบระบบงานใหม่ๆ โดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าต่อบุคลากรและหน่วยงาน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ งานทั้งสายงานของตนและสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องจากผู้รู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการหาโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้อื่นในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และหัวเรื่องใหม่ ๆ ใน การแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งสร้างเสริมให้เกิดทักษะในการสรุปประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบทหรือขั้นตอนการทำงาน และสามารถอธิบายผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงานที่อาจส่งผลกระทบหน่วยงานอื่น ซึ่งแสดงถึงขีดความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีและมีคุณภาพ



ที่ .....  
.....  
.....

๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพัทยา

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคพัทยา ที่ ศธ.๐๖๖.๑๔/..... ลงวันที่.....

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคนิคพัทยา ได้ส่งเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง “ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยเทคนิคพัทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” ของ นายพงศ์สรณ์ บรรสุขวัฒน์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการอำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคพัทยา เพื่อเผยแพร่ให้สถานศึกษาได้ใช้เพื่อประโยชน์ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ วิทยาลัย..... ได้รับเอกสารผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

.....

.....  
.....  
.....