

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครู
ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

Factors Affecting the Performance of Civil Servant Teachers
in Udon Thani Province

อนุสรณ์ บุคส์ดี

Anusorn Budsadee

องค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ

Si O Subdistrict Administrative Organization

E-mail: boounpenggg@gmail.com

Received: 19 September 2025; Revised: 29 September 2025; Accepted: 29 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และ (3) ศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ตัวแทนภาครัฐและตัวแทนประชาชน จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า : (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$ S.D.=0.76) (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X1) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย (X2) และปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และ (3) แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมาย เป็นข้าราชการที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความยุติธรรมประกอบกับลักษณะของงานจะมีลักษณะปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ให้ความเชื่อมั่น และเกิดความเชื่อใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรข้าราชการครู

Abstract

This research article aims (1) study the level of work efficiency of civil servant teachers in Udon Thani Province, (2) study the factors affecting work efficiency of civil servant teachers in Udon Thani Province, and (3) study the guidelines for developing work efficiency of civil servant teachers in Udon Thani Province. The quantitative and qualitative research groups were 400 eligible voters in Udon Thani Province. The target group was 10 government representatives and civil servants. The tools used were questionnaires and interview forms. The statistics used were frequency distribution and percentage of respondents. The analysis was presented in tables using mean and standard deviation. The multiple regression analysis was performed using the sequential variable selection method, discussion of the results, and descriptive data analysis.

The research results found that: (1) the level of work efficiency of civil servant teachers in Udon Thani Province was at a moderate level ($\bar{X}=3.01$ S.D. =0.76), (2) Factors that significantly affected the work efficiency of civil servant teachers in Udon Thani Province at a statistical significance level of .05 were training factors (X1), discipline factors (X2), and ethics factors (X4), with predictor coefficients in the raw scores (b) of .670, .037, and .031, respectively. (3) It is necessary for civil servant teachers to perform their duties as law enforcers, civil servants who exercise legal authority, and administer justice, and the nature of their work is teamwork. Executives must have leadership that can instill faith and confidence in their subordinates and create confidence in performing duties effectively.

Keywords: Factors Affecting Efficiency, Performance, Civil Servant Teachers

บทนำ

การทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐหรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยน กระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งเราอาจจะบ่นว่าเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เราก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปอย่างง่ายดาย หากเราต้องการให้การทำงานของเรารุ่งเรืองไปด้วยความสุข เราต้องรู้สึกสนุกกับงาน เมื่อเราสนุกกับงานที่เราทำ ไม่ว่าเราจะเจออุปสรรคในการทำงานที่หนักหนาสาหัสเพียงไหน เราก็จะผ่านมันไปได้ เพราะเราได้เรียนรู้แล้วว่าเราต้องทำงานอย่างไรจึงจะมี ความสุข การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้เราได้ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ยากลำบาก เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้งาน จึงเป็นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสุข กำลังใจ ความหวังและพลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ เมื่อองค์กรมี

ประสิทธิภาพก็จะอยู่รอด และเติบโตก้าวหน้ามีความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กรนั่นเอง (ปีทมาพร ท่อชู, 2558)

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมของประเทศ เศรษฐกิจ สังคม ประชากร และเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดความต้องการ และความคาดหวัง ต่อการได้รับบริการจากภาครัฐเพิ่มสูงขึ้น ปัญหาของระบบราชการไทย เรื่องโครงสร้าง นวัตกรรม กฎหมาย และกฎระเบียบที่ซ้ำซ้อนไม่ทันสมัย รวมไปถึงนโยบายทางการเมือง และกระแสเรียกร้องของกลุ่มต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงระบบราชการ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีความคาดหวังสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556)

อย่างไรก็ตามงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน โดยในการทำงาน ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งอาจจะเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลงานหรือความสำเร็จแล้ว เราก็จะมองข้ามอุปสรรคไปได้ หากเราต้องการให้การทำงานของเรามากขึ้นไปด้วยความสุข เราจะต้องรู้สึกสนุกกับงาน และเมื่อเราสนุกกับงานที่เราได้ทำไม่อาจจะพบกับปัญหาอุปสรรคที่หนักหนาเพียงใด เราก็จะสามารถผ่านพ้นไปได้ การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงทำให้ได้ชื่อว่าเป็นคนทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือ เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการทำงานอย่างไรให้มีความสุข ทุกองค์กรจึงมีความเห็นตรงกันว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้ สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2556)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองและองค์กรด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตสามารถพัฒนาสมรรถภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและจำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้กำลังพลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น พัฒนากำลังพลเป็นการดำเนินการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนากำลังพลเป็นกระบวนการที่จะต้อง ทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่อยู่ในหน่วยงาน เพราะวิทยาการ และเทคนิคในการทำงานมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การให้รักษาการแทนการสอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน คำตอบแทนผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้มีความสามารถมากขึ้น เป็นการยกระดับทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสาน ประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์กร (พรทิพย์ เย็นจะบก, 2552)

จากภารกิจที่กล่าวมาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานหรือภารกิจที่ทำให้รับมอบหมายนั้นบรรลุผลตามที่หน่วยงานต้องการพัฒนา ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูล แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ และเสนอแนะ ผู้ที่เกี่ยวข้องภายใน

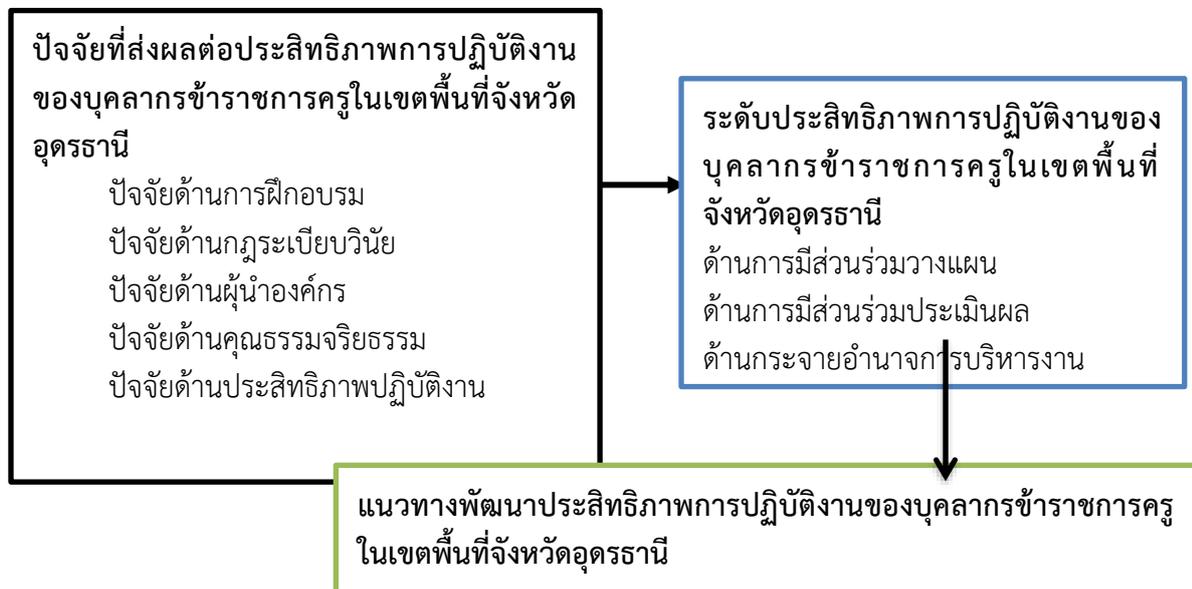
องค์การสำหรับเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์การ ต้องการนำไปสู่การพัฒนาองค์การและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,252,820 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ (Taro Yamane, 1973)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ได้กลุ่มตัวเป้าหมาย จำนวน 10 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง (3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบกับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดย ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น 0.806

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

การสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย (3) เสนอแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง (4) จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) ทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2) ประสานงานเพื่อกำหนดวันเวลาในการแจกแบบสอบถาม 3) เดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 4) เดินทางไปรับแบบสอบถามกลับคืนตามวันเวลาที่กำหนด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มสัมภาษณ์ 2) ประสานงานเพื่อกำหนดวันเวลาในการสัมภาษณ์ 3) เดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยวิธีคัดเลือก จำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูล จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน	3.05	0.72	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล	3.06	0.66	ปานกลาง
ด้านกระจายอำนาจการบริหารงาน	3.02	0.74	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนความรู้	3.04	0.80	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.76) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ($\bar{X}=3.06$ S.D.=0.66) ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.72) ด้านการสนับสนุนความรู้ ($\bar{X}=3.04$ S.D.=0.80) และด้านกระจายอำนาจการบริหารงาน ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	3.05	0.68	ปานกลาง
ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย	3.03	0.76	ปานกลาง
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร	3.02	0.82	ปานกลาง
ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.04	0.74	ปานกลาง
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน	3.06	0.52	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.03	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.06$ S.D.=0.52) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.68) ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}=3.04$ S.D.=0.74) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.76) และปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.82) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
(Multiple Regression analysis)

ลำดับตัวแปรที่ได้ รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.068	.084	.082	.811	.000	.412	1.271
ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X ₁)	.670	.023	.716	29.524	.000*	.420	2.381
ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย (X ₂)	.037	.018	.046	2.039	.042*	.485	2.062
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X ₃)	.004	.018	.004	.238	.812	.847	1.180
ปัจจัยด้านคุณธรรม จริยธรรม (X ₄)	.031	.009	.052	-3.285	.001*	.970	1.031
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ปฏิบัติงาน (X ₅)	.009	.017	.013	.538	.591	.405	2.467

$SE_{est} = \pm .02115$ $R = .998$; $R^2 = .996$; $Adj. R^2 = .996$; $F = 17001.353$; $p\text{-value} = 0.01$

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X₁) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย (X₂) และปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X₃) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน (X₅) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 รวมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 96.6

3) แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นนี้จำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมาย เป็นข้าราชการที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความยุติธรรมประกอบกับลักษณะของงานจะมีลักษณะปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ให้ความเชื่อมั่น และเกิดความเชื่อใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$ $S.D. = 0.76$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม

ประเมินผล ($\bar{X} = 3.06$ S.D.=0.66) ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน ($\bar{X} = 3.05$ S.D.=0.72) ด้านการสนับสนุนความรู้ ($\bar{X} = 3.04$ S.D.=0.80) และด้านกระจายอำนาจการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.02$ S.D.=0.74) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ อังกนันทน์ และคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจของนักเรียน นักศึกษาต่อการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของนักเรียนนักศึกษาต่อการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) นักเรียน นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีการตัดสินใจโดยรวม และรายด้าน คือ ด้านการบริหารการจัดการและการบริการและด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน นักเรียนนักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการตัดสินใจ โดยรวมและรายด้าน คือด้านการบริหารการจัดการและการบริการ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน นักเรียนนักศึกษาที่มีรายได้ของครอบครัวต่างกัน มีการตัดสินใจ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการบริหาร การจัดการและการบริการ ด้านวิชาการและชื่อเสียงของสถานศึกษาและด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$ S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.06$ S.D.=0.52) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.05$ S.D.=0.68) ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.04$ S.D.=0.74) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย ($\bar{X} = 3.03$ S.D.=0.76) และปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ($\bar{X} = 3.02$ S.D.=0.82) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท วงศ์แสงตา และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องอนาคตภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562 - 2571) ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ร่วมกันพัฒนาการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ทักษะภาษา ทักษะการวางแผนประกอบอาชีพ และทักษะชีวิต โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อก้าวสู่สากลโลก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X1) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย (X2) และปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X3) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน (X5) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 รวมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 96.6 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย เกียรติสกุลศรี และชัชจรีญา ใบลี (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กัน 4. สมการพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .891 + .471(X_5) + .115(X_1) + .091(X_3) + .094(X_4) + .055(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .564(X_5) + .175(X_1) + .128(X_3) + .121(X_4) + .076(X_2)$$

ส่วนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูนั้นจำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมาย เป็นข้าราชการที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความยุติธรรม ประกอบกับลักษณะของงานจะมีลักษณะปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ให้ความเชื่อมั่น และเกิดความเชื่อใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย ศรีวะอุไร และคณะ (25) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาวินัยนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ปัญหาวินัยในตนเอง รองลงมา ปัญหาวินัยในห้องเรียน ปัญหาวินัยสังคม และปัญหาวินัยในโรงเรียน ส่วนแนวทางการเสริมสร้างวินัยนักเรียนมี 8 แนวทาง เมื่อทำการประเมินผลแนวทาง โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ทุกแนวทาง

สรุป

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$ S.D.=0.76) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม ประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน ด้านการสนับสนุนความรู้ และด้านกระจายอำนาจการบริหารงานตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$ S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย และปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X1) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย (X2) และปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X3) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน (X5) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 รวมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 96.6

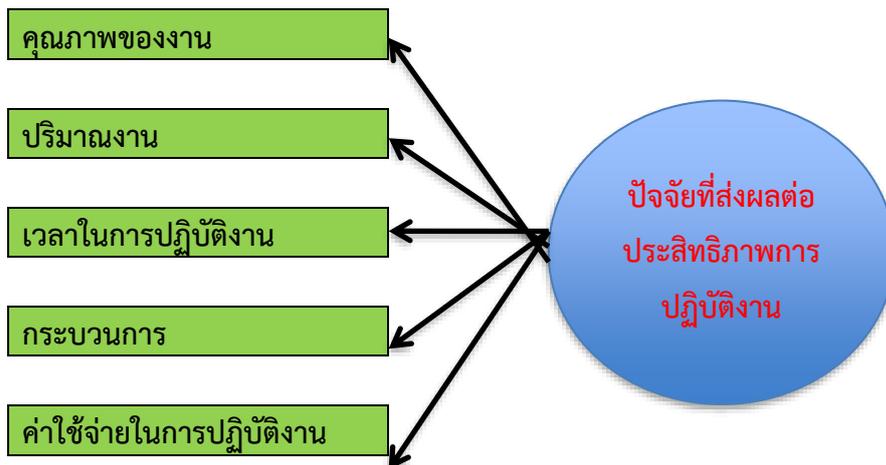
จำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมาย เป็นข้าราชการที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความยุติธรรม ประกอบกับลักษณะของงานจะมีลักษณะปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ให้ความเชื่อมั่น และเกิดความเชื่อใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

- 1) ให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมาย
- 2) ข้าราชการที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย
- 3) อำนาจความยุติธรรมประกอบกับลักษณะของงาน
- 4) มีลักษณะปฏิบัติงานเป็นทีม
- 5) ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจะ

- 6) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาให้ความเชื่อมั่น
- 7) เกิดความเชื่อใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี” สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 ผู้ปกครองและโรงเรียนควรปลูกฝังวินัยและสร้างสัมพันธ์อันดีต่อนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้นักเรียนทำสิ่งต่างๆ ตามความสามารถ และยกย่องชมเชยคนมีวินัย

1.2 สังคมควรเสริมสร้างวินัยของนักเรียนโดยใช้วัฒนธรรมในสังคมเป็นแนวปฏิบัติ เช่น การแสดงความเคารพต่อผู้ใหญ่ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเสริมสร้างวินัยนักเรียนระดับประถมศึกษา

2.2 ควรทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่นักเรียนในระดับประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วาณิชย์บัญชา.(2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window* (พิมพ์ครั้งที่ 12).

กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

ทวีชัย เกียรติสกุลศรี, ชัชจรียา ไบลี. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(1), 587-598.

- ปัทมาพร ท่อชู. (2558). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. [ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ประสิทธิ์ อังกนันท์ และคณะ. (2567). การตัดสินใจของนักเรียนนักศึกษาต่อการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 14(1), 214 – 226.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล*. <https://sites.google.com/site/potarticle>.
- พรทิพย์ เย็นจะบก. (2552). *ถอดรหัส ลับความคิดเพื่อการรู้เท่าทันสื่อ : คู่มือ การเรียนรู้เท่าทันสื่อ*. กรุงเทพมหานคร: ออฟเซ็ทครีเอชั่น.
- สนิท วงศ์แสงตา และคณะ. (2562). อนาคตภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562 - 2571). *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 6(9), 4488-4510.
- สิทธิชัย ศรีวะอุไร และคณะ. (2019). แนวทางการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรธานี. *Research and Development Journal, Loei Rajabhat University*, 14(47), 89 – 97.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). *คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2568). *สถิติบุคลากรทางการศึกษาในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. ประจำปี 2568.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York Harper & Row.