

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนา
คุณภาพรุ่นใหม่ของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

Productive Work Behaviors of Mahidol University International College Staff
Who Have Completed the Next-gen Quality Development Staff Project

กวิน ปลาอ่อน, พรณภัสส์ พรหมณชีติ*

Kawin Pla-on, Pornnapat Pramchote*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วยของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในสังกัดเดียวกับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการและมีการปฏิบัติงานประสานหรือร่วมมือกัน จำนวนทั้งสิ้น 28 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์ Independent – Samples T-Test และความแปรปรวนทิศทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.62) โดยด้านที่มีระดับการแสดงผลพฤติกรรมเชิงคุณภาพสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตามแผน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการด้านเพศ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ พบว่า มีเพียงคุณลักษณะด้านอายุเท่านั้นที่ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ/ นักพัฒนาคุณภาพ

Abstract

This research studied the productive work behaviors of Mahidol University International College staff that completed the Next-gen Quality Development Staff Project. Twelve staff members participated in the project. The study participants were 28 MUIIC staff members consisting of chiefs, heads, and staffs who worked closely with the Next-gen Quality Development Staff Project participants. A questionnaire was used for collecting data. Statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation and comparing between samples by Independent – Samples T-Test and one-way analysis of variance (one-way ANOVA). The result revealed that the productive work behaviors of staff members who have completed the project are at a significantly high level ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.62), and the highest level

งานแผนและพัฒนาคุณภาพ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

Planning and Quality Development Section, Mahidol University International College

* Corresponding author: pornnapat.pra@mahidol.edu

Received : 21 พฤษภาคม 2561/ Revised : 28 กันยายน 2561/ Accepted : 3 ตุลาคม 2561

was found in the aspect of implementation according to the plan. The comparison between staff members' sex, age, work experience and productive work behaviors shows that only age affects their productive work behavior at a significance level of 0.05.

Keywords: Productive Work Behavior/ Quality Development Staff

1. บทนำ

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเสมอมา วิทยาลัยมีกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาหลายกระบวนการ ได้แก่ การรับการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เกณฑ์ของสำนักงานการอุดมศึกษา (สกอ.) การรับรองคุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA และเกณฑ์ AACSB สำหรับหลักสูตรการบริหารธุรกิจ และเพื่อสนับสนุนกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าว วิทยาลัยจึงมีการเตรียมบุคลากรในทุกระดับเพื่อเข้าสู่กระบวนการสร้างนักพัฒนาคุณภาพ เช่น การส่งผู้บริหารและอาจารย์เข้ารับการอบรมเกณฑ์ EdPEX และ AUN-QA และเป็นผู้ประเมินตามขั้นตอนของมหาวิทยาลัยมหิดล พร้อมทั้งมีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งที่ผ่านมาพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่ผ่านการอบรม EdPEX และ AUN-QA รวมทั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพมีบทบาทสำคัญในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report) แต่ไม่ได้มีบทบาทในการนำความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพไปสู่การปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนั้นวิทยาลัยจึงมีแนวคิดในการสร้างนักพัฒนาคุณภาพผ่านโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง การเข้ารับฟังการรายงานการตรวจประเมินของคณะกรรมการตรวจประเมิน EdPEX และการเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ เป็นต้น หลังจากทีพนักงานเข้าร่วมโครงการเป็นระยะเวลา 1 ปี ผู้วิจัยจึงได้ทำการประเมินพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบประเมินผล และด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาผลสัมฤทธิ์ของโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ของวิทยาลัยนานาชาติ

มหาวิทยาลัยมหิดลด้านการนำความรู้จากโครงการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเป็นระยะเวลา 1 ปี ผลการวิจัยจะช่วยให้วิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำนิยามศัพท์

นักพัฒนาคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างมีความสุข [1]

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ หมายถึง การทำงานตามแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างมีความสุข

2. วัสดุและวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน (Institutional research) โดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่อยู่ในสังกัดเดียวกับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ จำนวน 48 คน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 28 คน แบ่งเป็น 1) ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วยของพนักงานที่เข้า

ร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ จำนวน 11 คน และ 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในสังกัดเดียวกับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ และมีการปฏิบัติงานประสานหรือร่วมมือกัน จำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม และประเมินคุณภาพด้วยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของวิทยาลัย จำนวน 30 คน จากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับ เพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วยของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในสังกัดเดียวกับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการและมีการปฏิบัติงานประสานหรือร่วมมือกันมีต่อพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลด้าน

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด

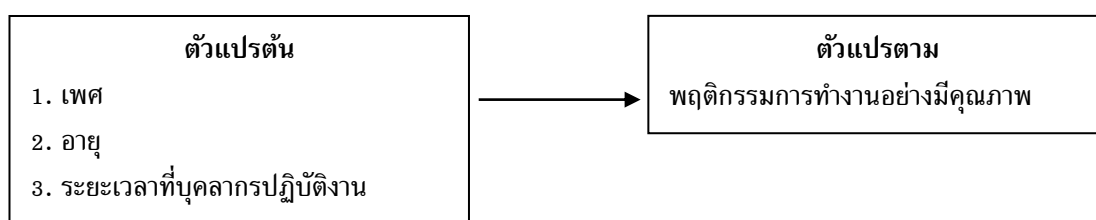
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วยของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในสังกัดเดียวกับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการและมีการปฏิบัติงานประสานหรือร่วมมือกัน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ที่แตกต่างกันระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ ใช้การวิเคราะห์ Independent - Samples T-Test ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ได้แก่ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทิศทางเดียว (One-way ANOVA) และใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเมื่อพบว่ามี ความแตกต่างระหว่างตัวแปร และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

การศึกษานี้มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 28 คน แบ่งเป็น เพศชาย 8 คน (28.57%) เพศหญิง 20 คน (71.43%) เป็นหัวหน้างาน 5 คน (17.86%) หัวหน้าหน่วย 7 คน (25.00%) พนักงานระดับปฏิบัติการ 13 คน (46.43%) ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี 9 คน (32.14%) มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี 6 คน (21.43%) และมากกว่า 10 ปี 13 คน (46.43%) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่

จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.62) โดยมีพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามแผนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.52) และด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.75) ตามลำดับรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูล	จำนวน	%	ข้อมูล	จำนวน	%			
เพศ	ชาย	8	28.57	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 5 ปี	9			
	หญิง	20	71.43						
ตำแหน่ง	หัวหน้างาน	5	17.86				มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	6	21.43
	หัวหน้าหน่วย	7	25.00				มากกว่า 10 ปี	13	46.43
	พนักงานปฏิบัติการ	13	46.43						
				รวม	28	100.00			

ตารางที่ 2 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ (n = 12)

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผน	3.9929	0.52134	มาก
ด้านการปฏิบัติตามแผน	4.0242	0.63583	มาก
ด้านการตรวจสอบประเมินผล	3.8771	0.60961	มาก
ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน	3.9463	0.74608	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.9601	0.61656	มาก

ส่วนที่ 3 ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะด้านเพศกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบประเมินผล และด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานไม่แตกต่างกัน รายละเอียดตามตารางที่ 3

ส่วนที่ 4 ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะด้านอายุกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพแตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบประเมินผล และด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะด้านเพศกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ

พฤติกรรมการทำงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านการวางแผน	ชาย	2	4.1657	0.16567	0.496	0.631
	หญิง	10	3.9583	0.56672		
ด้านการปฏิบัติตามแผน	ชาย	2	4.1238	0.29168	0.232	0.821
	หญิง	10	4.0043	0.69428		
ด้านการตรวจสอบประเมินผล	ชาย	2	4.1100	0.23335	0.574	0.579
	หญิง	10	3.8305	0.65855		
ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน	ชาย	2	4.1663	0.11490	0.440	0.669
	หญิง	10	3.9023	0.81607		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะด้านอายุกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ

พฤติกรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2.722	2	1.361	45.828	0.000*
	ภายในกลุ่ม	0.267	9	0.030		
	รวม	2.990	11			
ด้านการปฏิบัติตามแผน	ระหว่างกลุ่ม	3.319	2	1.659	13.234	0.002*
	ภายในกลุ่ม	1.128	9	0.125		
	รวม	4.447	11			
ด้านการตรวจสอบประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3.553	2	1.776	29.888	0.000*
	ภายในกลุ่ม	0.535	9	0.059		
	รวม	4.088	11			
ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.372	2	2.686	32.197	0.000*
	ภายในกลุ่ม	0.751	9	0.083		
	รวม	6.123	11			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะด้านอายุกับพฤติกรรมการทำงานด้านการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบประเมินผล และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานเป็นรายคู่ตามช่วงอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีพฤติกรรมการทำงานทั้ง 4 ด้านต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปีมีพฤติกรรมการทำงานทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน รายละเอียดตามตารางที่ 5

ส่วนที่ 5 ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบประเมินผล และด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานไม่แตกต่างกัน รายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ผลต่างของค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการทำงานด้านการวางแผน จำแนกตามอายุของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงาน ด้านการวางแผน	\bar{x}	อายุต่ำกว่า 30 ปี	อายุ 30 – 35 ปี	อายุมากกว่า 35 ปี
อายุต่ำกว่า 30 ปี	2.9286		-1.25200*	-1.25286*
อายุ 30 – 35 ปี	4.1806			- 0.00086
อายุมากกว่า 35 ปี	4.1814			
พฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแผน	\bar{x}	อายุต่ำกว่า 30 ปี	อายุ 30 – 35 ปี	อายุมากกว่า 35 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	2.8750		-1.44950*	-1.22938*
30 – 35 ปี	4.3245			0.22013
มากกว่า 35 ปี	4.1044			
พฤติกรรมการทำงาน ด้านการตรวจสอบประเมินผล	\bar{x}	อายุต่ำกว่า 30 ปี	อายุ 30 – 35 ปี	อายุมากกว่า 35 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	2.6667		-1.48567*	-1.37833*
30 – 35 ปี	4.1523			0.10733
มากกว่า 35 ปี	4.0450			
พฤติกรรมการทำงานด้านการนำผล การประเมินมาปรับปรุงงาน	\bar{x}	อายุต่ำกว่า 30 ปี	อายุ 30 – 35 ปี	อายุมากกว่า 35 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	2.5000		-1.86650*	-1.50563*
30 – 35 ปี	4.3665			0.36088
มากกว่า 35 ปี	4.0056			

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีคุณภาพ

พฤติกรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.886	2	0.443	1.895	0.206
	ภายในกลุ่ม	2.104	9	0.234		
	รวม	2.990	11			
ด้านการปฏิบัติตาม แผน	ระหว่างกลุ่ม	1.008	2	0.504	1.318	0.315
	ภายในกลุ่ม	3.439	9	0.382		
	รวม	4.447	11			
ด้านการตรวจสอบ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.126	2	0.563	1.710	0.235
	ภายในกลุ่ม	2.962	9	0.329		
	รวม	4.088	11			
ด้านการนำผลการ ประเมินมาปรับปรุง งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.038	2	0.519	0.918	0.434
	ภายในกลุ่ม	5.085	9	0.565		
	รวม	6.123	11			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล มีประเด็นที่น่าสนใจควรมานำอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาที่พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) (ตารางที่ 3) ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของสิริศา จักรบุญมา และถวัลย์ เนียมทรัพย์ ที่พบว่า พนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) [2] และสกุลรัตน์ ไพบูลย์ที่พบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) [3] ซึ่งสิริศา จักรบุญมา และถวัลย์ เนียมทรัพย์ กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพ คือ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรโดยการปฐมนิเทศ การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มีพี่เลี้ยงคอยดูแล การสอนงาน การเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาท บรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กร เน้นให้ทำงานเป็นทีม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ได้ทดลองปฏิบัติงานด้วยตนเอง และมอบอำนาจตัดสินใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานฝ่ายบำรุงรักษาสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดแผนงานและลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้พนักงานฝ่ายบำรุงรักษามีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีตามไปด้วย [2] ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่สิริศา จักรบุญมา และถวัลย์ เนียมทรัพย์ กล่าวว่า ล้วนเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเหมือนกับกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ที่วิทยาลัยนานาชาติดำเนินการ ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการจึงมีค่าใกล้เคียงกันเป็นอย่างมาก

2. จากการศึกษาที่พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่มีพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามแผนมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน และด้านการตรวจสอบประเมินผล ตามลำดับ (ตารางที่ 3) สอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภิตา ศรีนุ้มที่พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาเทศบาลเมืองมากที่สุด และมีส่วนร่วมในการ

ประเมินผลน้อยที่สุด [4] ผลการวิจัยของชัยวัฒน์ กิตติที่พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกิจกรรมสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น [5] และผลการวิจัยของพระกิตติชัย ปญญาโร (สินคง) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล [6]

3. จากการศึกษาที่พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ซึ่งมีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานด้านคุณภาพสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี (ตารางที่ 6) สอดคล้องกับ พนิดาแดงศรีที่ระบุว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุมากมีประสิทธิผลที่งานสูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [7] ในขณะที่งานวิจัยของสกุลรัตน์ ไพบูลย์ระบุว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันโดยพนักงานที่มีอายุ 20-29 ปีมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป [3] ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงาน พร้อมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เนื่องจากผลการวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรืองระบุว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านพฤติกรรม [8]

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาที่ระบุว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพรุ่นใหม่ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานด้านคุณภาพสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ดังนั้น วิทยาลัยจึงควรกำหนดให้อายุเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนาคุณภาพ โดยกำหนดให้พนักงานต้องมีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปจึงมีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการ

4. เอกสารอ้างอิง

1. ปัทมาพร ท่อชู.ความหมายการพัฒนาประสิทธิ ภาพการทำงาน [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 25 สิงหาคม 2561]. เข้าถึงได้จาก:http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771
2. สิริศา จักรบุญมา และถวัลย์ เนียมทรัพย์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสาร สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 2557;40:180-193.
3. สกุรัตน์ ไพบูลย์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี โทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
4. ไสภิตา ศรีน่วม. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่; 2558.
5. ชัยวัฒน์ กิตติ. การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท ซีพีเอฟ(ประเทศไทย)จำกัด(มหาชน)โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูนในการดำเนินกิจกรรม TPM ต่อการบริหารงานคุณภาพ. รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่; 2555.
6. พระกิตติชัย ปญญาโร (สินคง). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต]. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; 2557.
7. พนิดา แต่งศรี. ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะและความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิผลที่มงาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2546.
8. อุทุมพร รุ่งเรือง. ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2555.