

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่จะนำมาใช้ในรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเนื้อหาที่ศึกษามีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านอื่นกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. การบริหารจัดการ โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งที่ตัวของพนักงาน เป็นสำคัญ ผู้บริหารองค์กรจะใช้วิธีหลากหลายที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีผู้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ดังนี้

ความหมายเชิงเศรษฐศาสตร์

สุกัญญา เออมอัมรธรรม (2546 : 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) กับผลที่ออก (Output) ถ้าที่ได้ออกมามากกว่าปัจจัยที่ใส่เข้าไปหรือผลที่ได้ออกมาเท่าเดิมแต่ใช้น้อยกว่าเรียกว่าประสิทธิภาพ ที่ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ซึ่งโดยทั่วไปได้แก่ คน เงิน การบริหารจัดการและวัสดุอุปกรณ์ จึงต้องใช้ปัจจัยเหล่านี้อย่างคุ้มค่า

นาคยา เกตุสมบุรณ์ (2550 : 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง องค์การที่มีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

เอลมอร์ ปีเตอร์สัน และ อี. กลอสวินอร์ พลอแมน (Elore Peterson and E. Grosvernor Plawmam, 1953:433) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ความหมายเชิงสังคมศาสตร์

ทีเอ ไรอันและพี.ซี. สมิทซ์ (T.A. Ryan and P.C. Smith อ้างถึงใน อรรถวุฒิ ดัชนีนาวิทย์ 2544:10) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน เช่น ความพยายาม

อรรถวุฒิ ดัชนีนาวิทย์ (2544:10) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าซึ่งพิจารณาถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมใจ ลักษณะ (2549:6) ให้ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้บุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพ คือ ระดับของพฤติกรรม หรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด หรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยต้องมีทั้งปัจจัยนำเข้าซึ่งได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด อาศัยกระบวนการบริหาร

(process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม เพื่อคำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

คูเบรน และ ไอแลนด์ (DuBrin and Ireland, 1993 อ้างถึงใน ณัฐพันธุ์ เสงรณ์นนท์, 2543 : 200) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ดี (Factors Contributing to Performance) สามารถแยกพิจารณาเป็น 2 กลุ่ม

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Individual Factors) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากความบกพร่องของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ความสามารถทางสมองจำกัด ถ้าบุคคลมีความสามารถทางสมองต่ำก็จะทำให้การพัฒนาไม่สามารถปฏิบัติงาน ที่ใช้ความคิดยาก ดังนั้นนอกจากการฝึกอบรม ทักษะการปฏิบัติงานตามปกติแล้ว แต่ละองค์กรยังต้องส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ ภาษา และการอ่าน เพื่อให้พนักงานพัฒนาสมองอย่างต่อเนื่อง

1.2 ขาดความรู้ในงาน ซึ่งเกิดจากการขาดความรู้พื้นฐานที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ และการขาดประสบการณ์

1.3 การงู้อิจ หรือจริยธรรมในงานต่ำ ทำให้พนักงานขาดความสนใจ และไม่ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ผลคือ คุณภาพและมาตรฐานของผลงานไม่เป็นไปตามกำหนด

1.4 ความเครียดในงาน อาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ประเภทของงาน ปริมาณงาน ความมั่นคงในงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความเครียดที่สูงและต่อเนื่องจะมีอันตรายต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

1.5 การหมดไฟในงาน เกิดจากความเหนื่อยล้า ทั้งทางกายภาพและจิตใจ เนื่องจากการทำงานเป็นระยะเวลานาน

1.6 ความล้าสมัย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและระบบเศรษฐกิจ ทำให้ความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในอดีตของพนักงานขาดความเหมาะสม

1.7 ข้อจำกัดทางกายภาพ เช่น การมองเห็น การได้ยิน การพิการทางร่างกาย และโรคติดต่อบางประเภท ส่งผลต่อความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคคล

1.8 การติดสุราหรือยาเสพติด เนื่องจากการดื่มสุราและการใช้ยาเสพติดส่งผลให้บุคคลขาดความตั้งใจในงาน ตัดสินใจผิด เกิดอุบัติเหตุและขาดงาน

1.9 การติดบุหรี ก่อให้เกิดต้นทุนเรื่องการจัดสถานที่การสูญเสียเวลางาน ตลอดจนสร้างความรำคาญและรบกวนบุคคลอื่น

1.10 การมีปัญหาทางอารมณ์และบุคลิกภาพปรวนแปร เกิดจากความเครียดและความขัดแย้งภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดอาการต่าง ๆ เช่น จิตหลอน ความกลัดกลุ้ม ความกังวล ความซึมเศร้า และความก้าวร้าว เป็นต้น

1.11 บุคคลที่เข้าใจยาก เป็นลักษณะของบุคคลบางคน ที่ไม่ได้มีปัญหาทางจิตใจในระดับที่รุนแรง เพียงแต่มีบุคลิกภาพ ที่แตกต่าง เพื่อเรียกร้องความสนใจ ซึ่งอาจจะสร้างความรำคาญหรือปัญหาในการทำงานร่วมกัน

1.12 ปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาครอบครัว มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การทำงาน กิจกรรมทางสังคม และการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งแยกกันไม่ได้เด็ดขาด ดังนั้น เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งของชีวิตเกิดปัญหา ก็ส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นของชีวิตเช่นกัน

1.13 ความเฉื่อยชา อาจเกิดจากความไม่พอใจในงาน ความเครียด ติดการพนัน หรือยาเสพติด

1.14 ความสัมพันธ์ผู้สวาระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น ผู้จัดการกับลูกน้อง อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานอื่น การใช้เวลาในที่ทำงาน คุณธรรมในการประเมินผลงาน และการเลื่อนตำแหน่ง หรือความสัมพันธ์ที่แตกร้าง อาจส่งผลกระทบต่อการร่วมงาน และการประสานงานกันในอนาคต

2. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน การบริหารงาน และภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

2.1 ปัญหาด้านการยศาสตร์ การจัดระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสม เป็นสาเหตุที่สำคัญของอุบัติเหตุ อาการเจ็บป่วยทางกายภาพและจิตใจ เช่น สายตาสั้น การปวดหลัง หรือความเมื่อยล้า เป็นต้น

2.2 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสม การติดต่อสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ อาจทำให้บุคคลเกิดความสับสนและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านขวัญและกำลังใจขึ้นจากการสื่อความหมายและแปลความหมายที่ผิดพลาด

2.3 อิทธิพลของกลุ่มที่ไม่ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ถ้ากลุ่มบุคคลมีทัศนคติตรงข้ามกับเป้าหมายขององค์กรจะเกิดข้อพิพาท หรือไม่ไว้วางใจกับกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กร

2.4 วัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอมากเกินไป

2.5 สภาพแวดล้อมและการสนับสนุนภายในองค์กรที่ไม่ส่งเสริมการทำงาน เกิดจากความไม่พร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ ระบบงาน งบประมาณ ตลอดจนความชัดเจนของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.6 ภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม

2.7 อาคารสำนักงานที่ป่วย จะสร้างมลภาวะ และปัญหาในการปฏิบัติงาน

สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ถ้าขาดไปจะส่งผลให้ความสำเร็จของงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่าง กว้างขวางเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ กำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงความต้องการในระดับสูงขึ้น จนถึงระดับสูงสุด
3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นหรือจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
4. ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การทำงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ที่เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานภาพจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพ นับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีอ็อาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีอ็อาร์จี (ERG Theory) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ความต้องการทางร่างกายและวัตถุ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งเงินเดือน ประโยชน์บริการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน และกลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง

โดยทั่วไปจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีอ็อาร์จี จะมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวคือ

1. ความต้องการมีชีวิตเปรียบได้กับความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยของ มาสโลว์ ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นคล้ายคลึงกับความต้องการสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้าเหมือนกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิตของ มาสโลว์

2. ทฤษฎีอ็อาร์จี เสนอหลักการความพึงพอใจและความก้าวหน้า (Satisfaction Progression Principle) ที่มาแนวความคิดคล้ายคลึงกับมาสโลว์ คือ การที่มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งแล้วจะผลักดันให้เกิดความต้องการระดับสูงขึ้น

นอกเหนือจากความคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีอ็อาร์จี มีประเด็นต่างกันดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการมากกว่า 1 ประเภทในช่วงเวลาเดียวกัน และความต้องการขั้นต่ำไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองครบถ้วนก่อนที่จะตอบสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไป เช่น พนักงานแม้จะเกิดความหิว เพราะยังไม่ได้รับประทานอาหารเช้า แต่ก็ต้องการแก้ปัญหาเกี่ยวกับลูก้าให้สำเร็จลุล่วงก่อน

2. ทฤษฎีฮีอาร์จี มีความยืดหยุ่นมากกว่า เพราะให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของบุคคล ที่อาจทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกัน

3. นอกเหนือจากหลักการความพึงพอใจและความก้าวหน้าที่คล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์แล้ว อัลเดอร์เฟอร์ยังเสนอเพิ่มเติมในหลักการที่เรียกว่า หลักการความกดดันและการถดถอย (Frustration – Regression Principle) หมายถึงการที่มนุษย์ประสบความยากลำบากในความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป จึงเกิดความกดดันอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งต้องหยุดความต้องการนั้น ๆ และถดถอยกลับมาอยู่ในความต้องการระดับต่ำกว่า

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เฮอรัลด์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เฮอรัลด์ มี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) สัมพันธ์โดยตรงต่อแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงาน ที่ตนเองทำ ซึ่งเฮอรัลด์เฮอรัลด์เชื่อว่าเป็นแรงหนุนให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้น ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเราทำสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดการจูงใจอย่างต่อเนื่อง

1.3 ลักษณะของงาน (The work itself) เป็นผลมาจากความเหมาะสมของปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายตามกำลังความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานของตนซึ่งจะช่วยให้เกิดความผูกพันในงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ จากการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกปัจจัยด้านนี้ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหาร (company policy and administration) คือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดนโยบายที่เด่นชัด รวมถึงการจัดการและการบริหารขององค์กรการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

2.2 ความมั่นคงในงาน (Security) คือความรู้สึกที่มีผลมาจากความเชื่อของคนว่าตนเองได้รับการปกป้องในเรื่องของความยุติธรรม

2.3 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน (Salary and benefits) คือ การจ่ายเงินและองค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่น ๆ อันรวมถึงค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่ง ซึ่งควบคุมไปกับการทำงาน รวมทั้งผลตอบแทนเมื่อไม่ได้ทำงานหรือออกจากงาน

2.4 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship) คือความรู้สึกที่ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2.5 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Staff Relationship) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ปรีกษาหารือ ความเข้าใจกัน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.6 สถานะของอาชีพในสายตาของสังคม (Status) หมายถึง งานหรือสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

2.7 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) คือ โอกาสที่บุคคลจะได้รับการเพิ่มพูน และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในวิชาชีพ

2.8 สภาพการทำงาน (Working condition) คือ ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียง เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) คือ สภาพบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.10 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Job supervision technical) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานและบุคคล ความยุติธรรมในการบริหาร และความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยสูงใจ และปัจจัยต่ำจูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยต่ำจูง 7 ข้อและปัจจัยสูงใจ 5 ข้อมาเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจะกระตุ้นชักนำหรือเป็นเหตุให้เกิดความพยายามที่จะกระทำหรือแสดงออกที่นำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงาน เพื่อหาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ดังนี้

ปัจจัยคำจูน

1. นโยบายและการบริหาร ถ้าสมาชิกส่วนใหญ่มีความเข้าใจถึงนโยบายและทิศทางของการบริหารขององค์กร เช่น เข้าใจการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ระบบการควบคุมภายใน การจัดสรรทรัพยากรขององค์กร และระบบการร้องทุกข์ จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และแสดงพฤติกรรมดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร
2. มีวินัยในการทำงาน พยายามให้ทุกคนอยู่ในกรอบของวินัยร่วมกัน มีความกระตือรือร้น เต็มใจในการเข้ามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นแก่องค์กร
3. ทุ่มความสามารถ กำลังกาย กำลังความคิด เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร
4. มีความภาคภูมิใจและชื่นชมต่อองค์กรของตนเอง

2. ขวัญในการทำงาน ขวัญ (Morale) เป็นสภาวะแห่งจิตใจของสมาชิกในหมู่คณะหรือองค์กรที่แต่ละคนแสดงออกมาด้วยความสนใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงาน หากองค์กรใดมีสมาชิกที่มีขวัญในการทำงานต่ำ จะส่งผลให้การทำงานขององค์กรนั้นไม่บรรลุผล (สมพงษ์ เกษมสิน 2519, 341-343)

โยเดอร์ (Yoder 1962: 527) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง องค์กรประกอบของพฤติกรรม ที่แสดงออกมาในรูปของความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน

เดวิส (Davis อ้างถึงใน อรรถวุฒิ ดัชนีวิทย 2544: 19) ให้ความเห็นว่า ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานสูง (High Morale) สมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธา เชื่อมั่นในองค์กรอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานของคนต่ำ (Low Morale) สมาชิกจะไม่ชอบการบริหารของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในองค์กร อาจทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวได้

3. ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคง (Security) เป็นสภาวะแห่งความรู้สึกปลอดภัย ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ ความมีเสถียรภาพ การได้รับหลักประกัน และการมีความมั่นคงในชีวิต ตามพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster 1971, 1641) ถ้างานที่ทำมั่นคง คนเราจะตั้งใจทำ เพื่อสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอที่จะเป็นที่ยึดได้ แต่ถ้า เป็นงานชั่วคราวก็จะไม่ตั้งใจที่จะทำงาน ความมั่นคงในการทำงานทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมดังนี้

- 3.1 มีความภาคภูมิใจและชื่นชมต่อองค์กรของตน
- 3.2 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร
- 3.3 ขยันหมั่นเพียร

4. ด้านแรงงานความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในการอยู่ร่วมกันทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมดังนี้

4.1 มีความร่วมมือกัน ทำงานเป็นทีม

4.2 มีแรงจูงใจสูง และมีความเข้มแข็งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

4.3 มีความสามัคคี กลมเกลียวเป็นปึกแผ่น ก่อให้เกิดพลังร่วมกันในการทำงาน

4.4 สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืองานเป็นกรณีพิเศษ

5. ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม องค์การที่มีสภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามลักษณะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัยในการทำงานทั้ง เสียง แสงสว่าง อากาศถ่ายเท อุปกรณ์ ป้องกันส่วนบุคคล และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกสุขลักษณะอนามัยต่อพนักงาน ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมดังนี้

5.1 มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง

5.2 มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

5.3 ยอมรับการมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้น สมาชิกในหน่วยงานยังคงดำรงสภาพความปกติสุขได้อยู่เช่นเดิม

5.4 ความตั้งใจ ที่จะร่วมมือประสานงานซึ่งกันและกัน

5.5 มีปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน มีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้

6. ด้านเทคโนโลยี การนำสารสนเทศและเทคโนโลยีข่าวสารมาใช้กับกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น ระบบ LAN, WAN, Internet, e-mail, supply chain - B2B และอื่นๆ รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิผล และความรู้ทั่วไปในการบริหารสำนักงาน มีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องใช้สำนักงานจะช่วยให้เกิดการประหยัดแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ในการใช้เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องบวกลบ เครื่องถ่ายเอกสาร ฯลฯ ดังนั้น ถ้าผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถแข่งขันหรือจัดทำเอกสารได้ทันเวลา ทำให้สูญเสียทรัพยากรบุคคลไปโดยเปล่าประโยชน์ จึงต้องฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7. ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวงานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ บุคคลทำงานเพื่อรางวัลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นรูปของเงินและประโยชน์บริการต่างๆ เช่นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าตำแหน่งที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือน โบนัส

คำรักษาพยาบาล ค่าที่พัก ารรับส่งพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน งานเลี้ยงของบริษัทในเทศกาลต่าง ๆ การเรียนภาษาต่างประเทศ เป็นต้น ล้วนเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ การจ่ายผลตอบแทนควรคำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ และการมีส่วนร่วมในส่วนกำไร ซึ่งเป็น หลักการจ่ายค่าตอบแทนที่ให้ความเสมอภาค สอดคล้องกับความคาดหวัง

ปัจจัยจูงใจ

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การกำหนดมาตรฐานของงานรายละเอียดงาน ขอบเขต หน้าที่ที่พนักงานปฏิบัติอยู่ ซึ่งควรตรงกับวุฒิเป็นผลมาจากความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามกำลังความสามารถ ส่งผลให้การทำงานอย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรม คือ มีความคิดริเริ่ม และสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์

2. ความสำเร็จของงาน งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและสามารถประเมินความสำเร็จได้ พนักงานจะใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามแผน และสามารถควบคุมผลให้บรรลุเป้าหมาย จึงจะถือว่ามีประสิทธิภาพ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าทำได้ตามเป้าหมาย ในเวลาที่กำหนด จะส่งผลให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง

3. การได้รับการยอมรับ การได้รับการยอมรับนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดการจูงใจอย่างต่อเนื่องผลสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวัง ซึ่งหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ การได้รับการยอมรับจากผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากกลุ่ม และจากผู้บังคับบัญชา เหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย

4. ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงในทางดีขึ้น งานที่ปฏิบัติได้รับการพัฒนา การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ ได้รับฝึกอบรม และส่งไปดูงานจะเป็นการสร้างสิ่งจูงใจภายใน ซึ่งเป้าหมายความก้าวหน้าในการทำงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

- 4.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 4.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 4.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถ และความพอใจ
- 4.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 4.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้ปฏิบัติงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของงาน ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรพิจารณาถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการได้รับรู้เทคโนโลยีและข่าวสารใหม่ๆที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ โดยการจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมตามความจำเป็นและความเหมาะสมในแต่ละหน้าที่

สรุป การดำเนินงานในแต่ละองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่แน่ชัด และต้องทราบถึงความต้องการในปัจจุบันภายในของบุคลากร เพื่อสร้างแรงผลักดัน หรือแรงจูงใจ ให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของงาน จากการทบทวนวรรณกรรมและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมานี้ พบว่าการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่นักในการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป โดยผู้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ประยุกต์ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาใช้ และพบว่างานวิจัยที่ประยุกต์ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปรากฏผลสรุปได้ 2 ลักษณะคือ คล้อยตามทฤษฎี หรือขัดแย้งกับทฤษฎี ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ

การบริหารจัดการโรงเรียนดั้นแก้วผดุงพิทยาลัย

โรงเรียนดั้นแก้วผดุงพิทยาลัย ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2465 เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 4 โดยอาศัยศาลาวัควงศ์เมธา (บ้านหนองโง่ง) เป็นสถานที่เล่าเรียน

พ.ศ. 2476 ผู้ปกครองนักเรียนและราษฎร ได้ร่วมกันจัดซื้อที่ดิน จำนวน 5 ไร่ 2 งาน ใช้เป็นสถานที่เล่าเรียนตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 1 บ้านดั้นแก้ว ตำบลขุนทอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อมาได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน ทรงปั้นหยา ขนาด 9×14 เมตร และต่อมาได้ซื้อและก่อสร้างอาคารเรียนใหม่ แบบ ป.1ก. ขนาด 9×24 เมตร สิ้นทุนทรัพย์ทั้งสิ้น 44,000 บาท โดยราษฎรบริจาค

พ.ศ. 2514 โรงเรียนได้รับอนุญาตให้เปิดสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 , ประถมศึกษาปีที่ 6 และประถมศึกษาปีที่ 7 ตามลำดับ

พ.ศ. 2515 ได้รับงบประมาณก่อสร้างโรงฝึกงาน 1 หลัง จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงใหม่

พ.ศ. 2517 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน แบบ 017 จำนวน 1 หลัง งบประมาณ 251,000 บาท และได้รับต่อเติมชั้นล่างจำนวน 4 ห้องเรียน เป็นเงิน 46,185 บาท

พ.ศ. 2527 ได้รับอาคารแบบ ป.1ก. หลังเดิม และได้รับงบประมาณมาก่อสร้างอาคารเรียน แบบ สปข.105/26 ขนาด 4 ห้องเรียน ใช้งบประมาณ 800,000 บาท และในปี พ.ศ. 2535 ได้รับงบต่อเติมได้ทุน จำนวน 4 ห้องเรียน งบประมาณ 280,000 บาท

พ.ศ. 2528 ได้รับอนุญาตเปิดชั้นอนุบาล 1 และอนุบาล 2 เพิ่ม

พ.ศ. 2530 ได้มีการยุบโรงเรียนวัดหนองโงมมารวมกับโรงเรียนบ้านด้นแก้ว

วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 ได้รับอนุญาตให้เปิดชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีนักเรียนมาเรียนรุ่นแรก จำนวน 10 คน

วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 ได้รับบริจาคที่ดิน อาคารศูนย์อนุบาล จากกรรมการโรงเรียน ศิษย์เก่า คณะครูและผู้ปกครองนักเรียน เนื้อที่ - ไร่ 1 งาน 24 ตารางวา สิ้นทุนทรัพย์ทั้งสิ้น 1,000,000 บาท

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 ได้รับบริจาคที่ดินด้านหลังโรงเรียนจากคณะกรรมการโรงเรียน ศิษย์เก่า คณะครูและผู้ปกครองนักเรียน เนื้อที่ - ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา สิ้นทุนทรัพย์ทั้งสิ้น 200,000 บาท

ปีการศึกษา 2540 ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ขนาดกลาง

ปีการศึกษา 2542 ได้รับรางวัลจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นสถานศึกษาที่จัดกิจกรรมจริยธรรมศึกษาคีเด่น

วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2551 ถ่ายโอนเข้าสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนบ้านด้นแก้ว เป็น โรงเรียนด้นแก้วผดุงพิทยาลัย

ปัจจุบันโรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมี นายพัฒนธรณภูมิ ศรีบุญเรือง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน มีเขตบริการทั้งหมด 9 หมู่บ้าน และสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมีเขตพื้นที่บริการทุกตำบลของอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

แนวทางการบริหารจัดการของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์ที่งาน (VISION)

1. เปลี่ยนแปลงวิธีการคิด
2. เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน
3. มุ่งมาตรฐานคุณภาพเป้าหมายของเรา บริหารจัดการ โรงเรียน ต้องมีความรับผิดชอบ

ผลผลิตต่อสังคม

พันธกิจ (MISSION)

บริการที่ดี มีคุณภาพ คือจุดหมายของเรา

1. ตั้งใจ
2. ให้ใจ
3. ใส่ใจ
4. เต็มใจ

ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนาสถานศึกษาตามหลัก ร่วมคิด ร่วมทำ
2. การบริหารและการจัดการตามความต้องการ ความจำเป็น และบริบทของสถานศึกษา
3. ผู้ปฏิบัติงานมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าทุกคน เป็นคนดี มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ และสามารถเรียนรู้ และพัฒนาได้
4. การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร เน้นผลงาน
5. สร้างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขึ้นเองและมุ่งพัฒนาทั้งระบบ
6. ผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้น และประสานงานให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
7. ครูและบุคลากรเป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ริเริ่มและปฏิบัติ
8. สร้างเครือข่ายองค์กร มีส่วนร่วมสนับสนุนและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา
9. การทำงานเป็นการทำงานเป็นทีมให้ความร่วมมือ เคารพกันตามติ และสมานฉันท์
10. คุณภาพผู้บริหาร ต้องมีความรู้ เน้นปัจจุบันทันสมัย เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด โดยศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัท จำนวน ทั้งหมด 171 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 10.0 ในการคำนวณค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน หรือแบบสเต็ปไวส์ (multiple regression analysis, stepwise)

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด มีความพึงพอใจโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับที่มาก ในด้านเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านเพื่อนร่วมงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมทุกด้านของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด อยู่ใน ระดับสูง ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านผลผลิต ด้านต้นทุนการผลิต และ ด้านกระบวนการการทำงาน เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัดมากที่สุด รองลงมานั้น เป็นปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ ร้อยละ 50.7

อุริภา เหล่าประเสริฐ (2549) ได้ศึกษาความเห็นของผู้บริโภคต่อการบริการของ ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี สาขานครปฐม ผลการศึกษาความเห็นของผู้บริโภคต่อการบริการของ ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี สาขานครปฐม โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับแรกคือด้านกระบวนการให้บริการ รองลงมาคือด้านสถานที่ที่ ให้บริการด้านพนักงานและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นอันดับ สุดท้าย

กัลยา ธนกรอังกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยงูใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจ และปัจจัยกระตุ้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาธิตธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ สำนักสาธิตธรรมประจำภาค 5 สำนักอำนวยการประจำสาธิตธรรมภาค 5 สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานประจำศาลแรงงานภาค 5 สำนักงานประจำศาลแขวงเชียงใหม่ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานประจำศาลจังหวัดฝาง รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One Way ANOVA เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาธิตธรรมในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพจิตและปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก และด้านนโยบายของสำนักงานสาธิตธรรม ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ รายได้และเงินเดือนที่ต่างกัน จะทำให้ปัจจัยอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ที่ต่างกันจะทำให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ที่ต่างกัน จะทำให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยกลุ่มอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สูงกว่ากลุ่มระหว่าง 21 -30 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 40 - 50 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และสถานภาพพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มคนโสดจะมีความแตกต่างสูงกว่ากลุ่มคนสมรส และในระดับของการศึกษาปัจจัยจิตใจที่รักษาสุขภาพจิตในด้านสภาพการทำงานและในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มการศึกษาระดับอนุปริญาสูงกว่าระดับกลุ่มการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญาและประสบการณ์ที่ต่างกันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

อนงเยา พูลเพิ่ม (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด และ ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด และ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้งจำกัดจำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , F-test และ LSD.

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ด้านสังกัดฝ่ายผลิต รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท สถานภาพโสด และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปีและ 1-3 ปี 2) พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเห็นด้วยว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการรับผิดชอบในหน้าที่ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางได้แก่ ด้านสถานที่ตั้งอำนวยความสะดวก ด้านสวัสดิการค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามลำดับ 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายต้นสังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรสและอายุงานต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 170 คน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow,1954)



ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 2.56) และความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ส่วนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.88) จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชูยศ ศรีวรรณ (2553) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ โดยตัวอย่างใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.) เขต อำเภอเมืองฯ จ.นครราชสีมา จำนวน 18 แห่งๆละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีระดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์ (2554) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ให้มีประสิทธิภาพ คาเนินการโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มศึกษาที่เป็น บุคลากรในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีจำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบบรรยายและใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อาชีพ รายได้ สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน

ชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มี อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีนั้น พบว่าปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี คือ บุคลากรบางส่วนมีทักษะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนน้อย โรงเรียนขาดงบประมาณในการส่งเสริมให้ บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนให้กับนักเรียน บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ในโรงเรียน บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มาก และการบริหารงานบุคคลมีระบบการบริหารจัดการในการ ใช้อาคารสถานที่ไม่เป็นระเบียบจึงส่งผลให้การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการส่งเสริมพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกชุมชน รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณส่งเสริมบุคลากรไปอบรมความรู้ การผลิตสื่อการเรียน ส่วนด้านการบริหารงาน งบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทของการเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม หรือต่อผู้บริหารในเรื่องการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียน

วรรณนิภา จันทรศาศรี (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง 2) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม เลือกรandomตัวอย่างจากจำนวนพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง ทั้งหมด 8 สาขา 4 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 137 ราย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การใช้เทคนิคการวัดความเห็นแบบมาตรวัดของ Likert Scale ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสังคมและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และทำการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยความสำคัญของแต่ละปัจจัย รวมทั้งการใช้ การวัดแบบการเรียงอันดับ (Ranking) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเรียงลำดับปัญหาและอุปสรรคจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ผลการศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.97 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับล่าง มีรายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 35,000 บาทขึ้นไป ไม่มีรายได้เสริมเฉลี่ยต่อเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี ผลการศึกษายุติธรรมของกลุ่มตัวอย่างด้านความรับผิดชอบ มีการมาทำงานตรงต่อเวลาบ่อยครั้ง มีการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาบ่อยครั้ง ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเองมีการเข้าฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองบางครั้ง มีการเรียนรู้ผ่านสื่อทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ KTB e-Training) บ่อยครั้ง ด้านลักษณะของงาน มีการใช้ทักษะความสามารถในการทำงานบ่อยครั้ง มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บ่อยครั้ง ด้านการใช้สวัสดิการของทางธนาคาร มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลบางครั้ง มีการใช้สิทธิลาพักร้อนบางครั้ง ในส่วนของผลการศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยทั้ง 2 คือ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจพบว่ามีระดับความสำคัญมากที่สุดได้แก่ ความมั่นคงของงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ระดับความสำคัญมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สวัสดิการค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน การพอใจในลักษณะงานที่ทำ และการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงินและการได้รับผิดชอบงานและค่าเฉลี่ยความสำคัญรวมมีค่ามาก มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.91

ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัญหาและอุปสรรคแต่ละปัจจัยในลำดับหนึ่งคือปัญหาทางด้านสังคม ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานคือในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนประจำปีไม่มีความยุติธรรม ด้านการการพอใจในลักษณะงานที่ทำคืองานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานไม่มีการช่วยเหลือกันแก้ปัญหา ต่างคนต่างอยู่ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ด้านค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทนคือ การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีอัตราต่ำหรือไม่เหมาะสม ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงินคือ การส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถสูงได้ไม่ทั่วถึงและไม่มีความเหมาะสม ด้านสวัสดิการคือ เบิกเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลได้น้อยเกินไป ปัญหาและอุปสรรคทางด้านสังคมรวมทั้ง 3 ด้าน คือการพอใจในลักษณะงานที่ทำปัญหาและอุปสรรคทางด้านเศรษฐกิจรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน

จิรารัตน์ ลินแสง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ วัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ด้านปัจจัยด้านอื่นๆ กับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานTMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ วิธีการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) หรือ TMB ที่สังกัดในสำนักงานเขตธุรกิจสมุทรปราการ 15 สาขา จำนวนประชากรทั้งหมด 135 คน ตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวกระดับเจ้าหน้าที่โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One –Way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างด้วยวิธี MRAที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรอิสระด้านเพศ ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานTMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและผลตอบแทนสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานTMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านอื่นๆเกี่ยวกับด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านอื่นๆความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการทำงานของหน่วยงานต่างๆ พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่จัดได้เป็น 2 กลุ่มคือ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร ขวัญในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานด้านแรงงาน ความสัมพันธ์ ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษารั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป