

บทความวิจัย (Research Article)

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุง-
พิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่****Factors Influencing the Performance of Tonkaewpadungpittayalai School
Personnel Belong to Chiang Mai Provincial Administration Organization**กษิรา วงศ์สุวรรณ¹Kasira Wongsuwan¹**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ ปัจจัยด้านจิตใต้สำนึก ประกอบด้วย ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจ ความสัมพันธ์ ด้านอาชีพความก้าวหน้าและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี และปัจจัยเชิงจิตที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีการปรับการบริหารงานโครงสร้างการทำงานของกลุ่มงานบ่อยครั้งทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 27.28 ผู้บริหารไม่รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรเท่าที่ควร ทำให้สร้างความไม่ยอมมีส่วนร่วมในการเสนอแนะจากบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 18.18 และนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจนดี แต่มีความขัดแย้งกับการปฏิบัติทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสนคิดเป็นร้อยละ 18.18

¹ สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เชียงใหม่ 50200¹ Department of Business Administration, Chiangmai Rajabhat University Chiang Mai, 50200

Corresponding author, e-mail: sensation8998@gmail.com

Abstract

The purposes of this research are as follows;

1. Study the Factors influencing the performance of Tonkaewpadungpittayalai School personnel belong to Chiang Mai Provincial Administration Organization

2. Study the problems of performance of Tonkaewpadungpittayalai School personnel belong to Chiang Mai Provincial Administration Organization, representative sample of this research are 80 persons of Tonkaewpadungpittayalai School personnel belong to Chiang Mai Provincial Administration Organization, the instruments used in this research are the personal information query, the query about factors influencing the performance of Tonkaewpadungpittayalai School personnel belong to Chiang Mai Provincial Administration Organization, open-ended questions about opinion and suggestions of factors influencing the performance of Tonkaewpadungpittayalai School personnel belong to Chiang Mai Provincial Administration Organization, which .95 reliability analysis that the statistics used to analyze the data are percentage, mean, and standard deviation, compare the differentials by analyzing T-test and F-test.

Results of the research;

1. Personal factors including sex, age, educational status, work experience, work position, income, supporting factors consisting the work motivation, the work stability, responsibility, occupational and environmental health, technological and motivating factors that are consisted work preference and recognition. These have an influence the performance of Tonkaewpadungpittayalai School personnel belong to Chiang Mai Provincial Administration Organization, significantly differences of 0.05

2. Problems and obstacles of work performance of Tonkaewpadungpittayalai School personnel belong to Chiang Mai Provincial Administration Organization are policy and administration. They re-plan the management structure so many times that staffs cannot continue with their work, percentage of 27.28. The administrators do not listen to staff's recommendations, resulting in staff are not willing participate, percentage of 18.18. Although the policies of the administration of the school are clear, there is disagreement in administrator's performance that confuse staff, percentage of 18.18.

บทนำ

“คน” เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ทำให้ทุกองค์กรต่างพากันแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรของตน แต่บางครั้งองค์กรกลับต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความคาดหวังขององค์กร หรือมีผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้สาเหตุอาจเกิดจากการที่องค์กรจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดจากการที่องค์กรขาดการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรตามทฤษฎีขององค์กรได้จัดองค์ประกอบสำคัญขององค์กรออกเป็นเป็นสองส่วน คือ งานและคน หมายความว่า องค์กรทุกประเภทต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ได้แก่ ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำตามวัตถุประสงค์ และสามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านคน คือ มีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพื่อจะปฏิบัติงาน ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นหัวใจหลักอันสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

โดยทั่วไปองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถ 3 ประการ คือ ความสามารถในการเรื่องความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการเชิงปฏิบัติการ และความสามารถทางด้านความคิดในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารองค์กรจึงต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน และสิ่งที่สำคัญองค์กรควรพิจารณาถึงเรื่องปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่สามารถจะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

สูงสุดให้กับองค์กรเนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กรเป็นพลังขับเคลื่อนให้กับองค์กรส่วนหนึ่ง หากขาดซึ่งบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพขาดศักยภาพในการปฏิบัติงาน อาจจะทำผลเสียให้กับองค์กรได้ ทำให้การบริหารงานในปัจจุบันได้ให้ความสนใจในทัศนคติของคน เพราะเชื่อว่าทัศนคติ หรือแนวความคิดเห็นของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นภายในองค์กร โดยการปรับปรุงและพัฒนางานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร

โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2465 เปิดทำการสอน ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 4 โดยอาศัยศาลาวัดวงศ์เมธา (บ้านหนองโง) เป็นสถานที่เล่าเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมี นายพัฒน์ ธนภูมิ ศรีบุญเรือง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน มีเขตบริการทั้งหมด 9 หมู่บ้านและสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมีเขตพื้นที่บริการทุกตำบลของอำเภอหางดง

ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา และมีผลมากน้อยเพียงไร เพื่อบุคลากรและผู้ที่มีความเกี่ยวข้องจะได้นำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 95 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Population Sampling) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 76 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ทำการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ฝ่าย ต้นสังกัด สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจำจุนประกอบด้วย (1) นโยบายและการบริหาร (2) ขวัญในการทำงาน (3) ความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านแรงงานความสัมพันธ์ (5) ด้าน อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (6) เทคโนโลยี (7) ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยจุงใจประกอบด้วย (8) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (9) ความสำเร็จของงาน (10) การได้รับการยอมรับ (11) ความก้าวหน้าในการทำงาน (12) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนนของตัวเลือก 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท [8] ตั้งแต่ 1-5 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของปัจจัย

ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยค้างนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 240- 258) ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test, F-test

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามส่วนที่ 1

2. ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Sample mean) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

4. การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

5. การทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA (F – test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	26	32.50
	หญิง	54	67.50
2. อายุ	21 - 40 ปี	51	63.80
	41 - 60 ปี	18	22.40
	มากกว่า 60 ปี	11	13.80
3. สถานภาพสมรส	โสด	36	45.00
	สมรส	41	51.30
	หย่า / แยกกันอยู่	3	3.70
4. ระดับการศึกษา	ปวส. / อนุปริญญา	6	7.50
	ปริญญาตรี	56	70.00
	ปริญญาโท	13	16.30
	อื่นๆ ได้แก่ ประถมศึกษาปีที่ 4 ประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3	5	6.40
5. ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	28	35.0
	5 – 10 ปี	26	32.4
	11- 15 ปี	7	8.8
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	19	23.8
6. ระดับตำแหน่ง	ผู้บริหาร	10	12.5
	ครู	52	65.0
	สายสนับสนุน	14	17.5
	นักศึกษาฝึกสอน	4	5.0
7. รายได้	ไม่เกิน 10,000 บาท	20	25.0
	10,001 - 20,000 บาท	40	50.0
	20,001 - 30,000 บาท	14	17.5
	30,001- 40,000 บาท	3	3.8
	40,001 - 50,000 บาท	2	2.5
	มากกว่า 50,000 บาท	1	1.2

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และเป็นเพศชายจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 อายุอยู่ในช่วง 21 – 40 ปีมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมากที่สุดจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ระดับตำแหน่งในโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัยเป็นครูมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 และรายได้อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุดจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมสรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่		n=80		
		เฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ระดับ
ปัจจัยคำจูน		3.95	0.44	มาก
1.	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.73	0.69	มาก
2.	ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4.45	0.47	มากที่สุด
3.	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.27	0.60	มากที่สุด
4.	ด้านแรงงานความสัมพันธ์	4.16	0.52	มาก
5.	ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม	3.69	0.67	มาก
6.	ด้านเทคโนโลยี	3.96	0.58	มาก
7.	ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล	3.26	0.69	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ		3.99	0.46	มาก
8.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.22	0.52	มากที่สุด
9.	ความสำเร็จของงาน	4.27	0.54	มากที่สุด
10.	การได้รับการยอมรับ	3.96	0.64	มาก
11.	ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.62	0.80	มาก
12.	ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.87	0.79	มาก
รวม		3.97	0.41	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก (= 3.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านขวัญ

และกำลังใจในการทำงาน (= 4.45) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน (= 4.27) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (= 4.22) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล (= 3.26)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 3 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ปัจจัยคำจูน		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร		
มีการปรับการบริหารงานโครงการทำงานของกลุ่มงานบ่อยครั้งทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง	3	27.28
1.2 ผู้บริหารไม่รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากร เท่าที่ควรบางครั้งให้แสดงความคิดเห็นได้แต่สุดท้ายก็จบที่ตัวผู้บริหารเองจึงยังไม่สร้างความอยากมีส่วนร่วมในการเสนอแนะจากบุคลากร	2	18.18
1.3 นโยบายการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจน แต่มีความขัดแย้งกับการปฏิบัติทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน	2	18.18
1.4 กฎระเบียบของโรงเรียนเคร่งครัดเกินไป	1	9.09
1.5 การใช้นโยบายในการบริหารงานมักไม่เป็นไปตามที่วางกำหนดไว้ในทุกครั้ง	1	9.09
1.6 นโยบายและการบริหารงานยังไม่ชัดเจน กฎระเบียบไม่มีความยืดหยุ่น	1	9.09
1.7 การจัดสรรทรัพยากร งบประมาณของโรงเรียนมีความเหมาะสม แต่ในการดำเนินการเบิกจ่ายมีขั้นตอนที่ยืดยาว	1	9.09
	11	100.00

ตารางที่ 4 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย ด้านขวัญในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
2. ด้านขวัญในการทำงาน		
2.1 มีความภาคภูมิใจและชื่นชมต่อโรงเรียนนี้	2	22.22
2.2 ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมด้านการพิจารณาความดีความชอบ	2	22.22
2.3 ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานไม่มีขวัญและกำลังใจ	2	22.22
2.4 เมื่อได้ทุ่มเทงานอย่างเต็มที่สิ่งที่จะตามมาคือความเหนื่อยล้า การสร้างขวัญและกำลังใจหรือการเสริมแรงบวกยังมีน้อยเป็นเชิงลบมากกว่าเชิงบวก	2	22.22
2.5 งานด้านอื่นที่ไม่ใช่การสอนมีมากกว่างานสอน	1	11.12
	9	100.00

ตารางที่ 5 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน		
3.1 มีความเชื่อมั่นในการทำงานดี มีความมั่นคง	5	50.00
3.2 ไม่มีความมั่นใจว่างานที่ทำอยู่นั้นจะมีความมั่นคงแค่ไหนขาด การรับรองจากผู้จ้าง	2	20.00
3.3 ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีเงินไม่เพียงพอกับบุคลากรทุกคน	1	10.00
3.4 ค่อนข้างมั่นคง แต่อยู่ในระดับกลางเพราะความมั่นคงอาจขึ้นอยู่กับ เรื่องการเมืองเนื่องจากองค์กรค่อนข้างมีความสัมพันธ์ทางการเมือง	1	10.00
3.5 การทำงานอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามนโยบายของผู้บริหาร	1	10.00
	10	100.00

ตารางที่ 6 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยคำจูน ด้านแรงงานความสัมพันธ์

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วดงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
4. ด้านแรงงานความสัมพันธ์		
4.1 บุคลากรในโรงเรียนไม่ค่อยสามัคคีเท่าที่ควร	4	66.66
4.2 ลักษณะการทำงานเป็นการแบ่งฝ่ายหรือกลุ่มงานซึ่งบางครั้งไม่ได้พบกัน จึงทำให้ความสนิท ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	1	16.67
4.3 เพื่อนร่วมงานดีทุกคน น่ารัก พร้อมให้การช่วยเหลือ	1	16.67
	6	100

ตารางที่ 7 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยคำจูน ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วดงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
5. ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม		
5.1 ในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญ ยังขาดการอบรมเรื่องสาธารณสุขภัยความปลอดภัย	2	22.22
5.2 ทางโรงเรียนยังมีอุปกรณ์เช่นอุปกรณ์ดับเพลิง อุปกรณ์สื่อสารขณะเกิดเหตุไม่เพียงพอ	2	22.22
5.3 ระบบการบำบัดน้ำทิ้ง กลิ่นเหม็นบ้าง น้ำทิ้งไม่มีที่ระบายออก ปัญหาการจัดเก็บขยะมีกลิ่น	1	11.11
5.4 ห้องน้ำ ระบบระบายน้ำมักอุดตันมีปัญหา	1	11.11
5.5 ความจำกัดด้านพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถจัดบรรยากาศห้องทำงานให้น่าอยู่ มีความเรียบร้อยได้	1	11.11
5.6 สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ ยังไม่สะอาดเท่าที่ควร	1	11.11
5.7 ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมดีอยู่แล้ว	1	11.11
	9	100.00

ตารางที่ 8 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย ด้านการบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน ต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
6. ด้านการบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้		
6.1 การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนของครูยังไม่เพียงพอและยังขาดทักษะความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2	25.00
6.2 ด้านอุปกรณ์ที่จะใช้เหมือนจะทันสมัยแต่ถึงเวลาจะใช้ไม่มีอุปกรณ์เพียงพอ	2	25.00
6.3 ไม่ค่อยมีการอบรมทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่		
6.4 ครูมีเทคโนโลยี computer ใช้แต่นักเรียนไม่ได้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเท่าที่ควร	1	12.50
	1	12.50
6.5 บางจุดมีอินเทอร์เน็ตบางจุดไม่มี	1	12.50
6.6 มีเทคโนโลยีทันสมัยดีมาก	1	12.50
	8	100.00

ตารางที่ 9 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน ต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
7. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล		
7.1 ไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนเกื้อกูล เช่น ค่าล่วงเวลาไม่มีการตั้งงบไว้ แต่การเบิกจ่ายมักลำบาก การอนุมัติยุ่งยาก	2	50.00
7.2 รายได้จากการทำงานไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	25.00
7.3 พอใจกับผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล	1	25.00
	4	100.00

ตารางที่ 10 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
8. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
8.1 ไม่ทราบขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจนในการทำงาน	1	25.00
8.2 งานบางงานไม่เหมาะสมต่อความสามารถ	1	25.00
8.3 ต้องรับผิดชอบ 2 ภารกิจทั้งการบริหารและการสอนจึงทำให้ทำหน้าที่ทั้งสองอย่างไม่ดี	1	25.00
8.4 ได้ปฏิบัติงานสอนตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา	1	25.00
	4	100.00

ตารางที่ 11 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จของงาน

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน ต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
9. ด้านความสำเร็จของงาน		
9.1 ภูมิใจในความสำเร็จของงาน เป็นอย่างดี	2	50.00
9.2 มักได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษเสมอ	1	25.00
9.3 งานมักล้นหลักเป็นช่วงทำให้ความสำเร็จของงานประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ	1	25.00
	4	100.00

ตารางที่ 12 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับ

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
10. ด้านการได้รับการยอมรับ		
10.1 มักไม่ได้รับคำชมเชยทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานฝ่ายบริหาร	2	50.00
	1	25.00
10.2 พนักงานสายสนับสนุนกับบุคลากรครูบางครั้งมีการแบ่งระดับของการยอมรับ	1	25.00
10.3 ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและนักเรียนได้อย่างดี		
	4	100.00

ตารางที่ 13 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัยสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
11. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน		
11.1 มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพมาก	2	40.00
11.2 มีโอกาสสร้างความก้าวหน้า	2	40.00
11.3 ความก้าวหน้าอยู่ในระดับเดิม	1	20.00
	5	100.00

ตารางที่ 14 แสดงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยจูงใจ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
14. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา		
12.1 ไม่ได้เข้าการอบรมและพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง	2	33.32
12.2 มีการอบรมและให้ความรู้ใหม่ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอ	1	16.67
12.3 มีการอบรมและพัฒนามากเกินไปแต่ไม่ได้นำมาใช้เท่าที่ควร	1	16.67
12.4 มีการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกเดือน	1	16.67
12.5 มีการจัดอบรมเสาร์-อาทิตย์ซึ่งไม่มีเวลาพักผ่อน	1	16.67
	6	100.00

จากตาราง 3- 14 ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัยสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเป็นส่วนใหญ่ คือด้านนโยบายและการบริหาร มีผู้ตอบจำนวน 11 คน โดยเหตุผลที่เป็นปัญหาในด้านนี้คือ มีการปรับการบริหารงานโครงการทำงานของกลุ่มงานบ่อยครั้งทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 27.28 ผู้บริหารไม่รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากร เท่าที่ควรบางครั้งจึงแสดงความคิดเห็นได้แต่สุดท้ายก็จบที่ตัวผู้บริหารเองจึงยังไม่สร้างความอยากมีส่วนร่วมในการเสนอแนะจากบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 18.18 และนโยบายการ

บริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจน แต่มีความขัดแย้งกับการปฏิบัติทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสนคิดเป็นร้อยละ 18.18

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ ซึ่งแต่ละปัจจัยส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นลักษณะที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความรวดเร็วและแม่นยำในการเห็น การฟัง ทักษะการพูด การเขียน ความอดทนต่อความเครียด ต่อความเหนื่อยล้า และต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของกัลยา ธนกรธองกุล [2] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะทำให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แต่ปัจจัยด้านเพศ รายได้และเงินเดือนที่ต่างกัน จะทำให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.01 ดังนั้น สิ่งที่ทำนายผู้บริหารขององค์กรจึงต้องสังเกตความแตกต่างในผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน พยายามจัดการกับบุคคลที่แตกต่างกัน ปรับใช้พฤติกรรม เพื่อประโยชน์และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัยสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงงาน ความสัมพันธ์ ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กล่าวคือ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงงานความสัมพันธ์ ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี และปัจจัยจิตใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน

ซึ่งจากผลการศึกษาปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกของบุคลากรโดยพบว่าปัจจัยในด้านนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงงานความสัมพันธ์ ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกันซึ่งผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสภาวะแห่งจิตใจของสมาชิกในหมู่คณะหรือองค์การที่แต่ละคนแสดงออกมาด้วยความสนใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงาน หากองค์กรใดมีสมาชิกที่มีขวัญในการทำงานต่ำ จะส่งผลให้การทำงานขององค์กรนั้นไม่บรรลุผล แต่หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน มีความขยันหมั่นเพียรทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย กำลังความคิด เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่าขวัญและกำลังใจที่รับจากการทำงานในโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ดี บุคลากรเหล่านั้นก็จะมี ความสนใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของชูยศ ศรีวรรณธ์ (2553) ที่ศึกษาปัจจัย

แรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์กรการบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เท่าที่ควร เพราะไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีกในอนาคต จึงทำให้เห็นว่าขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงานเช่นกัน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นสภาวะแห่งความรู้สึกปลอดภัย ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ ความมีเสถียรภาพ การได้รับหลักประกัน และการมีความมั่นคงในชีวิต ตามพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster 1971, 1641) ถ้างานที่ทำมั่นคง คนเราจะตั้งใจทำเพื่อสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอที่จะเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้า เป็นงานชั่วคราวก็ไม่ต้องตั้งใจที่จะทำงาน ซึ่งความมั่นคงในการทำงานทำให้บุคลากรแสดงออกโดยมีความภาคภูมิใจและชื่นชมต่อองค์กรของตน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร และขยันหมั่นเพียร ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้ บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณภา จันทรตาศรี [5] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ความมั่นคงของงาน

ด้านแรงงานความสัมพันธ์ เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในการอยู่ร่วมกันซึ่งบุคลากรจะแสดงพฤติกรรมคือ มีความร่วมมือกัน ทำงานเป็นทีม มีแรงจูงใจสูง และมีความเข้มแข็งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความสามัคคี กลมเกลียวเป็นปึกแผ่น ก่อให้เกิดพลังร่วมกันในการทำงาน และสมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ พร้อมทั้งจะให้

ความช่วยเหลืองานเป็นกรณีพิเศษ โดยการศึกษาครั้งนี้ หากบุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านแรงงานความสัมพันธ์มีความแตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณภา จันทรตาศรี [5] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เป็นลักษณะขององค์กรที่มีสภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามลักษณะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัยในการทำงานทั้ง เสียง แสงสว่าง อากาศถ่ายเท อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกสุขลักษณะอนามัยต่อบุคลากร ซึ่งหากเกิดขึ้นในหน่วยงานก็จะทำให้บุคลากร มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน ยอมรับการมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้น สมาชิกในหน่วยงานยังคงดำรงสภาพความปกติสุขที่อยู่เช่นเดิม ความตั้งใจ ที่จะร่วมมือประสานงานซึ่งกันและกัน รวมทั้งช่วยให้มีปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน มีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ โดยการศึกษาครั้งนี้พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความแตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกันซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของกชกร เอ็นดูราษฎร์ [1] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัดมากที่สุด รองลงมา นั้น เป็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ด้านเทคโนโลยี เป็นการที่องค์กรการได้นำสารสนเทศและเทคโนโลยีข่าวสารมาใช้กับกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น ระบบ LAN, WAN, Internet, e-mail, supply chain - B2B และอื่น ๆ รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความรู้ทั่วไปในการบริหารสำนักงาน มีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องใช้สำนักงานจะช่วยให้เกิดการประหยัดแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ในการใช้เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องบวกลบ เครื่องถ่ายเอกสาร ฯลฯ ดังนั้น ถ้าผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถแข่งขันหรือจัดทำเอกสารได้ทันเวลา ทำให้สูญเสียทรัพยากรบุคคลไปโดยเปล่าประโยชน์ ต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการศึกษาครั้งนี้พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความแตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาของณัฐนันท์ มั่นตะพงค์ [4] ที่ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี คือ บุคลากรบางส่วนมีทักษะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนน้อย โรงเรียนขาดงบประมาณในการส่งเสริมให้ บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนให้กับนักเรียน จึงส่งผลให้การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

ดังนั้นปัจจัยด้านเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะเป็นเครื่องมือที่จะพัฒนาคุณภาพบุคลากร คุณภาพทางการศึกษาต่อไปในอนาคตได้ ซึ่งหากองค์กรใดไม่มีการพัฒนาในด้านเทคโนโลยี อาจจะให้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้

ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งปัจจัยเชิงจิตจะสัมพันธ์โดยตรงต่อแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ตนเองทำโดยการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านลักษณะ

งานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ เป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้ว ผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นการกำหนดมาตรฐานของงานรายละเอียดงาน ขอบเขตหน้าที่ที่พนักงานปฏิบัติอยู่ ซึ่งควรตรงกับวุฒิเป็นผลมาจากความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามกำลังความสามารถ ส่งผลให้การทำงานอย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรม คือ มีความคิดริเริ่ม และสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการการศึกษาของ จันท์แรม พุทธนุกูล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีระดับความพึงพอใจ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอนงเยาว์ พูลเพิ่ม [3] ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเห็นด้วยว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะ

งาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการรับผิดชอบในหน้าที่ตามลำดับ

นอกจากนี้ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดการจูงใจอย่างต่อเนื่อง ผลสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวัง ซึ่งหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากกลุ่ม และจากผู้บังคับบัญชา เหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ มีความแตกต่างกันย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกัน ด้วย ดังการศึกษาของวรรณนิภา จันทรดาศรี [5] ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่า หากบุคลากรได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ใช้บริการ บุคลากรจะมีความทำงานอย่างสุดกำลังความสามารถ และที่มีประสิทธิภาพเพื่อองค์กรของตน

3. ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัยสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยเหตุผลที่เป็นปัญหาในด้านนี้ คือ มีการปรับการบริหารงานโครงการทำงานของกลุ่มงานบ่อยครั้ง ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารไม่รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรเท่าที่ควรบางครั้งยังแสดงความคิดเห็นได้ แต่สุดท้ายก็จบที่ตัวผู้บริหารเองจึงยังไม่สร้างความอยากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะจากบุคลากร และนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจนดี แต่มีความขัดแย้งกับการปฏิบัติทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน ซึ่งจากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวเป็นเรื่องของการบริหารงานในองค์กรที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานเพื่อ

กำหนดนโยบายที่เด่นชัด รวมถึงการจัดการและการบริหารขององค์กร การสื่อสาร – ประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน จึงควรมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งหากไม่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์อาจทำให้เกิดปัญหาระบบบริหารงาน และผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดได้

ดังนั้นข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัยสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร คือควรมีการบริหารงานตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาระดับการบริหารงานให้เหมือนโรงเรียนเอกชน อันจะนำไปสู่คุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนต้นแก้ว นอกจากนี้ การดำเนินงานของผู้บริหารควรรับฟังและให้ข้อเสนอแนะบุคลากร และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์หรือตามความเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารควรมีความคิดเชิงบวกเพื่อพาองค์กรไปสู่คุณภาพมาตรฐานทางการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. กชกร เอ็นดูราษฎร์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไกรเฮ่ สยาม จำกัด. ปัญหาพิเศษปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา; 2546.
2. กัลยา ธนกรอังกูล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทั่วไป) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2550.
3. อนงเยาว์ พูลเพิ่ม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; 2552.

4. ณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์. ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; 2554.
5. วรณนิภา จันทรตาศรี. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2555.
6. สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช; 2519.
7. Krejcie, R.V., and Morgan D.W. Determining Sample Size for Research Activities. Psychological measurement; 1970.
8. Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York : McGraw-Hill Book, Co. Petersen, Elmore and Plowman, Grosvenor E. (1953). Business Organization and Management. Illinois: Irwin; 1961.
9. Yoder, Dale. Personnel management and industrial relations 5th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall; 1962.