

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน ดัน แก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนดันแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนดันแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากร โรงเรียนดันแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนดันแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนดันแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ค่า t-test และ F-test

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากร โรงเรียนดันแก้วผดุงพิทยาลัยจำนวน 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 มีสถานภาพสมรสมากที่สุดจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมากที่สุดจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ระดับตำแหน่งในโรงเรียนดันแก้วผดุงพิทยาลัยเป็นครูมากที่สุด จำนวน 52คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 และรายได้อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุดจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัยสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.45$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.27$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.22$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=3.26$)

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมุติฐาน

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมุติฐาน

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมุติฐาน

จำแนกตามปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้าน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงงานความสัมพันธ์ ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ปัจจัยทางจิต ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้าน ขวัญ ที่ประกอบด้วย ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงงาน ความสัมพันธ์ ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี และปัจจัยทางจิตที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมุติฐาน

3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

3.1 ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีผู้ตอบจำนวน 11 คน โดยเหตุผลที่เป็นปัญหาในด้านนี้คือ มีการปรับการบริหารงานโครงสร้างการทำงานของกลุ่มงานบ่อยครั้งทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 27.28 ผู้บริหารไม่รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากร เท่าที่ควรบางครั้งให้แสดงความคิดเห็นได้แต่สุดท้ายก็จบที่ตัวผู้บริหารเองจึงทำให้สร้างความไม่ยอมมีส่วนร่วมในการเสนอแนะจากบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 18.18 และ นโยบายการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจนดี แต่มีความขัดแย้งกับการปฏิบัติทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสนคิดเป็นร้อยละ 18.18

3.2 ข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีผู้ตอบจำนวน 10 คน โดยข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในด้านนี้ คือ ควรมีการบริหารงานตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ร้อยละ 50 ควรยกระดับการบริหารงานให้เหมือนโรงเรียนเอกชนเพื่อคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนต้นแก้วซึ่งตอนนี้ยังไม่เหมือนเอกชน ร้อยละ 20 ควรรับฟังและให้ข้อเสนอแนะบุคลากร ร้อยละ 10 ควรมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์หรือตามความเหมาะสม ร้อยละ 10 และผู้บริหารควรมีความคิดเชิงบวก ร้อยละ 10

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่ามีความน่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ ซึ่งแต่ละปัจจัยส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นลักษณะที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความรวดเร็วและแม่นยำในการเห็น การฟัง ทักษะการพูด การเขียน ความอดทนต่อความเครียด ต่อความเหน็ดเหนื่อย และต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของกัลยา ธนกรธองกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสาธิตธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะทำให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แต่ปัจจัยด้านเพศ รายได้และเงินเดือนที่ต่างกัน จะทำให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.01 และ มาสโลว์กล่าวว่ามนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู้สู่จุดมุ่งหมายของตนเอง แต่ เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนั้น สิ่งที่ท้าทายผู้บริหารขององค์กรจึงต้องสังเกตความแตกต่างในผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน พยายามจัดการกับบุคคลที่แตกต่างกัน ปรับใช้พฤติกรรมเพื่อประโยชน์และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัยสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้าน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงงานความสัมพันธ์ ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กล่าวคือ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงงานความสัมพันธ์ ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี และปัจจัยจิตใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก กล่าวว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮิร์ชเบอร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งจากผลการศึกษากว่าปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกของบุคลากร โดยพบว่าปัจจัยในด้านนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงงานความสัมพันธ์ ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกันซึ่งผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสภาวะแห่งจิตใจของสมาชิกในหมู่คณะหรือองค์การที่แต่ละคนแสดงออกมาด้วยความสนใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงาน หากองค์กรใดมีสมาชิกที่มีขวัญในการทำงานต่ำ จะส่งผลให้การทำงานขององค์กรนั้นไม่บรรลุผล (สมพงษ์ เกษมสิน 2519, 341-343) แต่หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน มีความขยันหมั่นเพียรทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย กำลังความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่าขวัญและกำลังใจที่ได้รับจากการทำงานในโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ดี บุคลากรเหล่านั้นก็จะมี ความสนใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของชูชีพ ศรีวรจันทร์ (2553) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

พบว่าบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เท่าที่ควร เพราะไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ซึ่งต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่ บกพร่องเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีกในอนาคต จึงทำให้เห็นว่าขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญใน การทำงานเช่นกัน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นสภาวะแห่งความรู้สึกปลอดภัย ความ เชื่อมั่น ความมีอิสระ ความมีเสถียรภาพ การได้รับหลักประกัน และการมีความมั่นคงในชีวิตตาม พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster 1971: 1641) ถ้างานที่ทำมั่นคง คนเราจะตั้งใจทำ เพื่อสร้าง ตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอที่จะเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้า เป็นงานชั่วคราวก็จะไม่ตั้งใจที่ จะทำงาน ซึ่งความมั่นคงในการทำงานทำให้บุคลากรแสดงออกโดย มีความภาคภูมิใจและชื่นชมต่อ องค์กรของตน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร และขยันหมั่นเพียร ซึ่งผล การศึกษาครั้งนี้ บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพล ต่อการทำงานแตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณิภา จันทร์ดาศรี (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง ซึ่ง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ความมั่นคงของงาน

ด้านแรงงานความสัมพันธ์ เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานในการอยู่ร่วมกันซึ่งบุคลากรจะแสดงพฤติกรรมคือ มีความร่วมมือกัน ทำงานเป็นทีมมี แรงใจสูง และมีความเข้มแข็งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความสามัคคี กลมเกลียวเป็นปึกแผ่น ก่อให้เกิดพลังร่วมกันในการทำงาน และสมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ พร้อมที่จะให้ความ ช่วยเหลืองานเป็นกรณีพิเศษ โดยการศึกษาครั้งนี้หากบุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านแรงงาน ความสัมพันธ์มีความแตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับ การศึกษาของ วรณิภา จันทร์ดาศรี (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีระดับ ความสำคัญมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม เป็นลักษณะขององค์การที่มีสภาพการปฏิบัติงานที่ ถูกต้องตามลักษณะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัยในการทำงานทั้ง เสียง แสงสว่าง อากาศถ่ายเท อุณหภูมิ ป้องกันส่วนบุคคล และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกสุขลักษณะอนามัยต่อ บุคลากร ซึ่งหากเกิดขึ้นในหน่วยงานก็จะทำให้บุคลากร มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน ยอมรับการมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ด้วย

ความเต็มใจ แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้น สมาชิกในหน่วยงานยังคงดำรงสภาพความปกติสุขคืออยู่เช่นเดิม ความตั้งใจ ที่จะร่วมมือประสานงานซึ่งกันและกัน รวมทั้งช่วยให้มีปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน มีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ โดยการศึกษาครั้งนี้พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านอาชีพนามัยและสิ่งแวดล้อมมีความแตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกันซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของกษกร เอ็นดูราษฎร์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัดมากที่สุด รองลงมา นั้น เป็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ด้านเทคโนโลยี เป็นการที่องค์กรได้นำสารสนเทศและเทคโนโลยีเข้ามาใช้กับกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น ระบบ LAN, WAN, Internet, e-mail, supply chain - B2B และอื่นๆ รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความรู้ทั่วไปในการบริหารสำนักงาน มีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องใช้สำนักงานจะช่วยให้เกิดการประหยัดแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ในการใช้เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องบวกลบ เครื่องถ่ายเอกสาร ฯลฯ ดังนั้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแข่งขันหรือจัดทำเอกสารได้ทันเวลา ทำให้สูญเสียทรัพยากรบุคคลไปโดยเปล่าประโยชน์ ต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการศึกษาครั้งนี้พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความแตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาของณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์ (2554) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี คือ บุคลากรบางส่วนมีทักษะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนน้อย โรงเรียนขาดงบประมาณในการส่งเสริมให้ บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนให้กับนักเรียน จึงส่งผลให้การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นปัจจัยด้านเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะเป็นเครื่องมือที่จะพัฒนาคุณภาพบุคลากร คุณภาพทางการศึกษาต่อไปในอนาคตได้ ซึ่งหากองค์กรใดไม่มีการพัฒนาในด้านเทคโนโลยี อาจจะทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้

ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งปัจจัยอื่นๆ จะสัมพันธ์โดยตรงต่อแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ตนเองทำโดยการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ

ด้านการได้รับการยอมรับ เป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นการกำหนดมาตรฐานของงาน รายละเอียดงาน ขอบเขตหน้าที่ที่พนักงานปฏิบัติอยู่ ซึ่งควรตรงกับวุฒิเป็นผลมาจากความเหมาะสมของปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายตามกำลังความสามารถ ส่งผลให้การทำงานอย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรม คือ มีความคิดริเริ่ม และสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการการศึกษาของ จันทร แรม พุทธบุญ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีระดับความพึงพอใจ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยมุ่งใจและปัจจัยคำจูงอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอนงเยาว์ พูลเพิ่ม (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเห็นด้วยว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการรับผิดชอบในหน้าที่ตามลำดับ

นอกจากนี้ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดการจูงใจอย่างต่อเนื่องผลสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวัง ซึ่งหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ การได้รับการยอมรับจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากกลุ่ม และจากผู้บังคับบัญชา เหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ มีความแตกต่างกันย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานแตกต่างกันด้วย ดังการศึกษาของวรรณิกา จันทรศาศรี

(2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน จังหวัดลำปาง พบว่า หากบุคลากรได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ใช้บริการ บุคลากรจะมีความทำงานอย่างสุดกำลังความสามารถ และที่มีประสิทธิภาพเพื่อองค์กรของตน

3. ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนดั้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยเหตุผลที่เป็นปัญหาในด้านนี้คือ มีการปรับการบริหารงาน โครงการทำงานของกลุ่มงานบ่อยครั้งทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารไม่รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรเท่าที่ควรบางครั้งก็ให้แสดงความคิดเห็นได้แต่สุดท้ายก็จบที่ตัวผู้บริหารเองจึงยังไม่สร้างความอยากมีส่วนร่วมในการเสนอแนะจากบุคลากร และนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจนดี แต่มีความขัดแย้งกับการปฏิบัติทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน ซึ่งจากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวเป็นเรื่องของการบริหารงานในองค์กรที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดนโยบายที่เด่นชัด รวมถึงการจัดการและการบริหารขององค์กร การสื่อสาร – ประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน จึงควรมีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด ซึ่งหากไม่ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์อาจทำให้เกิดปัญหาระบบบริหารงาน และผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรกำหนดได้

ดังนั้นข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนดั้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร คือควรมีการบริหารงานตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาระดับการบริหารงานให้เหมือนโรงเรียนเอกชน อันจะนำไปสู่คุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนดั้นแก้ว นอกจากนี้การดำเนินงานของผู้บริหารควรรับฟังและให้ข้อเสนอแนะบุคลากร และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์หรือตามความเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารควรมีความคิดเชิงบวกเพื่อพาองค์กรไปสู่คุณภาพมาตรฐานทางการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนดั้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะคือ ควรนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ปัจจัยกำหนด

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการบริหารงานตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และจัดระบบให้มาตรฐาน เพื่อพัฒนาระดับการบริหารงานให้เหมือนโรงเรียนเอกชน อันจะนำไปสู่คุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนต้นแก้ว นอกจากนี้การดำเนินงานของผู้บริหารควรรับฟังและให้ข้อเสนอแนะบุคลากร และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์หรือตามความเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารควรมีความคิดเชิงบวกเพื่อพาคณะไปสู่คุณภาพมาตรฐานทางการศึกษาต่อไป

2. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรทุกระดับ ให้มีการประสานงานร่วมกัน และจะได้ช่วยให้เกิดขวัญในการทำงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรมีความยุติธรรมกับบุคลากรทุกระดับ ไม่เห็นแก่พวกพ้อง

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรมีสัญญาการจ้างงานที่มีระยะเวลานานเพิ่มขึ้น หรือมีการบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อความมั่นคงในงาน

4. ด้านแรงงานความสามัคคี ควรหาวิธีการในการสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี

5. ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ควรจัดซื้ออุปกรณ์เพื่อรักษาความปลอดภัยให้เพียงพอต่อจำนวนประชากรและมีความพร้อมที่ดูแลนักเรียนครบถ้วนเสมอและมีการอบรมด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ควรมีการดูแลเรื่องระบบท่อน้ำทิ้งให้เป็นระบบและควรมีการส่งเสริมให้คนในโรงเรียนรักสิ่งแวดล้อมและช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้มากกว่านี้

6. ด้านเทคโนโลยี ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดสรรทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอ มีการติดตั้งโปรเจกเตอร์ ลำโพง ไมค์พร้อมใช้ทุกห้องเรียน มีการติดตั้งอินเทอร์เน็ตให้ทั่ว และควรมีการจัดอบรมเพิ่มทักษะการเรียนรู้ในการอบรมการใช้เทคโนโลยีต่างๆ และจัดหาสื่ออุปกรณ์ในการเรียนให้เพียงพอ

7. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ควรมีผลตอบแทนให้สอดคล้องกับวุฒิการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจน กำหนดคนตรงตามความสามารถ เพื่อจะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ควรลดภาระงานอื่นๆ ให้น้อยลงกว่างานสอน

2. ความสำเร็จของงาน ควรมีการเน้นเรื่องระบบในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยเร็ว และไม่ควรมอบหมายงานให้ทำมากเกินไปจนขอบเขตของงาน เพราะทำให้งานเยาะและเกิดความล่าช้า

3. ด้านการได้รับการยอมรับ ควรเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและควรพัฒนาปรับปรุงที่ด้านจิตใจของแต่ละคน

4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการเปิดกรอบของตำแหน่งมากกว่านี้ ควรมีการให้โอกาสไปเรียนเพิ่มในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อปรับวุฒิในการทำงานเอง

5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรควรขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของฝ่ายบริหารควรอบรมให้ถูกคน ถูกประเภท จัดความเหมาะสมในการส่งบุคลากรเข้าอบรม ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในกลุ่มประชากรของบุคลากร โรงเรียนที่มีลักษณะการดำเนินงานคล้ายโรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยครั้งนี้

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเพิ่มตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่