



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ปวีณนุช ภูักัน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2566

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL
PERSONNEL IN NAVAMINDARAJUDIS
KRUNGTHEPMAHANAKHON SCHOOL

PAWEENUCH PHOOKAN

A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Public Administration
Faculty of Public Administration,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2023

ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

หัวข้อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

โดย ปวีณนุช ภูกัน

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นิสรา ใจชื่อ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรลดา ไชยยะ)



กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.นิสรา ใจชื่อ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จัญญา ปานเจริญ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี)

นิพนธ์ตามข้อตกลง



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี)

ผู้อำนวยการหลักสูตร

วันที่ 26 เดือน ๗.๗. พ.ศ. 2567



(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลย์พร รัตนเศรษฐ์)

คณบดี

วันที่ 26 เดือน ๗.๗. พ.ศ. 2567

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	ปวีณนุช ภู่อัน
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ดร.นิสรรา ใจชื่อ
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 146 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา 124 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ ไม่แตกต่างกัน 2) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05) ได้แก่ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยสุขวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05)

คำสำคัญ: ปัจจัยมุ่งใจ ปัจจัยสุขวิทยา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ดร. นิสรา ใจชื่อ

Thematic Paper Title	FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN NAVAMINDARAJUDIS KRUNGTHEPMAHANAKHON SCHOOL
Author	Paweenuch Phookan
Thematic Paper Advisor	Nissara Jaisue, Ph.D.
Program	Master of Public Administration
Academic Year	2023

ABSTRACT

This research entitled “Factors Affecting the Performance of Educational Personnel Navamindarajudis Krungthepmahanakhon School” has the objectives: 1) to study the level of opinions towards the performance efficiency of educational personnel in Navamindarajudis Krungthepmahanakhon School , 2) to compare the level of opinions towards the performance efficiency of educational personnel in Navamindarajudis Krungthepmahanakhon School in accordance with the personal factors, and 3) to analyze factors that affect the performance efficiency of educational personnel in Navamindarajudis Krungthepmahanakhon School. It is a quantitative research. The population used in this research are 146 educational personnel in Navamindarajudis Krungthepmahanakhon School. Questionnaires were used as a tool to collect data, and the respondents were 124. Statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. And multiple regression.

The research results found that: 1) the performance efficiency of educational personnel in Navamindarajudis Krungthepmahanakhon is at the highest level 2) The results of hypothesis testing found that: 1) the different personal variables which were different genders and types of position held have no significant different opinions towards the performance efficiency, whereas the different on ages, educational levels and durations of work differently affect the opinions -towards the performance efficiency of educational personnel in Navamindarajudis Krungthepmahanakhon School, 3) Factors which are statistically significant (at 0.05 level) affecting the performance efficiency of educational personnel in Navamindarajudis Krungthepmahanakhon School, including the motivating factors in two areas namely: the nature of the work and the aspects of work success and three aspects of hygiene factors namely : relationships with supervisors, operational stability and safety needs, also statistically significant (at 0.05 level) affects the performance efficiency of educational personnel in Navamindarajudis Krungthepmahanakhon School.

Keywords: motivating factors, hygiene factors, performance efficiency

Nissara Jaisue, Ph.D.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.นิสรา ใจเชื้อ อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาสละเวลาอันมีค่ามาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ในสิ่งต่าง ๆ และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่งมาโดยตลอด ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และคำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง มาด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้วิจัยมีสติปัญญาในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้สมบูรณ์ได้ด้วยดี

ปวีณนุช ภู่อัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของงานวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	7
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	19
2.3 ประวัติโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร.....	29
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	45
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	49
4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา.....	54
4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา.....	60
โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	64
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	73
5.2 ผลการวิเคราะห์.....	74
5.3 อภิปรายผลการวิจัย.....	74
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	85
ประวัติผู้เขียน.....	93

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	36
2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	38
2.3 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาในการปฏิบัติงาน.....	40
4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	47
4.2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	48
4.3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	48
4.4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน.....	48
4.5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	49
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ..... ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม	49
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ..... ในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	50
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ..... ในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงาน	51
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ..... ในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	52
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ..... ในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	53
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา..... ในภาพรวม	54
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา..... ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	55
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา..... ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	56
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา..... ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา..... ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	58
4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา..... ในด้านความต้องการความปลอดภัย	59
4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ..... การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม	60
4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ..... การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน	61
4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ..... การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน	62
4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ..... การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านระยะเวลา	63
4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ..... การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารงบประมาณ	64
4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	65
4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	65
4.24 ผลต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	66
4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับ การศึกษา	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน	67
4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	68
4.28 ผลต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	69
4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear..... Regression Analysis-Enter) ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	70
4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear..... Regression Analysis- Enter) ระหว่างปัจจัยสุขวิทยา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	23
2.2 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom.....	27
2.3 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ Lawler และ Porter.....	28
2.4 แผนผังองค์การรวมตามโครงสร้างของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร.....	32
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ประกอบไปด้วยหลายประการ อาทิ โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงระบบการบริหารจัดการขององค์กรที่ดี ซึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งหากมีการบริหารจัดการคนอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรมีกำลังคนที่จะสนับสนุนการเจริญเติบโตขององค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความสามารถทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (อัญรินทร์ ฉัตรเบญจนันท์ และ วลัยพร ศิริภรณ์, 2558, น. 42) ดังนั้นในการทำงานขององค์กร บุคลากรในองค์กร จึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรบรรลุตามเป้าหมายของตนเอง และองค์กรได้ผลงานที่มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะในการที่มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้เกิดความสนใจ และเลือกกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงานและนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย (กิติ ตยัคคานนท์, 2538, น. 121) การปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้าต่อไปได้

โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร เป็นสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา ประกาศกระทรวงศึกษาจัดตั้งโรงเรียน เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2528 โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประเภทสหศึกษา เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวิสัยทัศน์ คือ “ชื่นชมสถาบันพระมหากษัตริย์ พัฒนาผู้เรียนมีความรู้ ควบคู่ไปกับคุณธรรม และทักษะแห่งศตวรรษ” มีพันธกิจ คือ 1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ 2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีศักยภาพตามความถนัด ความสนใจ และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5. ส่งเสริมครูให้มีศักยภาพ ในการจัดการเรียนรู้รองรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติงานได้ตาม

มาตรฐานวิชาชีพ 6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคมและทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาโดยจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนมีผลงานประจักษ์ ดังนี้ โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้รับรางวัลหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม ระดับภูมิภาค รางวัลระดับเหรียญเงิน เรื่อง การขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมด้วย NM Model (Navamin Model) จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้รับยกย่องเป็นโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ 4 ดาว ตามโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น ซึ่งโรงเรียนนวมินทราชูทิศได้กำหนดแผนงานโครงการเพื่อบริหารจัดการโรงเรียน ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ และยังสามารถสร้างหลักธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน มีการบริหารงาน โดยยึดหลักความถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานขององค์กรต่อไป อย่างไรก็ตาม การที่จะรักษาบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการนั้น เป็นประเด็นที่สำคัญของการทำงานของผู้บริหาร เพราะบุคลากรถือเป็นกำลังสำคัญขององค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรและรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ทำอย่างไรให้บุคลากรนั้นเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมและมีอิสระในการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญต่องานและองค์กร เป็นต้น เมื่อองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานต่อไป

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องจากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กร ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมหรือเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานครต่อไป และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมหรือเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยนี้มีคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้

1.2.1 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

1.2.2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

1.4 สมมติฐานของงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยสุขวิทยาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร เท่านั้น

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

(1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่

(1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- (1.1.1) เพศ
- (1.1.2) อายุ
- (1.1.3) ระดับการศึกษา
- (1.1.4) ประเภทตำแหน่งงาน
- (1.1.5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(1.2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (1.2.1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- (1.2.2) ด้านความสำเร็จของงาน
- (1.2.3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
- (1.2.4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(1.3) ปัจจัยสุขวิทยา ประกอบด้วย

- (1.3.1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (1.3.2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- (1.3.3) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- (1.3.4) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
- (1.3.5) ด้านความต้องการความปลอดภัย

(2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

- (2.1) ด้านคุณภาพของงาน
- (2.2) ด้านปริมาณงาน
- (2.3) ด้านระยะเวลา
- (2.4) ด้านการบริหารงบประมาณ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 146 คน (อ้างอิงข้อมูลจาก ฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร วันที่ 1 มีนาคม 2567)

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน 2567

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กร สามารถชี้ให้เห็นถึงระดับความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละด้านของประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญกับการดำเนินงานและปฏิบัติงานในส่วนขององค์กร ทำให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

1.6.2 โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

1.6.3 เป็นข้อมูลให้กับโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมหรือเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานครต่อไป

1.6.4 ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมหรือเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

องค์กร หมายถึง โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่นำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยมีหลักประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน มีการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายหรือทิศทางการทำงาน และเพิ่มคุณค่าให้ผลงาน มีการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง

2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านระยะเวลา หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด มีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

4. ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง บุคลากรสามารถบริหารงบประมาณที่ได้รับ จัดสรรจากองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การมีความคุ้มค่าและประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ สามารถแสดงความคิดเห็นและเข้าใจหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน
2. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร และมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กรได้
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่ได้นำเสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยสุขวิทยา หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของบุคลากร ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับช้ญช้กำหนดนโยบายที่ชัดเจน มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร
4. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร มีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถทางอาชีพ
5. ด้านความต้องการความปลอดภัย หมายถึง องค์กรให้ความสำคัญกับการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ประวัติโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ภิญโญ สาธร กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำให้เกิดรายได้สูงสุดแต่มีรายจ่ายต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจในการกระทำต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน คือ สวัสดิการ ต้องดีและประชาชนในสังคมต้องได้รับประโยชน์ ซึ่งหมายความว่า องค์กรจะต้องลดต้นทุนเพื่อให้มีค่าใช้จ่ายต่ำ แต่ไม่ได้หมายความว่า เงินเดือนหรือสวัสดิการของพนักงานต้องต่ำเพื่อลดต้นทุน เป็นต้น (ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2557, น. 12-14)

สิริรัตน์ สวยสม (2546, น. 4) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากความรับผิดชอบหน้าที่สามารถประเมินได้ 2 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพจากการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง คือ การพิจารณาความรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้สึกพึงพอใจ การประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ไขปัญหาทาง ประสิทธิภาพจากการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา คือ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการทำงานของพนักงานในด้านความรู้ความเข้าใจ ความรับผิดชอบ การกระตือรือร้นความรวดเร็วในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน

Peterson and Plowman กล่าวถึง คำว่าประสิทธิภาพเมื่อบริหารงานทางด้านธุรกิจอย่างแคบและกว้างไว้ว่า เป็นการลดค่าใช้จ่ายตั้งต้นเพิ่มประสิทธิผลของงาน ประสิทธิภาพทางธุรกิจก็คือมีแนวทางดำเนินงานที่มีต้นทุนต่ำ แต่ให้คุณค่าของสินค้าและบริการมีคุณภาพและให้ผลกำไรที่มากที่สุด จึงอาจบอกได้ 5 ข้อย่อย ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดคือต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และสุดท้ายวิธีการ (Method) ของการผลิต (คชาวุธ พรหมายน, 2545, น. 9)

อนันท์ งามสะอาด ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบดังนี้ (ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2557, น. 12-14)

1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources)
2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) และประหยัดเวลา (Time)
3. คุณภาพ (Quality) ได้แก่ กระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการ

คัดสรรอย่างดี กระบวนการผลิต (Process) มีการดำเนินงานอย่างดี และผลผลิต (Output) ที่ได้รับดี ดังนั้น ในความหมายนี้ การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว และคุณภาพ หรือมีกระบวนการดำเนินงานที่ดีหรือไม่

ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556, น. 9) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ (efficiency) ว่าหมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น คือการดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและเกิด ประโยชน์สูงสุดโดยมีกฎระเบียบเป็นกรอบกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ โดยมีส่วนประกอบที่เอื้ออำนวย ให้งานบรรลุและเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้น หากงานนั้นเป็นที่สนใจต่อผู้ปฏิบัติและความสำเร็จของงานเป็นผล ให้ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับเป็นที่ไว้วางใจมากขึ้น ได้รับการยกย่องจะเป็นปัจจัยเสริมกระตุ้นส่งผลให้การ ปฏิบัติงานในโอกาสต่อไปมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557, น. 5) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ (efficiency) ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็ในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมาคุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าหมายถึง การวัดผลการทำงาน ขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไป มากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพ จึงหมายถึงการทำงาน ให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อ ส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

อุทัย หิรัญโต (2525) ได้กล่าวถึง คำว่าประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับ ผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ใน วงราชการจึงหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพ ในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไรเพราะงานบางอย่างถ้าทำ ประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลาถูกต้อง เป็นต้น

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554, น. 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความ

ขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, น. 16) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดเวลาและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงาน กิจกรรม ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

ณัฐธัญ ถนัทรบ (2545, น. 13-16) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วและมีมาตรฐาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

ณัฐธัญ ถนัทรบ (2545, น. 15) กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคลว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่ของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายามความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ในงาน กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงาน

จิราพร ชุมบางหมัง (2556) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดจากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีลักษณะขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด โดยสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

หลักประสิทธิภาพในระดับสถานศึกษาแนวคิดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ คือ คุณภาพของงานทั้ง 4 ฝ่าย อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, น. 39-113) ดังนั้นการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ

โดยมีแผนการดำเนินงานขั้นตอนของการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการควบคุมกำกับติดตามและการประเมินผลงานที่ชัดเจน

(1) ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2545, น. 6) ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

รุจิร ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม (2545, น. 56) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่อยู่ในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 2) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 32) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น. 9) กล่าวถึงงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษางานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษาจนเกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

(2) ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา เน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ประพันธ์ สุริหาร (2542, น. 8) ให้ความหมายการบริหารงานการเงินว่า แผนการใช้ทรัพยากรการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เงิน ซึ่งแสดงออกมาในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะ เป็นงบประมาณของรัฐบาล หรือธุรกิจเอกชนก็ตาม ย่อมจะต้องประกอบด้วยแผนการจัดหารายรับและแผนการใช้จ่ายตามหลักสากล

สำหรับประเทศที่ปกครองโดยระบบประชาธิปไตย งบประมาณ จะมีผลบังคับใช้ก็ต่อเมื่องบประมาณได้รับการอนุมัติจากรัฐสภาแล้วเท่านั้น

จันจิรา อมรสติย์ (2548, น. 14) ให้ความหมายการบริหารงานการเงิน เป็นวิธีการทางการเงินที่ผู้บริหารได้วางรูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานของตน หรือหน่วยงานของตน โดยแสดงถึงรายรับและรายจ่ายของโครงการที่ดำเนินการไว้ ทั้งเป็นการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินของผู้บริหารหรือหน่วยงานด้วย

อำนาจ ทองโปร่ง และ ศิริพงษ์ เสาภายน (2547, น. 9) ให้ความหมายว่าการบริหารงานการเงิน หมายถึง แผนการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่แสดงในรูปตัวเงินที่เสนอต่อรัฐสภา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือ รัฐบาลจะเสนองบประมาณในรูปของร่างกฎหมาย กำหนดไว้ว่ารัฐบาลจะต้องทำ หรือเสนองบประมาณอย่างไร

กิติมา ปรีดีติลล (2532, น. 60-61) ให้ความหมายว่า การบริหารงบประมาณของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเงิน เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนการจัดการเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย ตลอดจนการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้

พนัส หันนาคินทร์ (2526, น. 237-238) ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณว่าการรับและเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย การซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนการควบคุมและตรวจสอบเกี่ยวกับเงินการบัญชีของโรงเรียน งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณประจำปี งานเกี่ยวกับการควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ งานเกี่ยวกับการจัดทำและรายงานกิจกรรมต่าง ๆ แก่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

สรุปได้ว่า การบริหารงานการเงิน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารและหน่วยงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการอย่างมีระบบในการใช้จ่ายเงินหรือก่อนนี้ผูกพันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

(3) ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, น. 140) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง ศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, น. 3) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2545, น. 3) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาการธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการสรรหา การให้

บุคคลพ้นจากงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เสนาะ ตีเขาว์ (2532, น. 7-8) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบและการดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์ และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้นการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ให้ได้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือกการฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 1) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าหมายถึงกระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการพิจารณาบุคคลเพื่อสรรหา บรรจุและแต่งตั้งให้บุคคลที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงานและขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติ การพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

สรุปได้ว่า การบริหารงานงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการพิจารณาบุคลากร เพื่อสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้บุคลากรที่มีความสามารถคุณสมบัติเหมาะสมไปปฏิบัติงานในองค์การ

(4) ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

กิตติภูมิ สุจริตจันทร์ (2557, น. 28) ให้ความหมายของการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงาน พัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบในการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานด้านการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

บุญเกิด ชาตัน (2551, น. 15) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบองค์กร ให้บริการเพื่อบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามหลักการบริการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้น

ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบขององค์กร ให้บริการเพื่อบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นอกจากนี้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวคิดที่หลากหลายดังนี้

Mager and Besch มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานปฏิบัติราชการไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (อรสุตา ดุสิตรัตนกุล, 2557, น. 5-6)

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่งหรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้ จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่เกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานในงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า Mager and Besch มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานปฏิบัติราชการไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา ความสามารถในการดัดแปลง และความสามารถในการพูด ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Emerson แนวคิดของ Harrington Emerson ได้นำแนวคิดของ Emerson มาเสนอไว้ภายใต้หัวข้อทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้ (Unknown, 2555)

การนำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงานคือ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้น จะต้องมีการค้นพบ และทดลองเป็นอย่างดีว่า วิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผลสามารถบอกได้ว่า อะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อไหร่ จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้น มากำหนดเป็นหลักการบริหาร

ใช้เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผลโดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรและจัดความสูญเปล่าโดยยอมรับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (organization's structure and its goals) แสดงหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนในต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนการทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความน่าจะเป็นไปได้ของงาน หมายถึงการใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. ให้คำแนะนำที่ดี ที่ถูกต้องสมบูรณ์ การเป็นผู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ต้องมีระเบียบวินัยและรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสยุติธรรมตรวจสอบได้
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ ต้องได้รับข้อมูลที่เชื่อถือได้และความพร้อมในการทำงาน
7. มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะต้องรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะและแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา ต้องมีมาตรฐานในการทำงานเพื่องานที่ได้นั้นเสร็จตรงตามเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน ต้องมีผลงานที่ได้มาตรฐาน
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ มีวิธีการที่ใช้ดำเนินงานที่สามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ การกำหนดมาตรฐานที่สามารถเป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานดี การให้รางวัลตอบแทนกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Emerson มีการนำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงาน ดังนั้นจึงต้องมีการค้นพบและทดลองเป็นอย่างดีเพื่อให้ทราบถึงวิธีการ เวลา สาเหตุการเกิดต่าง ๆ ว่าวิธีการนั้นสามารถใช้ได้ผลจริง และนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหาร

Peterson and Plowman ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ คือ (อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์, 2559, น. 15)

1. คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของผู้ค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ กล่าวคือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพ มี 4 ข้อ ดังนี้ คือ คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ และค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ

สัมฤทธิ์ ศรีกองหนุน (2559, น. 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ เมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือ ได้ว่ามี ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร การบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. มิติของกระบวนการการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. มิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้ มิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต มิติของกระบวนการการบริหาร และมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้

สมยศ นาวีการ (2549, น. 5) ได้เสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงาน

3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Style) แบบการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย
5. บุคลากร (Staff)
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Values)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แบบ บุคลากร ความสามารถ และค่านิยม สามารถทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จด้วยผลงานที่มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) จากการศึกษาของ ร็อบบิ้นส์ และ โคลเตอร์ (2551, น. 215-216) ได้สรุปไว้ว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง และมีความท้าทายที่จะทำได้จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายาม และมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น และจะส่งผลให้ประสิทธิภาพสูงกว่า การกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไป องค์กรประกอบที่จะทำให้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ประสบความสำเร็จคือได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. เป้าหมายเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติ (Goal Commitment) ซึ่งผู้บริหารอาจทำได้โดยประกาศเป้าหมายให้รับทราบโดยทั่วกัน ผู้ปฏิบัติกระทำด้วยความตั้งใจ โดยเป้าหมายผู้ปฏิบัติกำหนดขึ้นเอง หรือมีส่วนร่วมในการกำหนด

2. ความเชื่อของผู้ปฏิบัติว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ (Adequate Self - Efficacy) ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานว่าสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จได้แน่นอน

3. วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน (National Culture) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) เหมาะกับผู้ปฏิบัติที่มีวัฒนธรรมเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดและทำงานอย่างมีอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติรวมทั้งการควบคุมหลักการบริหารแบบการจัดการแบบมีวัตถุประสงค์ (Management by Objectives)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง และมีความท้าทายที่จะทำได้จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายาม และมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น และจะส่งผลให้ประสิทธิภาพสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไป

2.1.3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พจน์ พจนพานิชย์กุล (2556, น. 1-9) ได้กล่าวถึง เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลซึ่งทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ตนเอง ก่อนที่เราจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตัวเอง สิ่งแรกที่เราควรต้องทำคือ การวิเคราะห์ตนเองคนเรานั้นถ้ารู้ว่าตนเองมีความสามารถความชำนาญหรือมีศักยภาพพิเศษในด้านใดก็ควรที่จะต้องเสริมศักยภาพของตนในด้านนั้น และควรที่จะต้องทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัดหรือมีความชำนาญ
2. มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงการที่จะพัฒนาตนเองได้ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และต้องมีความมุ่งมั่นมากกว่าแค่ความตั้งใจต้องมีความเชื่อว่าศักยภาพของตนเองนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้และต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ในชีวิตวันข้างหน้า
3. มองโลกในแง่ดี (คิดบวก) “พรุ่งนี้ต้องดีกว่าเมื่อวาน” “ปัญหาทุกอย่างแก้ไขได้ และมีทางออกของปัญหาเสมอ” ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้นเชื่อว่าจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในงานแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่การพัฒนาทางความคิดและทัศนคติในการทำงาน ก็จะเป็นปัจจัยเสริมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น
4. ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอการหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการหาความรู้เพิ่มเติมไม่จำเป็นจะต้องเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นเพียงเท่านั้น แต่เราสามารถหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เรายังไม่รู้เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมด้วย
5. ตั้งเป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายเป็นปลายทางที่ต้องให้ไปถึงไม่ว่าจะในชีวิตการทำงานหรือในชีวิตประจำวันโดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายในการทำงานนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน เพราะในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามมักจะเน้นที่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้หรือกำหนดไว้ไม่ว่าจะกำหนดเอาไว้ในรูปแบบใดก็ตามถ้าทำงานแบบมีเป้าหมายว่างงานแต่ละอย่างที่อยู่ใน ความรับผิดชอบมีเป้าหมายของความสำเร็จอยู่ ณ จุดใดภายในเวลาเท่าใดความชัดเจนของงานหรือ การกำหนดแผนการ ปฏิบัติงานย่อมอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้
6. วางแผนก่อนลงมือทำในการทำงานนั้นนอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้วการวางแผนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังช่วยลดเวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขของการวางแผนงานที่ดีการวางแผนที่ดีเกิดจากความคิดที่รอบคอบคิดจากมุมมองที่หลากหลายการวางแผนเป็นการสร้างข้อเสนอของการดำเนินงานที่เป็นไปได้หลายทางเลือกโดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก และยังเป็นการประเมินสถานการณ์ความเป็นไปได้ในการทำงานเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้นการวางแผนคือองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
7. มีการสื่อสารที่ดีการสื่อสารมีความสำคัญกับมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด เนื่องจากการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบอกความต้องการของตนเองต่อผู้อื่น นอกจากนี้การสื่อสารยังเป็น ความสามารถหรือทักษะที่ทุกคนมีมาตั้งแต่กำเนิดแม้แต่เด็กทารกที่ยังไม่สามารถที่จะพูดก็ยังมีทักษะในการสื่อสารเพื่อให้ได้ตามที่ตนต้องการ เป็นต้น
8. มีบุคลิกภาพดีสุภาพซื่อสัตย์ “ไถ่ถามเพราะชน คนงามเพราะแต่ง” ยังคงใช้ได้ดีเสมอ บุคลิกและการแต่งกาย เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะช่วยเสริมความสำเร็จในการทำงาน การแต่งกายนั้นมี

หลักการง่าย ๆ คืออย่าพยายามแต่งกายมาก หรือน้อยเกินไป และที่สำคัญการแต่งกาย ต้องให้เหมาะสมกับรูปร่าง และบุคลิกของตนเองอย่าแต่งกายแบบที่ไม่ใช่ตัวตนของตัวเองการแต่งกายตามแบบอย่างดารานางแบบนั้นต้องคิดเสมอว่าผู้ผลิตเสื้อผ้าแฟชั่นเมื่อผลิตออกมาแล้วก็มีความต้องการที่จะจำหน่ายให้มากที่สุดจึงต้องหาดารานางแบบมาใส่โชว์ ดังนั้น การที่ดารานางแบบคนหนึ่งใส่เสื้อตัว หนึ่งสวยแต่ก็ไม่ใช่ว่าเมื่อเราใส่แล้วจะสวยเหมือนนางแบบ การแต่งกายที่ดีสำหรับการทำงานก็คือ สะอาดสุภาพ และโชว์บุคลิกเฉพาะของคุณออกมา

9. สมาธิเพิ่มพลังในการคิด สมาธิ คือ การที่มีใจตั้งมั่นในอารมณ์ใดอารมณ์หนึ่ง อย่างแน่วแน่ การฝึกสมาธิจะช่วยในด้านการพัฒนา บุคลิกภาพทำให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีความมองอาจสง่าผ่าเผย มีผิวพรรณผ่องใส มีความมั่นคงทางอารมณ์หนักแน่นเยือกเย็น และเชื่อมั่นในตนเองมีมนุษยสัมพันธ์ดีวางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะเป็นผู้มีเสน่ห์

10. สุขภาพดีมีชัยไปกว่าครึ่ง สุขภาพร่างกายมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน งานทุกอย่างจะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้หากผู้ปฏิบัติงานเกิดการเจ็บป่วยผู้มีสุขภาพดีย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรดูแลสุขภาพให้ดี และออกกำลังกายสม่ำเสมอ การมีสุขภาพที่ดีเป็นสภาวะที่ร่างกายแข็งแรงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ไม่มีความพิการใด ๆ ร่างกายสามารถทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะสุขภาพที่ดีทางกายนั้นควรประกอบด้วยร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงระบบต่าง ๆ และอวัยวะส่วนต่าง ๆ ทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพร่างกายมีการเจริญเติบโตของอวัยวะต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับวัย รวมทั้งภาวะทางสมองด้วยการที่จะมีสุขภาพร่างกายที่ดีได้นั้นร่างกายต้องได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ และการพักผ่อนที่ดีที่สุด คือ การได้นอนหลับอย่างพอเพียงภายหลังจากการนอนหลับและพักผ่อนแล้วร่างกายจะคืนสู่สภาพปกติสดชื่นพร้อมรับกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจในวันต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือการทำสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นจากสิ่งเดิม ส่งผลให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือสามารถลดต้นทุนได้เพิ่มขึ้น และรวมไปถึงการเพิ่มทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม

จิตติมา อัครดิพงษ์ (2556, น. 10) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้าสภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคารกำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือยต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรงบริการสื่อสารขนส่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce) สภาวะการซื้อขายส่งออกในตลาดโลกคู่แข่งชั้นทางการผลิตการบริการแหล่งวัตถุดิบคุณภาพวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เงินทุน เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคลากรโดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรบุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

- 3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์
- 3.2 บุคลิกภาพ
- 3.3 ความต้องการ
- 3.4 ค่านิยม
- 3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
- 3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง
- 3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
- 3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2556, น. 11-12) ถ้าองค์ประกอบ 4 ประการนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจ ขององค์กรก็นำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยขององค์กร และกระบวนการขององค์กร

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2551, น. 79) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

พลสุข สังข์รุ่ง (2550, น. 143) กล่าวถึงการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออก ซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ(Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2544, น. 47) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การทำให้บุคคลในองค์การ มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนและชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การต้องการ

ชลียา ด่านทิพารักษ์ (2543, น. 15) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมาย

กิติ ตย์คานนท์ (2532, น. 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

กิติมา ปริติลล (2529, น. 156) อธิบายว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยุ้ให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับฉะนั้นแรงจูงใจจึงเป็นพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, น. 10) ให้ความหมายว่าการจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลให้การกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลังมีคุณค่ามีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจความพยายามหรือพลังภายในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ฐนิตา ปัตตานี (2546, น. 12) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2545, น. 126) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่าสิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องการเป้าหมายขององค์การตั้งนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรกจากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ

การเกิดแรงขับเคลื่อนภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมาย (Goals)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, น. 291) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, น. 12) สรุปว่า แรงจูงใจหมายถึงพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลนั้นกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาซึ่งอาจเกิดปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลก็ได้

ปัญญา จันรอด (2548, น. 18) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชมส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่า เป็นแรงผลักดันแรงกระตุ้น แรงขับเคลื่อน หรือสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกร่วมใจทั้งภายในและภายนอกในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมาย เมื่อประสบผลสำเร็จจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ (ธัญญรัตน์ สาริกา, 2566)

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน

(1.1) ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถโดยสามารถที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายซึ่งสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิม

(1.2) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งเกิด

จากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

(1.3) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าจากการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม

(1.4) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความภูมิใจจากการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งเกิดจากการที่ได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

(2) ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน

(2.1) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความชัดเจนในการมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และมีการควบคุมดูแล ติดตามงานอย่างใกล้ชิด

(2.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างกัน มีการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ ทุกครั้งที่มีโอกาส

(2.3) สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีสวัสดิการที่ครอบคลุมซึ่งสามารถช่วยในการดำรงชีวิต และเป็นสิ่งที่ทำให้ตัดสินใจปฏิบัติงานกับองค์กรนี้

(2.4) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรและบุคลากร ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรและบุคลากร ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดของงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกโยกย้ายจากตำแหน่งงานและไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การประเมินผลตามตัวชี้วัดของงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกโยกย้ายจากตำแหน่งงานและไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

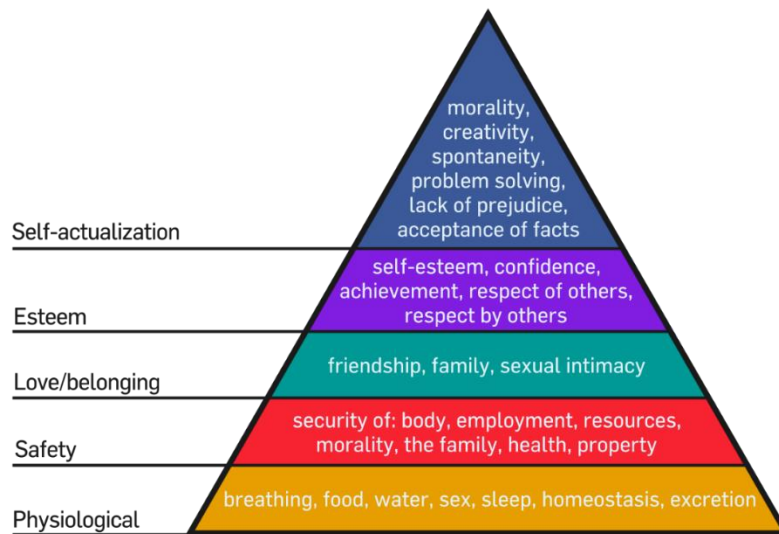
(2.5) ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง การให้ความสำคัญกับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจในการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยอย่างเพียงพอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ

สิ่งแวดล้อมของงาน ที่ช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจของการทำงานแต่ละบุคคลคงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ Abraham H. Maslow (เอกวิทย์ มณีธร และคณะ, 2556)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีอาการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์

ที่มา: <https://bit.ly/3A1Ys3d>

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ชั้น จากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้การยอมรับ เป็นต้น

4. ความต้องการยกย่องในสังคม (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้การเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้น โดยมนุษย์จะมีพฤติกรรมและการแสดงออกจากความต้องการตามลำดับขั้น ซึ่งลำดับขั้นสามารถเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นได้ตามปัจจัยภายนอกและความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทฤษฎี ERG ทฤษฎีแรงจูงใจอีกหนึ่งทฤษฎีที่นับว่าสำคัญ คือ Existence, relatedness and growth Alderfer ซึ่งมีส่วนคล้ายกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ (Maslow) ทฤษฎี ERG นี้ผู้คิดค้น คือ Alderfer เขาได้อาศัยแนวคิดของ Maslow ว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ขั้น ดังนี้ (ภารตี อนันต์นาวิ, 2557, น. 126-127)

1. ความต้องการการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความพอใจในวัตถุ Alderfer กล่าวว่า ความหิวกระหายเป็นความต้องการทางการดำรงชีวิต (Existence) ซึ่งสามารถสนองตอบด้วยอาหารและเครื่องดื่ม ในสถานการณ์จริงความต้องการทางการดำรงชีวิต (Existence) ทำโดยการจ่ายเงินการให้ผลประโยชน์และสิ่งแวดล้อมที่ดี

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความพอใจ โดยการให้และการรับที่มีความรู้สึกพอใจเป็นสำคัญเช่น พอใจในสถานภาพ โดยเป็นสมาชิกครอบครัว เป็นผู้มีอำนาจเป็นผู้ร่วมงานเป็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นเพื่อนและเป็นศัตรู หลักการและทฤษฎีของ ERG ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะบอกให้ผู้อื่นรับรู้ว่าคนคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร ความพอใจในความต้องการดำรงชีวิต (Existence) จะต่างกับความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) ตรงที่ ความพอใจ ความสัมพันธ์ (Relatedness) นั้นแสดงถึงกระบวนการขอความร่วมมือ

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสิ่งแวดล้อมของตนเองทั้งนี้เพื่อพัฒนาความสามารถทางการสร้างสรรค์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลการประเมินทฤษฎี ERG ทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีที่ปรับมาจากทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ซึ่งมีข้อดีอย่างน้อย 3 ประการ คือ

3.1 ทฤษฎี ERG ลดความต้องการของ 5 ประเภทเป็น 3 ประเภท จึงเป็นการอธิบายความต้องการได้ชัดกว่าทฤษฎีของ Maslow

3.2 ลำดับความต้องการของทฤษฎี ERG อธิบายไว้ก่อนข้างชัดเจนกว่าทฤษฎีของ Maslow ในชั้นของความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) นั้นยังเป็นนามธรรมอยู่ ซึ่งก็มีแนวโน้มว่าจะเป็นไปได้หลายน้อยอยู่

3.3 การวัดความต้องการของ ERG มีความเชื่อมั่นและถูกต้องกว่าทฤษฎีของ Maslow ดังนั้น รูปแบบของ ERG จะช่วยให้การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ โดยเฉพาะในองค์การทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่แบ่งรูปแบบความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ Existence Needs คือ ความต้องการดำรงชีวิต Relatedness Needs คือ ความต้องการความสัมพันธ์ Growth Needs คือ ความต้องการเติบโตก้าวหน้า

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive theory) ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญอีกทฤษฎี คือ ทฤษฎีที่เน้นเรื่องแรงผลักดัน (Force) ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งเรียกว่า "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" (Achievement motive) ของ McClelland (ภารตี อนันต์นาวิ, 2557, น. 131-132) จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า นักธุรกิจนักวิทยาศาสตร์ และอาชีพชั้นสูงอื่น ๆ ต่างก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าระดับปานกลาง นักธุรกิจที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเองจะไม่เพียงแต่ต้องการกำไรเพื่อธุรกิจการค้าของตนเท่านั้น แต่ต้องการกำไรเพื่อแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ในทางธุรกิจด้วย และกำไรเป็นเพียงตัวชี้ว่า การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีเท่านั้นเองเพียงไร แต่ตัวมันเองไม่ใช่เป้าหมายที่สำคัญ McClelland ได้สรุปว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว และแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for achievement: n Ach)
2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Needs for affiliation: n Aft)
3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power: n power)

McClelland เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยกระตุ้นความต้องการด้าน n Ach เป็นสำคัญจะเห็นได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland สามารถนำไปใช้ในการกระตุ้นหรือเพิ่มแรงผลักดันเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จทำได้โดยสรุป ดังนี้

1. เขียนเป้าหมายในการทำงานของตนเองให้ชัดเจน (Put your goals in writing)

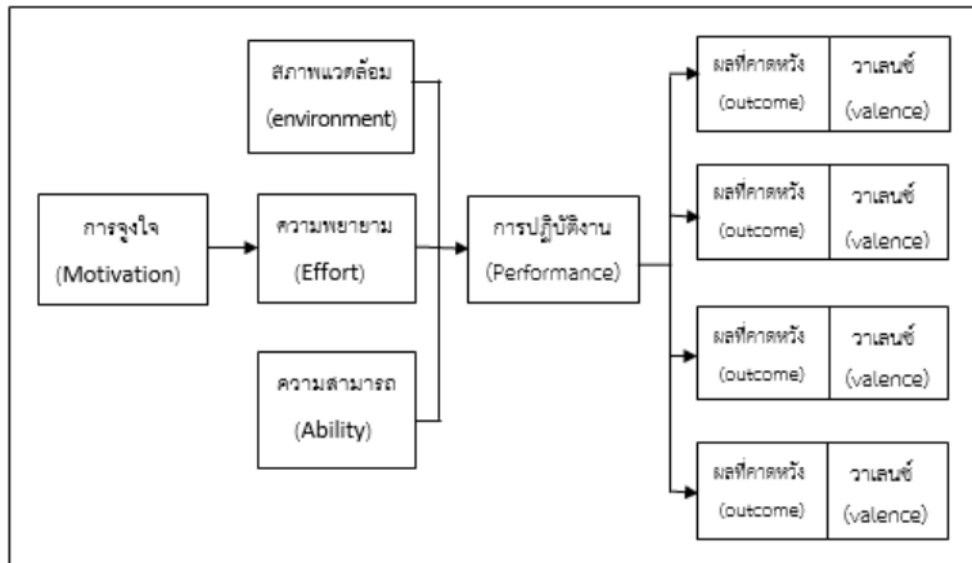
2. วางเป้าหมายที่ท้าทายความสำเร็จ (Make the goals challenging yet attainable)
3. มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Have specific goals)
4. กำหนดเป้าหมายลงตาราง (Establish timetables) โดยมีระยะเวลาที่แน่นอนว่างานจะประสบผลสำเร็จเมื่อไหร่
5. จัดลำดับเป้าหมาย (Establish priorities) ต้องจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายในการทำงานว่าอะไรสำคัญกว่ากัน
6. ทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย (Review and revise your goals) มีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ ๆ

7. ให้รางวัลตนเอง (Reward yourself) ถ้าทำงานประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive theory) ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญอีกทฤษฎีหนึ่งก็คือ ทฤษฎีที่เน้นเรื่องแรงผลักดันที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลหรือเรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท ได้แก่ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom ได้พัฒนาทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดยมีสาระสำคัญว่า การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) ผู้กระทำมีความต้องการสิ่งนั้นมากเพียงใด และ (2) เขาคิดว่าจะพิชิตสิ่งนั้นได้อย่างไร โดยทฤษฎีความคาดหวัง ยึดหลักฐานคติที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (ทองใบ สุตขารี, 2543, น. 211-212)

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดจากการผสมผสานระหว่างพลังที่อยู่ในตัวของปัจเจกบุคคลและพลังที่เกิดจากสภาพแวดล้อม
2. บุคคลจะตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะทำสิ่งใดในองค์การ
3. แต่ละคนจะมีความปรารถนา (desires) ความต้องการ (needs) และ เป้าหมาย (goals) ของตนเองแตกต่างกันไป
4. บุคคลจะเลือกทางเลือกที่จะทำให้ตนเองได้รับผลตามที่มุ่งหวังไว้ Griffin ได้นำกรอบความคิดของ Vroom มาอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ใ้่าง่ายต่อการศึกษา ดังภาพที่ 2.2

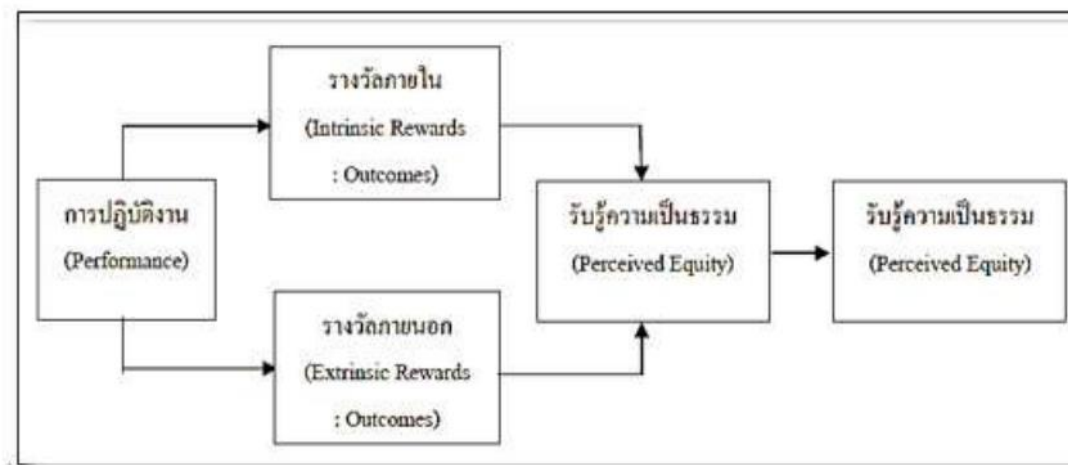


ภาพที่ 2.2 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ที่มา: ทองใบ สุตขารี (2543, น. 211-212)

จากภาพที่ 2.2 สรุปให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของตัวแบบความคาดหวัง โดยเริ่มต้นจากการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจ (motivation) นำไปสู่ความพยายาม (effort) ซึ่งความพยายามที่บุคคลเพิ่มเข้าไป เป็นการผสมผสานระหว่างปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (environment) กับความสามารถของบุคคล (ability) ส่งผลให้มีการปฏิบัติงาน (performance) และการปฏิบัติงานนำไปสู่การเกิดผล (outcome) ต่าง ๆ จำนวนมาก และผลที่เกิดขึ้นแต่ละอย่างขึ้นอยู่กับค่าวาเลนซ์ (valence) ของผลแต่ละอย่าง ค่าวาเลนซ์เป็นดัชนีที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความปรารถนาที่จะให้ได้รับผลที่ตนเองต้องการเพียงใด แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทฤษฎีไม่สามารถนำเสนอไว้ในตัวแบบได้กล่าวคือ ความคาดหวังของบุคคลสะท้อนออกมาในรูปของความพยายามที่เชื่อมโยงไปสู่การทุ่มเทให้การปฏิบัติงาน เพื่อหวังผลที่จะบังเกิดขึ้น

นอกจากนี้ Edward E. Lawler และ Lyman W. Porter ได้นำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปปรับเป็นตัวแบบความคาดหวังที่เป็นสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน คือ การทุ่มเทให้การปฏิบัติงานมากขึ้น จะทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงานสูงขึ้น ดังภาพที่ 2.3 (ทองใบ สุตขารี, 2543, น. 213)



ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ Lawler และ Porter

ที่มา: ทองใบ สุตขารี (2543, น. 213)

จากภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนรางวัลบางอย่างเป็นรางวัลภายนอก (Extrinsic reward) เช่น การเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนรางวัลบางประเภทเรียกว่ารางวัลภายใน (Intrinsic reward) เช่น การยอมรับตนเอง และความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น บุคคลจะประเมินว่า การที่ตนจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าจะได้รับความเป็นธรรมเพียงใด กล่าวคือ ถ้าคาดว่ารางวัลที่จะได้รับมีความเป็นธรรม จะทำให้เขาเกิดความพอใจในการทำงาน และจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากขึ้น

ทฤษฎีการเสริมแรงของ Burrhus F. Skinner (เสนาะ ตีเยาว์, 2546, น. 227) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเกี่ยวกับพฤติกรรมนิยม (Behavioral Learning Theory) ที่เน้นในเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนองเป็นทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจซึ่งเรียกว่า “ทฤษฎีการเสริมแรงบวก” (Positive Reinforcement) เมื่อกล่าวถึงการเสริมแรงบุคคลในองค์กร สิ่งแวดล้อมการทำงานการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดการเสริมแรงในการทำงานของบุคลากรในองค์กร บรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตร ผู้บริหารมีความเป็นกันเองเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา คอยเป็นกำลังใจและเอาใจใส่และมีการเสริมแรงทางบวกก็จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสกินเนอร์มีวิธีการเสริมแรง 4 วิธีดังนี้ (ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์, 2553, น. 35)

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. การเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance Learning) หรือการเสริมด้านลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้ทำอย่างอื่นเนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุ่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นพฤติกรรมที่มีผลด้านบวกเป็นการระงับพฤติกรรมบางอย่าง โดยการลดการเสริมแรง

4. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่ว่า การให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบ จะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมเป็นการลบพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเกี่ยวกับพฤติกรรมนิยมที่เน้นในเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง เป็นทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจซึ่งเรียกว่า “ทฤษฎีการเสริมแรงบวก”

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, น. 52-53)

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ บุคคลมีความต้องการหลายอย่าง ในเวลาเดียวกันได้ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และ ความต้องการมีอำนาจ

2.3 ประวัติโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร เป็นสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา ประกาศกระทรวงศึกษาจัดตั้งโรงเรียน เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2528 โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประเภทสหศึกษา เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2 โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และพันธกิจของโรงเรียน ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวทันศตวรรษที่ 21”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์
2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีศักยภาพตามความถนัด ความสนใจ และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
5. ส่งเสริมครูให้มีศักยภาพ ในการจัดการเรียนรู้รองรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคมและทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความจงรักภักดีและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
4. ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
5. ผู้เรียนมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา
6. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
7. ครูมีศักยภาพ ในการจัดการเรียนรู้รองรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
8. สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคมและทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
9. สถานศึกษามีความปลอดภัยเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน มีระบบเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความจงรักภักดีและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมระบบบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ความเข้มข้น

1. ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความจงรักภักดีและให้เกียรติสถาบันกษัตริย์ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงปรารถนา
3. ผู้เรียนมีความสามารถตามหลักสูตร และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามค่านิยมที่สถาบันการศึกษากำหนด
4. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
5. เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามใหม่ ๆ เช่น อาชญากรรม ความรุนแรง ยาเสพติด รูปแบบต่าง ๆ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ภัยพิบัติโรคอุบัติใหม่ และภัยคุกคามทางไซเบอร์
6. ส่งเสริมผู้เรียนด้วยทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21
7. ส่งเสริมความรู้ด้านการวิจัยและสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในวงกว้าง
8. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
9. สถาบันการศึกษามีสภาพแวดล้อม ระบบและบริการเทคโนโลยีทรัพยากรการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง

ผลงานที่โดดเด่น

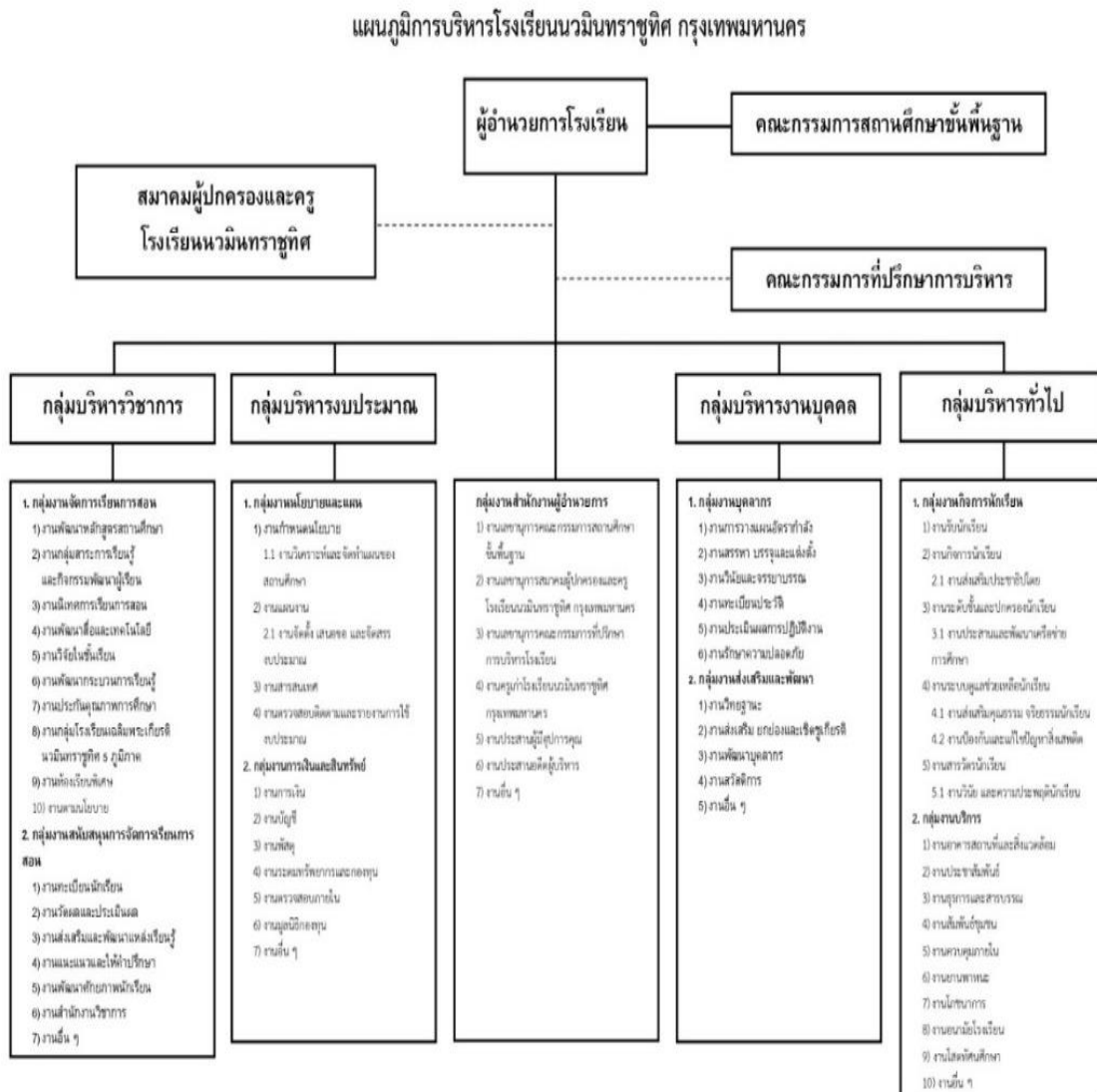
1. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้รับโล่เกียรติยศรางวัล คุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA (Office of The Basic Education Commission Quality Award) ประจำปีพุทธศักราช 2562 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้รับเกียรติบัตรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปีพุทธศักราช 2565 “ระดับภูมิภาค” รางวัลระดับเหรียญเงิน จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
3. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT ONLINE : ITA ONLINE ประจำปีงบประมาณ 2566 ด้วยคะแนน 10,000 คะแนน อยู่ในระดับ AA
4. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ และใบประกาศเกียรติคุณ ในโครงการ Model พร้อมใช้ จากสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง และสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

5. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้รับรางวัลชนะเลิศ นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา (ด้านการจัดการศึกษาในโครงการพระบรมราโชบาย รัชกาลที่ 10 ประจำปีการศึกษา 2566) จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

6. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ การประกวดสื่อวีดิทัศน์ “เยาวชนไทย ห่างไกลยาเสพติด” ปี พ.ศ. 2566 จากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร

7. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้รับเกียรติบัตร ภาคใต้โครงการ “คลินิกลดการลอก หาท่างออกให้คณิตศาสตร์” ประจำปีงบประมาณ 2566 จากสำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

แผนผังองค์กรรวม



ภาพที่ 2.4 แผนผังองค์กรรวมตามโครงสร้างของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ที่มา: <https://nmk.ac.th/page/home/th>

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

สุปราณี พูนณรงค์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 154 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมากซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน จัดทำแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ และวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรกำลังคน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า 1) ด้านคุณภาพของงาน ควรมีนโยบายหรือแผนงานการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง 2) ด้านปริมาณงาน ควรมีการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบและจัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 3) ด้านเวลาควรมีคู่มือการปฏิบัติงานหรือแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากร รู้จักการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มประชากรแบบอิสระ, การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว, และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 41 ปีขึ้นไป สถานะภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน สังกัด หน่วยงาน มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปีและมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2) ผลการวิเคราะห์ระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านปัจจัยค่าจูงใจ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านนโยบาย และการบริหาร 3) ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน และด้านเวลาน้อยที่สุด 4) ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการ บริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรรองการ บริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการ บริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการ บริหารส่วนจังหวัดสงขลา 4) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการ บริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการ บริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการ บริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรรองการ บริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

อทิติ เฟงพิโรจ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับ

การศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ สถานภาพและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

อมรรวรรณ ไบเงิน (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Alpha Cronbach's Coefficient) เท่ากับ 0.866 เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง คือ ฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 400 คน ที่สะดวกในการให้ข้อมูลระหว่างวันที่ 1-14 ตุลาคม 2565 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติ Independent sample t-test ค่าสถิติ F-test (ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.00 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 31.00 สถานภาพโสด ร้อยละ 58.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 57.80 ตำแหน่งงาน ฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 79.50 รายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 25.00 และ อายุการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 39.00 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ลำดับแรก คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ รองลงมาได้แก่ พฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และลำดับสุดท้าย คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ลำดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษาและ รายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงาน พบว่า อายุงานต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) เมื่อพนักงานมีระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี สูงขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 87.5

สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	นักวิชาการ					รวม
	สุปราณี พูนณรงค์ (2562)	กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564)	ธนภรณ์ พรรณราย (2565)	อทิติ เพ่งพิโรจ (2565)	อมรรวรรณ ใบเงิน (2565)	
1. ด้านปริมาณงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. ด้านคุณภาพของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. ด้านเวลา	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ด้านบริหารงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	5

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ

สายชล ศิริพงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 3 จำนวน 201 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญเติบโตด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญเติบโต ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

เยาวลักษณ์ อธิพร (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาปริญญาตรีซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อายุงาน 1-5 ปี และรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท เมื่อศึกษาตัวแปรด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานของพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมากไปน้อยดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และค่าตอบแทน ตามลำดับ อีกทั้งเมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ เวลาในการทำงาน คุณภาพงาน ค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน ตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (ม.ป.ป.) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทแพลทเนราที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ตามลำดับ

วารารณ คงสมา (2565) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง และ 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลัง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 66.2

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา จำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

อาภาวี เรืองรุ่ง (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอกอฉกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ 3) ศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำนวน 135 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05

สรุปสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	นักวิชาการ						รวม
	สายชล ศิริพงษ์ (2560)	เยาวลักษณ์ อธิธิพร (ม.ป.ป.)	นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (ม.ป.ป.)	วราภรณ์ คงสมา (2565)	สุภารัตน์ กุลโชติ (2566)	อาภาวี เรืองรุ่ง (2566)	
1. ด้านลักษณะของงาน	✓		✓	✓	✓	✓	5
2. ด้านความสำเร็จของงาน		✓	✓			✓	3
3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	✓		✓	✓	✓	✓	5
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✓		✓				2

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา

ภริดา ศิลปชัย และ ณิชฐา อารังโชติ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ Rho (p) เพื่อทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับรายได้ 20,501 บาท ขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ประเภทตำแหน่งงานวิชาชีพ (ระดับ 4-7) ปัจจัยจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรฯ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของ

บุคลากรฯ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกันและสรุปผลการหาคำตอบของคำถามสำหรับการศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยเชิงจิต มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านนโยบาย และการบริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

นวินดา กิตติศุภธีรดา (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีปัจจัยค่าจ้าง ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชญญารัตน์ สาริกา (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยค่าจ้างโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิโดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ โดยปัจจัยค่าจ้างกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	นักวิชาการ			รวม
	ภริดา ศิลปชัย และ ณัฐชา อารงโชติ (2561)	นวินดา กิตติสุขธีรดา (2563)	ธัญญารัตน์ สาริกา (2566)	
1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	3
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓	✓	2
3. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน		✓	✓	2
4. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	3
5. ด้านความต้องการความปลอดภัย		✓	✓	2

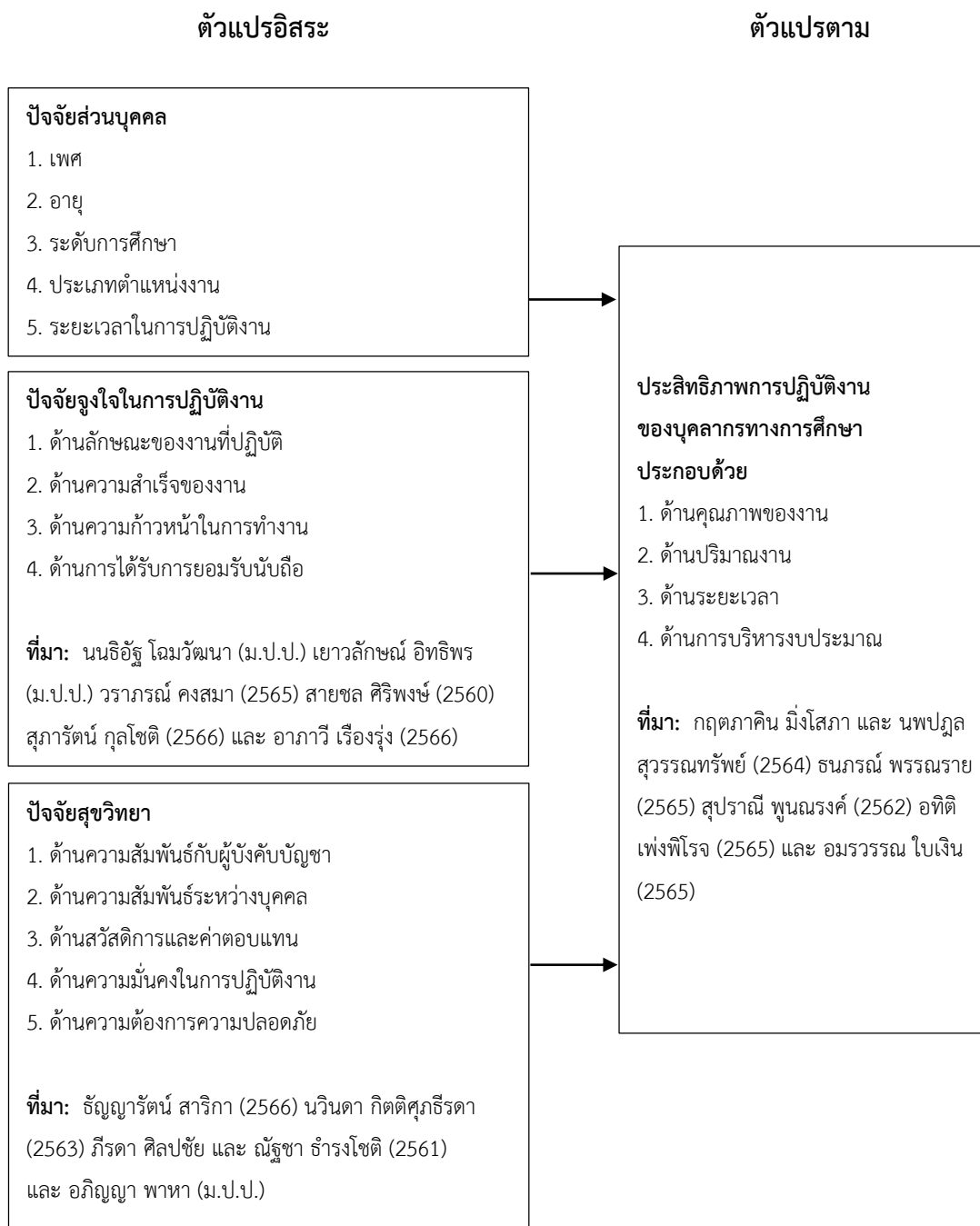
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ในการวิจัยผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 146 คน

3.2.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยแนวคิดของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่างที่ร้อยละ 95 เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด
e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05

เมื่อ N เท่ากับ 146
e เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตร จะได้

$$n = \frac{146}{1 + (146 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 106.95 = 107$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 107 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ และเพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการเก็บข้อมูลสำรองเพิ่มอีกจำนวน 17 ตัวอย่าง รวมจำนวนขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 124 ตัวอย่าง

3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างทั้งหมด 124 ตัวอย่าง ซึ่งวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) และได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 124 ชุด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed - ended Questionnaire) และคำถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

(1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม

(2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

3.3.2 แบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นการวัดระดับความเห็นเป็น มาตราส่วนประมาณค่า แบบ Rating Scale 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลผลและค่าเฉลี่ย

การแปลผลแบบสอบถามในตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความจากสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 - ส่วนที่ 4

คะแนนเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
4.21 – 5.00	ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความคิดเห็นระดับมาก
2.61 – 3.40	ความคิดเห็นระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ความคิดเห็นระดับน้อย
1.00 – 1.80	ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือซึ่งใช้เป็นแบบสอบถาม โดยมีการดำเนินการหาความชัดเจนในเนื้อหาสาระ ถ้อยคำที่อยู่ในแบบสอบถาม เพื่อที่จะทำให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.4.1 การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำเสนอเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบใหม่ปรับปรุงแก้ไขจนแบบสอบถามมีความชัดเจนและเหมาะสม

3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) โดยนำไปใช้กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าของความเชื่อมั่นซึ่งถือเป็นความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.961

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยต่อโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

3.6.1 ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมามาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับแปลงข้อมูลเป็นรหัสเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

(2) จากนั้นนำแบบสอบถามที่แปลงเป็นรหัสข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยนำเสนอผลการศึกษารูปแบบตารางการวิเคราะห์และนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3.6.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน/สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test สำหรับกลุ่มตัวแปร อิสระ 2 กลุ่ม ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (F-Test) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis Enter) ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ มีดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา
- 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	41	33.1
หญิง	78	62.9
ไม่ประสงค์จะระบุ	5	4.0
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 และเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และไม่ประสงค์จะระบุ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	34	27.4
31 - 40 ปี	49	39.5
41 - 50 ปี	25	20.2
51 - 60 ปี	16	12.9
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	102	82.3
ปริญญาโท	22	17.7
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 วุฒิกการศึกษาปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่/บุคลากร	94	75.8
หัวหน้าฝ่าย	25	20.20
ผู้บริหาร/เทียบเท่าผู้บริหาร	5	4.00
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่/บุคลากร จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมาเป็นหัวหน้าฝ่าย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 และผู้บริหาร/เทียบเท่าผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี	6	4.8
ระยะเวลา 1-5 ปี	46	37.1
ระยะเวลา 6-10 ปี	44	35.5
ระยะเวลา 11-15 ปี	17	13.7
ระยะเวลามากกว่า 15 ปี	11	8.9
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมา ระยะเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ระยะเวลา มากกว่า 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.72	มาก
2.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	0.64	มากที่สุด
3.	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.12	0.74	มาก
4.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.14	0.71	มาก
รวม		4.20	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.20, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.34, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} =4.18, S.D. = 0.72) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (\bar{X} =4.14, S.D. = 0.71) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.12, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ลักษณะงานและตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.13	0.85	มาก
2.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.19	0.83	มาก
3.	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายน่าสนใจ	4.10	0.96	มาก
4.	ท่านเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.28	0.82	มากที่สุด
รวม		4.18	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.18, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านท่านเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.28, S.D. = 0.82) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.19, S.D. = 0.83) ลักษณะงานและตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.13, S.D. = 0.85) และลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.10, S.D. = 0.96) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงาน		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของท่าน และตามเป้าหมายขององค์กร	4.36	0.73	มากที่สุด
2.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	4.28	0.81	มากที่สุด
3.	ท่านภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.35	0.71	มากที่สุด
4.	ท่านภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กรได้	4.37	0.73	มากที่สุด
รวม		4.34	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กรได้ มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.73) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของท่าน และตามเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.73) ท่านภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.71) และท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	องค์กรท่านมีแนวปฏิบัติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.15	0.82	มาก
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ	4.20	0.79	มาก
3.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.08	0.92	มาก
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการ พัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา เป็นต้น	4.06	0.91	มาก
รวม		4.12	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.79) รองลงมา ได้แก่ องค์กรท่านมีแนวปฏิบัติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.82) ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.92) และท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.91) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.79	มาก
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านมักขอคำปรึกษา คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	3.92	0.95	มาก
3.	ท่านคิดว่างานของท่านมีเกียรติ มีคุณค่า และท่านได้รับการ ยอมรับจากบุคคลภายนอก	4.32	0.72	มากที่สุด
4.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยกย่องชมเชย แสดงความยินดี เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	4.15	0.86	มาก
รวม		4.14	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่างานของท่านมีเกียรติ มีคุณค่า และท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.79) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยกย่องชมเชย แสดงความยินดี เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.86) และเพื่อนร่วมงานของท่านมักขอคำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.95) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา ในภาพรวม

ปัจจัยสุขวิทยา ในภาพรวม		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.05	0.69	มาก
2.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.23	0.73	มากที่สุด
3.	ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	4.11	0.79	มาก
4.	ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.20	0.68	มาก
5.	ด้านความต้องการความปลอดภัย	4.05	0.77	มาก
รวม		4.13	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยสุขวิทยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.13, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.23, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.20, S.D. = 0.68) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.11, S.D. = 0.79) ด้านความต้องการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.05, S.D. = 0.77) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.05, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงานตรงตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.11	0.77	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้	4.10	0.79	มาก
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สอดคล้องกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.02	0.78	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.97	0.81	มาก
รวม		4.05	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.05, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงานตรงตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.11, S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.10, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สอดคล้องกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.02, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก และผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.97, S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	4.25	0.86	มากที่สุด
2.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.16	0.81	มาก
3.	ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ	4.31	0.78	มากที่สุด
4.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.80	มาก
รวม		4.23	0.73	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก และท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ปัจจัยสุขวิทยา ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	4.11	0.89	มาก
2.	ค่าตอบแทนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.03	0.89	มาก
3.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน เป็นส่วนหนึ่งที่น่าพอใจให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้	4.10	0.86	มาก
4.	ค่าตอบแทนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กรสามารถทำให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น	4.19	0.86	มาก
รวม		4.11	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยสุขวิทยา ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กรสามารถทำให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน เป็นส่วนหนึ่งที่น่าพอใจให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก และค่าตอบแทนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	องค์การของท่านเป็นองค์การที่มีชื่อเสียง ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์การแห่งนี้	4.29	0.80	มากที่สุด
2.	องค์การมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม	4.12	0.85	มาก
3.	องค์การมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถทางอาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน เป็นต้น	4.10	0.78	มาก
4.	ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่มีความสำคัญกับองค์การและมีความมั่นคงต่ออาชีพของท่าน	4.28	0.76	มากที่สุด
รวม		4.20	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์การของท่านเป็นองค์การที่มีชื่อเสียง ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์การแห่งนี้ มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่มีความสำคัญกับองค์การและมีความมั่นคงต่ออาชีพของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.76) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์การมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.85) อยู่ในระดับมาก และองค์การมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ ความสามารถทางอาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความต้องการความปลอดภัย

ปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความต้องการความปลอดภัย		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	องค์การของท่านให้ความสำคัญในการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ	3.99	0.96	มาก
2.	องค์การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด เหมาะสมกับการทำงาน	3.98	0.95	มาก
3.	องค์การของท่านมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.11	0.84	มาก
4.	บรรยากาศในการทำงานในองค์การ สามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	4.13	0.86	มาก
รวม		4.05	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยสุขวิทยา ในด้านความต้องการความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรยากาศในการทำงานในองค์การสามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ องค์การของท่านมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก องค์การของท่านให้ความสำคัญในการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.96) อยู่ในระดับมาก และองค์การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด เหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.95) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ด้านคุณภาพของงาน	4.27	0.66	มากที่สุด
2.	ด้านปริมาณงาน	4.23	0.67	มากที่สุด
3.	ด้านระยะเวลา	4.34	0.56	มากที่สุด
4.	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.18	0.60	มาก
รวม		4.26	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านระยะเวลา มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา ด้านคุณภาพของงาน		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานของท่านได้อย่างถูกต้อง มีความครบถ้วน เป็นไปตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้	4.40	0.70	มากที่สุด
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานและได้ผลงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.32	0.78	มากที่สุด
3.	ท่านมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ที่สอดคล้องกับนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานขององค์การ	4.31	0.80	มากที่สุด
4.	ท่านศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณค่าให้ผลงานของท่านทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.93	มาก
รวม		4.27	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานของท่านได้อย่างถูกต้อง มีความครบถ้วนเป็นไปตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานและได้ผลงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ที่สอดคล้องกับนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานขององค์การ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณค่าให้ผลงานของท่านทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.93) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านปริมาณงาน		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ โดยได้ปริมาณงานที่เหมาะสมกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้	4.35	0.77	มากที่สุด
2.	ท่านมีการวางแผนงาน จัดการปริมาณงานของท่าน และจัดลำดับความสำคัญของงานของท่าน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.76	มาก
3.	ท่านมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนด	4.27	0.76	มากที่สุด
4.	ท่านเห็นว่าปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.12	0.86	มาก
รวม		4.23	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ โดยได้ปริมาณงานที่เหมาะสมกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้ มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ท่านมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.76) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีการวางแผนงาน จัดการปริมาณงานของท่าน และจัดลำดับความสำคัญของงานของท่าน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.76) อยู่ในระดับมาก และท่านเห็นว่าปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านระยะเวลา

ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านระยะเวลา		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	4.44	0.63	มากที่สุด
2.	ท่านมีการพัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้ในวิทยาการใหม่ หรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานของท่านรวดเร็วมีคุณภาพมากขึ้น	4.30	0.69	มากที่สุด
3.	ท่านมีความเข้าใจ ในระเบียบขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว	4.27	0.72	มากที่สุด
4.	ท่านสามารถทำงานประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อการทำงานให้ได้ผลงานตามระยะเวลาที่กำหนด	4.37	0.67	มากที่สุด
รวม		4.34	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่าระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านระยะเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถทำงานประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อการทำงานให้ได้ผลงานตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีการพัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้ในวิทยาการใหม่ หรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานของท่านรวดเร็วมีคุณภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมากที่สุดและท่านมีความเข้าใจ ในระเบียบขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างดีทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารงบประมาณ

ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านวางแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากองค์การอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.22	0.77	มากที่สุด
2.	ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างเหมาะสม มีความคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.29	0.67	มากที่สุด
3.	ท่านมีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการบริหารงานด้านงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพ	4.05	0.74	มาก
4.	ท่านส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ	4.21	0.80	มากที่สุด
รวม		4.18	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่าระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานครในด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างเหมาะสม มีความคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ท่านวางแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากองค์การอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านมีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการบริหารงานด้านงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ชาย	41	4.21	0.59	0.626	0.536
หญิง	78	4.27	0.50		
ไม่ประสงค์จะระบุ	5	4.48	0.46		
รวม	124	4.26	0.53		

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.536 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร					
อายุ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
21-30 ปี	34	4.17	0.55	4.348	0.006*
31-40 ปี	49	4.13	0.53		
41-50 ปี	25	4.40	0.49		
51-60 ปี	16	4.60	0.36		
รวม	124	4.26	0.53		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))				
	Mean	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
21-30 ปี	4.17	-	0.031 (.783)	-0.237 (.081)	-0.432* (.006)
31-40 ปี	4.13		-	-0.268* (.035)	-.0463* (.002)
41-50 ปี	4.40			-	-0.195 (.236)
51-60 ปี	4.60				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลต่างของระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุแตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มช่วงอายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร น้อยกว่ากลุ่มช่วงอายุ 51-60 ปี

กลุ่มช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร น้อยกว่ากลุ่มช่วงอายุ 41-50 ปี และน้อยกว่ากลุ่มช่วงอายุ 51-60 ปี ส่วนกลุ่มช่วงอายุคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ปริญญาตรี	102	4.22	0.56	-2.213	0.032*
ปริญญาโท	22	4.43	0.35		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษา ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
เจ้าหน้าที่/บุคลากร	94	4.24	0.50	0.791	0.456
หัวหน้าฝ่าย	25	4.26	0.69		
ผู้บริหาร/เทียบเท่าผู้บริหาร	5	4.52	0.16		
รวม	124	4.26	0.53		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.456 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประเภทตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี	6	4.18	0.53	2.602	0.039*
ระยะเวลา 1-5 ปี	46	4.15	0.53		
ระยะเวลา 6-10 ปี	44	4.21	0.57		
ระยะเวลา 11-15 ปี	17	4.50	0.37		
ระยะเวลามากกว่า 15 ปี	11	4.57	0.42		
รวม	124	4.26	0.53		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลต่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))					
	Mean	ไม่เกิน 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี	4.18	-	0.303 (.893)	-0.031 (.888)	-0.326 (.187)	-0.391 (.140)
ระยะเวลา 1-5 ปี	4.15		-	-0.062 (.571)	-0.356* (.017)	-0.421* (.017)
ระยะเวลา 6-10 ปี	4.21			-	-0.294* (.049)	-0.359* (.042)
ระยะเวลา 11-15 ปี	4.50				-	-0.064 (.748)
ระยะเวลามากกว่า 15 ปี	4.57					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลต่างของระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มปฏิบัติงานระยะเวลา 1-5 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร น้อยกว่ากลุ่มปฏิบัติงานระยะเวลา 11-15 ปี และน้อยกว่ากลุ่มปฏิบัติงานระยะเวลามากกว่า 15 ปี

กลุ่มปฏิบัติงานระยะเวลา 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร น้อยกว่ากลุ่มปฏิบัติงานระยะเวลา 11-15 ปี และน้อยกว่ากลุ่มปฏิบัติงานระยะเวลามากกว่า 15 ปี ส่วนกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis- Enter) ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.398	.210		6.661	.000
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.267	.075	.359	3.538*	.001
ด้านความสำเร็จของงาน	.198	.076	.239	2.601*	.010
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.080	.061	.111	1.322	.189
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.134	.069	.179	1.951	.053
R = 0.796 , R Square = 0.633 , Adjuster R Square = .621					
Std. Error of the Estimate = 0.32761, Durbin-Watson = 2.020, F = 51.334, Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63.30 (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.633 โดยสมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.020 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มากกว่าด้านความสำเร็จของงาน เนื่องจากด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า Beta เท่ากับ 0.359 ซึ่งมีค่ามากกว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.239

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสุขวิทยาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis- Enter) ระหว่างปัจจัยสุขวิทยา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.140	.201		5.673	.000
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.217	.055	.281	3.932*	.000
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.030	.053	.041	.565	.573
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	.044	.049	.065	.883	.379
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	.251	.068	.320	3.694*	.000
ด้านความต้องการความปลอดภัย	.216	.045	.311	4.818*	.000
R = 0.826 , R Square = 0.682 , Adjuster R Square =.669					
Std. Error of the Estimate = 0.30627, Durbin-Watson = 1.612, F =50.624, Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ปัจจัยสุขวิทยา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสุขวิทยา 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.20 (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.682 โดยสมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.612 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยสุขวิทยา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.320 ซึ่งมีค่ามากกว่า ด้านความต้องการความปลอดภัย มีค่า Beta เท่ากับ 0.311 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่า Beta เท่ากับ 0.281

สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. ควรเพิ่มอัตรากำลังด้านบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน (4 คน)
2. ควรเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการปฏิบัติงาน (2 คน)
3. ควรเพิ่มการจัดโครงการอบรม สัมมนา หรือหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (จำนวน 10 คน)
4. ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม (5 คน)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็น ร้อยละ 82.3 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่/บุคลากร จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 และมี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1

5.1.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.20) อยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับ พบว่าด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.34) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.18, 4.14 และ 4.12) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.3 ปัจจัยสุขวิทยาในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยสุขวิทยาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.13) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.23) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน ความต้องการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.20, 4.11, 4.05 และ 4.05) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.26) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ

พบว่าด้านระยะเวลา มากที่สุด รองลงมาด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.34$, 4.27 และ 4.23) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์

5.2.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศและประเภทตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63.30 (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.633 โดยสมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.020

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ปัจจัยสุขวิทยา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสุขวิทยา 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.20 (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.682 โดยสมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.612

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

5.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ และประเภทตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี พูนณรงค์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มี อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2 จากการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 41 ปีขึ้นไป สถานะภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน สังกัดหน่วยงาน มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านนโยบาย และการบริหาร 3) ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน และด้านเวลาน้อยที่สุด 4) ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.3 จากการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ปัจจัยสุขวิทยาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสุขวิทยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้วิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยคำจูงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยคำจูงทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ โดยปัจจัยคำจูงกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.4 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร” มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

(1) จากผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้องค์การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง คือ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างความภาคภูมิใจในงาน และส่งเสริมให้บุคลากรภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนให้้องค์การประสบความสำเร็จ

(2) จากผลการวิจัย ระดับปัจจัยสุขวิทยาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้้องค์การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง คือ ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ้องค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาร่วมกับองค์กรอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2545). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ทิปส์ พับบลิคเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).*
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564* (น. 1615-1634). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/2572>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). สามลดา.
- กิตติภูมิ สุจริตจันทร์. (2557). *แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- กิติ ตัยคานนท์. (2532). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). เซซฐสตูดิโอ.
- กิติ ตัยคานนท์. (2538). *นักบริหารทันสมัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). บัตเตอร์ฟลาย.
- กิติมา ปรีดีติลก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- กิติมา ปรีดีติลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. อักษรบัณฑิต.
- คหาวุธ พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง 2: ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจ ฝ่าย 1 และฝ่าย 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <https://bit.ly/4zfF3Hp>
- จันจิรา อมรสติธย์. (2548). *การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีธานี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. <https://bit.ly/3zWUJnr>
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. DPU Library Catalog. <https://opacdb01.dpu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=68501>
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิราพร ชุมบางหมัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สยามธุรกิจ จำกัด* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. คลังปัญญา มสธ. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/7855>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชลียา ด่านทิพารักษ์. (2543). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. <https://bit.ly/4dj2gLP>
- ฐนิตา ปัตตานี. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <https://opac.msu.ac.th/bibitem?bibid=b00180857>
- ณัฐพรณ์ เจริญนนท์. (2551). *พฤติกรรมมององค์กร*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐธัญ ถนอมรบ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถทางรถไฟแห่งประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทวิศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา* (รายงานการวิจัย). TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:285270
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการจัดการ: ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนภรณ์ พรหมฉาย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17458>
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ* (รายงานการวิจัย). ระบบฐานข้อมูลบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. <https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). *แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยศิลปากร. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/7074>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นนธิรัฐ โฉมวัฒนา. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลทเนรา จำกัด*. M.B.A. for Modern Managers. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114152113.pdf>
- นวินดา กิตติศุภธีรดา. (2563). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. รวมบทความวิจัย การศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/389>
- บุญเกิด ชาตัน. (2551). *การศึกษาการปฏิบัติภารกิจการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปัทิตตา จันทร์ทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12006>
- ประพันธ์ สุริหาร. (2542). *ศัพท์ทางการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัญญา จันรอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUU Library. <https://webopac.lib.buu.ac.th/bibitem?bibid=b00214127>
- ปัทมาพร ท่อชู. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. Thailandindustry.com. <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556, 11 มกราคม). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล*. <https://bit.ly/3yqthy1>
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอภิปาฐ 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย]. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
<http://mcupress.mcu.ac.th/userfiles/file/library1/Thesis/138.pdf>
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มนตรี.
- ภริดา ศิลปชัย และ ญัฐชา ช่างโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและควมมีประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วารสาร สหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 1(2-3), 217-235. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ISSC/article/view/207236>
- เยาวลักษณ์ อธิพร. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซ็นทรัล พัฒนา จำกัด (มหาชน)*. M.B.A. for Modern Managers. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/ml10/6114962100.pdf>
- ร็อบบิโนส์, เอส. พี. และ โคลเตอร์, เอ็ม. (2551). *Management [การจัดการและพฤติกรรมองค์กร]* (วิรัช สงวนวงษ์วาน, ผู้แปล; พิมพ์ครั้งที่ 2). เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- รุจิรุ ภู่อาระ และ จันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. บุ๊ค พอยท์.
- ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. (2566, 22 มีนาคม). ใน *วิกิพีเดีย*. <https://bit.ly/3A1Ys3d>
- วรภรณ์ คงสมา. (2565). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์] มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. <http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/4267>
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, อารี พันธุ์มณี, ลัทธிகาล ศรีวะระมย์, ฌกมล จันทร์สม, สุพีร์ ลี้มไทย, สมชาย หิริญกิตติ, ขวลิต ประภาวนนท์, และ สุดา เทียบจัตุรัส. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. ไดมอนด์ อิน บิซิเนส เวิลด์.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). บรรณกิจ.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). *สังคมวิทยาองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ศรีทองนุ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สายชล ศิริพงษ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สิริรัตน์ สวีส. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://search.swu.ac.th/permalink/f/1912klb/ALEPH_MONO000072936*
- สุกัญญา จันทร์มณี. (2559). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. BU Research รวมงานวิชาการ. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1907>*
- สุปราณี พูนณรงค์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. รวมบทความวิจัย การศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/273>*
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2). วี.เจ.พรินติ้ง.*
- สุภาพรณ ประสงค์พันธ์. (2558). *การบริหารจัดการคนเก่ง: เครื่องมือในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรวารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 6(2), 145-150. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/MBASBJ/article/view/6280>*
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/18115>*
- เสนาะ ตีเยาว์. (2532). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- เสนาะ ตีเยาว์. (2546). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อติติ เฟงพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17476>
- อภิญา พานา. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย*. M.B.A. for Modern Managers. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154629.pdf>
- อมรรวรรณ ไบเงิน. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง* [การศึกษารายบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. DPU Library Catalog. <https://opacdb01.dpu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=118118>
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. สำนักบรรณสารการพัฒนา. https://ils.nida.ac.th/F/?func=direct&local_base=NDL01&doc_number=000185116
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/11704>
- อัครวัฒน์ นิธิจรวงศ์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:90007
- อัญรินทร์ ฉัตรเบญจนันท์ และ วลัยพร ศิริภิรมย์. (2558). สภาพการบริหารจัดการคนเก่งของโรงเรียนเอกชนในสมาคมโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(3), 41-55. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/35539>
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1), 243-254. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/257542>
- อำนาจ ทองโปร่ง และ ศิริพงษ์ เสาภายน. (2547). *หลักการบริหารงบประมาณและการเงินโรงเรียน*. ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย หิรัญโต. (2525). *เทคนิคการบริหาร*. โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เอกวิทย์ มณีธร, อีระพงษ์ ภูริปาณิก, และ ชยาภรณ์ จตุรพรประสิทธิ์ (2556). การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประจำปี 2556 (รายงานการวิจัย). เทศบาลตำบลบางพระ. https://bangphrachon.go.th/public/list_upload/backend/list_4081/files_11027_7.pdf
- Unknown. (2555, 5 ตุลาคม). แนวคิดและทฤษฎี Harrington Emerson. ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง. <http://promrucsa-dba04.blogspot.com/2012/10/harrington-emerson.html>

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ด้วยดิฉัน นางสาว ปวีณ์นุช ภู่กัน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพจริง ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอในภาพรวมซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อท่านประการใด ผู้วิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณในความร่วมมือจากท่าน มา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วน

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง ไม่ประสงค์ระบุ
2. อายุ
 ต่ำกว่า/เท่ากับ 20 ปี 21 – 30 ปี
 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี
 51 – 60 ปี มากกว่า 60 ปี
3. ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
 อื่นๆ ระบุ.....

4. ประเภทตำแหน่งงาน

- () เจ้าหน้าที่/บุคลากร () หัวหน้าฝ่าย
() ผู้บริหาร/เทียบเท่าผู้บริหาร () อื่นๆ ระบุ.....

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี () ระยะเวลา 1-5 ปี
() ระยะเวลา 6-10 ปี () ระยะเวลา 11-15 ปี
() ระยะเวลามากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : คำถามส่วนนี้มีทั้งหมด 16 ข้อ โปรดอ่านประเด็นความคิดเห็นโดยละเอียด

และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. ลักษณะงานและตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายน่าสนใจ					
4. ท่านเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
ด้านความสำเร็จของงาน					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของท่าน และตามเป้าหมายขององค์กร					
6. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร					
7. ท่านภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
8. ท่านภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กรได้					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
9. องค์กรของท่านมีแนวปฏิบัติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ					
11. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา เป็นต้น					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
13. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
14. เพื่อนร่วมงานของท่านมักขอคำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ					
15. ท่านคิดว่างานของท่านมีเกียรติ มีคุณค่า และท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก					
16. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยกย่องชมเชย แสดงความยินดีเมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา

คำชี้แจง : คำถามส่วนนี้มีทั้งหมด 20 ข้อ โปรดอ่านประเด็นความคิดเห็นโดยละเอียด

และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยสุขวิทยา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงาน ตรงตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					

ปัจจัยสุขวิทยา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
7. ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ					
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน					
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน					
10. ค่าตอบแทนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
11. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน เป็นส่วนหนึ่งที่จูงใจให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้					
12. ค่าตอบแทนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กรสามารถทำให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น					
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
13. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้					
14. องค์กรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม					
15. องค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ ความสามารถทางอาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน เป็นต้น					

ปัจจัยสุขวิทยา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
16. ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กรและมีความมั่นคงต่ออาชีพของท่าน					
ด้านความต้องการความปลอดภัย					
17. องค์กรของท่านให้ความสำคัญในการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ					
18. องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด เหมาะสมกับการทำงาน					
19. องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม					
20. บรรยากาศในการทำงานในองค์กร สามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : คำถามส่วนนี้มีทั้งหมด 16 ข้อ โปรดอ่านประเด็นความคิดเห็นโดยละเอียด

และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานของท่านได้อย่างถูกต้อง มีความครบถ้วนเป็นไปตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานและได้ผลงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3. ท่านมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ที่สอดคล้องกับนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานขององค์กร					
4. ท่านศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณค่าให้ผลงานของท่าน ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
ด้านปริมาณงาน					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ โดยได้ปริมาณงานที่เหมาะสมกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การตั้งไว้					
6. ท่านมีการวางแผนงาน จัดการปริมาณงานของท่าน และจัดลำดับความสำคัญของงานของท่าน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
7. ท่านมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพตามข้อกำหนดที่กำหนด					
8. ท่านเห็นว่าปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
ด้านระยะเวลา					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด					
10. ท่านมีการพัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้ในวิทยาการใหม่หรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานของท่านรวดเร็วมีคุณภาพมากขึ้น					
11. ท่านมีความเข้าใจ ในระเบียบขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว					
12. ท่านสามารถทำงานประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อการทำงานให้ได้ผลงานตามระยะเวลาที่กำหนด					
ด้านการบริหารงบประมาณ					
13. ท่านวางแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ					
14. ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างเหมาะสม มีความคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด					
15. ท่านมีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานด้านงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพ					
16. ท่านส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน
นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

.....
.....
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือน้ำใจของทุกท่าน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล ปวีณนุช ภูกัน

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2564 - ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2566 - เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้อำนวยการ โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2565 - พนักงานราชการเฉพาะกิจ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครราชสีมา

พ.ศ. 2564 - พนักงานจ้างตามภารกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดนครราชสีมา