ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

นางสาวชนนี พูลสวัสดิ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2559

Factors Influencing the Achievement of Personnel Performance of Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province

Miss Chonnanee Poonsawat

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ชื่อและนามสกุล	นางสาวชนนี พูลสวัสดิ์
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ผู้ศึกษา นางสาวชนนี พูลสวัสดิ์ **รหัสนักศึกษา** 2573003775 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ

ปีการศึกษา 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) แบบ (Enter)

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีมากกว่าร้อยละ 70 เมื่อพิจารณาตามมิติพบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 มิติอยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก คือ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการให้บริการ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาองค์กร (2) ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ นอกจากนี้หากพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ด้านนโยบาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ด้านการปฏิบัติ มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีและมีการกำหนดระยะเวลา สถานที่รวมไปถึงขอความร่วมมือกับบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว รองลงมา คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านนโยบาย กำหนดแนวทางการจูงใจบุคลากรในการทำความดีความชอบและการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการปฏิบัติ มีการจัดประกวดบุคลากรดีเด่น จัดหารางวัลเพื่อเป็นการตอบแทนและสร้างแรงจูงใจและลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารรวมไปถึงผลักดันให้บุคลากรเห็นความสำคัญในเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

คำสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

Independent Study title: Factors Influencing the Achievement of Personnel Performance of Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province

Author : Miss Chonnanee Poonsawat **ID:** 2573003775 **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Waraporn Rungreungkolkich, Associate Professor

Academic year: 2016

Abstract

This study aimed to study (1) level of achievement of personnel performance of Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province, (2) factors influencing the achievement of personnel performance of Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province, and (3) approaches to develop personnel performance of Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province.

This study was a survey research. Population was 133 personnel of Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province and data collection was done from all population. Instrument used in this study was a questionnaire with confidence level at 0.97. Data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results found that (1) level of achievement of personnel performances of Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province was over 70%. Considered each aspect, it was found that all 4 aspects of personnel achievement of performances were at high level. The highest value was efficiency of performances, followed by effectiveness of performance according to action plan, service quality, and organization development, respectively. (2) Among 3 factors consisting of motivation, competency, and good governance principle, there was at least one factor that effected personnel erformance achievement of Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province. Considered each aspect, it was found that all factors namely motivation, competency and good governance principle influenced personnel performances achievement of Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province. (3) Approaches to develop personnel performances achievement of Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province were, firstly, factor regarding good governance and policy, education on performance by following the good governance principle. In term of implementation, there should be training courses on good governance principles at proper period and venue as well as the personnel participation. Secondly, factors regarding motivation and policy factor, organization should establish guidelines to boosting merit and encouragement. As for the implementation, organization should hold “best personnel contest”, giving award as a motivation. Lastly, factor on competency, organization should provide information and urge the personnel for higher education.

Keywords: Achievement, Personnel Performances,Takhliprachasan School, Nakhon Sawan Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและคำปรึกษาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ ที่คอยอบรมสั่งสอน ให้ความรู้และคำแนะนำที่มีค่าอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว้าอิสระ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และ

อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ สำหรับข้อเสนอแนะ เทคนิคความช่วยเหลือในการตรวจทาน การเขียนรายงาน การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษากราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษากราบขอบพระคุณบิดา มารดาและผู้ให้การสนับสนุน ในการศึกษาทุกท่านที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ตลอดจน เพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจทุกท่าน ที่คอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือจนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิทยาการจัดการ ที่อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดมา และสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้ที่สนใจ หากมีข้อบกพร่องประการใดผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ชนนี พูลสวัสดิ์

มีนาคม 2560

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		จ
กิตติกรรมประกาศ		ฉ
สารบัญตาราง		ญ
สารบัญภาพ		ฏ
บทที่ 1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	ปัญหาการวิจัย	3
	วัตถุประสงค์การวิจัย	4
	ขอบเขตการวิจัย	3
	กรอบแนวคิดการวิจัย	5
	สมมติฐานการวิจัย	7
	นิยามปฏิบัติการ	7
	ข้อจำกัดในการวิจัย	10
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
	แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ	11
	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	14
	แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	21
	แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	24
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
	สรุปกรอบแนวคิดการศึกษา	36

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	41
	รูปแบบการวิจัย	41
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
	การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	47
	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	51
	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	56
	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน ตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	66
	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	68
บทที่ 5	สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	71
	สรุปการวิจัย	71
	อภิปรายผลการวิจัย	77
	ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม		82

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก		หน้า
ก	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม	87
ข	การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม	89
ค	การวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	96
ง	แบบสอบถาม	98
ประวัติผู้ศึกษา		108

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพล / มีผล / ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 35

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ 42

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป 49

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม 52

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามมิติ 53

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม 57

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจ 59

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะ 60

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 62

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ที่ของปัจจัยมีอิทธิต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ... 66

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ 69

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 6
ภาพที่ 2.1 ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง 20
ภาพที่ 2.2 หลักการพื้นฐานของการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร 27
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย 40

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในอดีตจนถึงปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยมากมายยกตัวอย่างเช่น ในเรื่องของความเจริญและความทันสมัยของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และสาเหตุอื่นๆ ที่เกิดขึ้นมากมาย ทำให้ภาครัฐต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ รวมไปถึงกระแสโลกาภิวัฒน์ ที่มีความเป็นพลวัตอยู่ตลอดเวลา ทำให้ภาครัฐตระหนักว่าหากภาครัฐไม่มีการพัฒนาให้สามารถทัดเทียมกับนานาประเทศได้ นั้นจะเกิดผลเสียต่อประเทศโดยรวม

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้นในข้างต้นนั้น ทำให้เกิดแนวคิดต่างๆ มากมาย ที่ภาครัฐนำมาจากภาคธุรกิจเอกชน เพื่อมุ่งหวังให้การบริหารภาครัฐมีผลสัมฤทธิ์และประสบความสำเร็จอย่างที่ภาครัฐตั้งเป้าหมายรวมไปถึงบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วย โดยเครื่องมือที่ภาครัฐได้นำมาจากธุรกิจเอกชนและนำมาปรับใช้กับภาครัฐเองนั้น ได้มีเครื่องมือการจัดการสมัยใหม่มากมาย เช่น 1) เครื่องมือวัดผลงานและความสำเร็จของงาน หรือ KPI (Key Performance Indicator) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลการประเมินของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดได้ทั้งรายบุคคล หน่วยงาน และองค์การว่าผลงานดังกล่าวที่ออกมานั้น บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ 2) เครื่องมือ Balanced Scorecard หรือที่เรียกว่า BSC ที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย Robert S.Kaplan and David P. Norton (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์: 2553 เข้าถึงวันที่ 18 มีนาคม 2559) เป็นเครื่องมือของภาคธุรกิจเอกชนอีกชนิดหนึ่งที่ภาครัฐนำเข้ามาประยุกต์ใช้ โดยเป็นเครื่องมือการจัดการกลยุทธ์ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรและส่งต่อกันอย่างเป็นระบบ และผลักดันตัวชี้วัดต่างๆ ให้ลงมาเพื่อครอบคลุมภารกิจของคุณค่าหลัก 4

ประการ คือ ด้านการเงิน (Financial) ด้านลูกค้า (Customer) ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process) และด้านการเรียนรู้และการเติบโต(Learning and Growth) แต่เมื่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) นำมาใช้กับการบริหารภาครัฐ ได้เปลี่ยนแปลง 4 คุณค่าใหม่เป็น คุณค่าด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ คุณค่าด้านคุณภาพการให้บริการ คุณค่าด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และคุณค่าด้านการพัฒนาองค์การ 3) เครื่องมือการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result – Base Management : RBM) (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์: 2553 เข้าถึงวันที่ 12 พฤษภาคม 2559) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์การเป็นหลัก หากต้องการจะทราบว่าการปฏิบัติงานขององค์การมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดนั้น จะต้องเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะฉะนั้น ภาครัฐจะให้ความสำคัญกับผลผลิต (Output) หรือผลลัพธ์ (Outcomes) อย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ เช่นภาครัฐจะให้ความสำคัญกับการลดรอบระยะเวลาในการให้บริการประชาชนแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องสนใจในเรื่องของความพึงพอใจของประชาชนที่เข้ามารับบริการด้วย นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือต่าง ๆ อีกมากมาย ที่ภาครัฐนำมาประยุกต์ใช้เพื่อคาดหวังให้องค์การภาครัฐมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นเหมือนดังภาคธุรกิจเอกชน

รวมไปถึงในปัจจุบันได้เข้าสู่พาราไดม์ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งจุดสนใจจะแตกต่างไปจากยุคเดิมตรงที่ในยุคเดิมจะมุ่งให้ความสำคัญกับภาระรับผิดชอบในเรื่องของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการทำงาน แต่ในปัจจุบัน จะมุ่งให้ความสำคัญในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ โดยจะไม่สนใจปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ หากแต่มีผลสัมฤทธิ์ออกมาได้ตรงตามที่องค์การกำหนดก็เพียงพอ

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานค่อนข้างมีความสำคัญเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เพราะหากองค์การใดมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นกับแต่ตัวองค์การเท่านั้น แต่จะส่งผลต่อผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ รวมไปถึงความศรัทธาและความเชื่อมั่นที่ประชาชนมีต่อระบบราชการทั้งระบบ เพราะเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีความสำคัญเพราะนอกจากจะทราบได้ว่ามีปัจจัยตัวใดบ้างที่ได้กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์และจะสามารถนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกภาคส่วนที่ต้องการจะพัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้กับองค์การของตนเอง

โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ของรัฐประจำอำเภอตาคลี เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีการบริหารงานโดยให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

บุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในการให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ แก่นักเรียนในโรงเรียน รวมถึงเป็นบุคลากรที่จะสนับสนุนให้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงไปผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย ที่มีความสำคัญยิ่งไม่แตกต่างกัน เพราะหากโรงเรียนมีอัตราสัมฤทธิ์ที่อยู่ในเกณฑ์ดีแล้วก็จะส่งผลต่อระดับความรู้ของนักเรียน รวมไปถึงการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปปรับใช้ได้ในทุกๆ องค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ

2. ปัญหาการศึกษา

2.1 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับใด

2.2 ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

3. วัตถุประสงค์การศึกษา

3.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่/หน่วยงาน ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านประชากรและขอบเขตด้านระยะเวลา ขอบเขตทั้ง 5 ด้าน มีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

4.2 ขอบเขตด้านหน่วยงาน โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

***4.3.1 ตัวแปรอิสระ* ได้แก่**

1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (พิทยา บวรวัฒนา, 2556 : 161-162) ประกอบไปด้วยปัจจัยสุขวิทยาและปัจจัยจูงใจ โดยที่ปัจจัยสุขวิทยาประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพงาน เงินเดือนค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง สถานภาพและความมั่นคง และปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จ การยอมรับ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การเจริญเติบโต

2) ปัจจัยด้านสมรรถนะ ตามทฤษฎีของ David McClelland ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ คือ องค์ความรู้, ทักษะ, บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม, ภาพลักษณ์ภายใน, อุปนิสัยและแรงผลักดันเบื้องลึก (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2554: 8 – 10)

3) ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ประกอบไปด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความมีส่วนร่วม, หลักความรับผิดชอบ, หลักความคุ้มค่า

4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการและมิติด้านการพัฒนาองค์กร

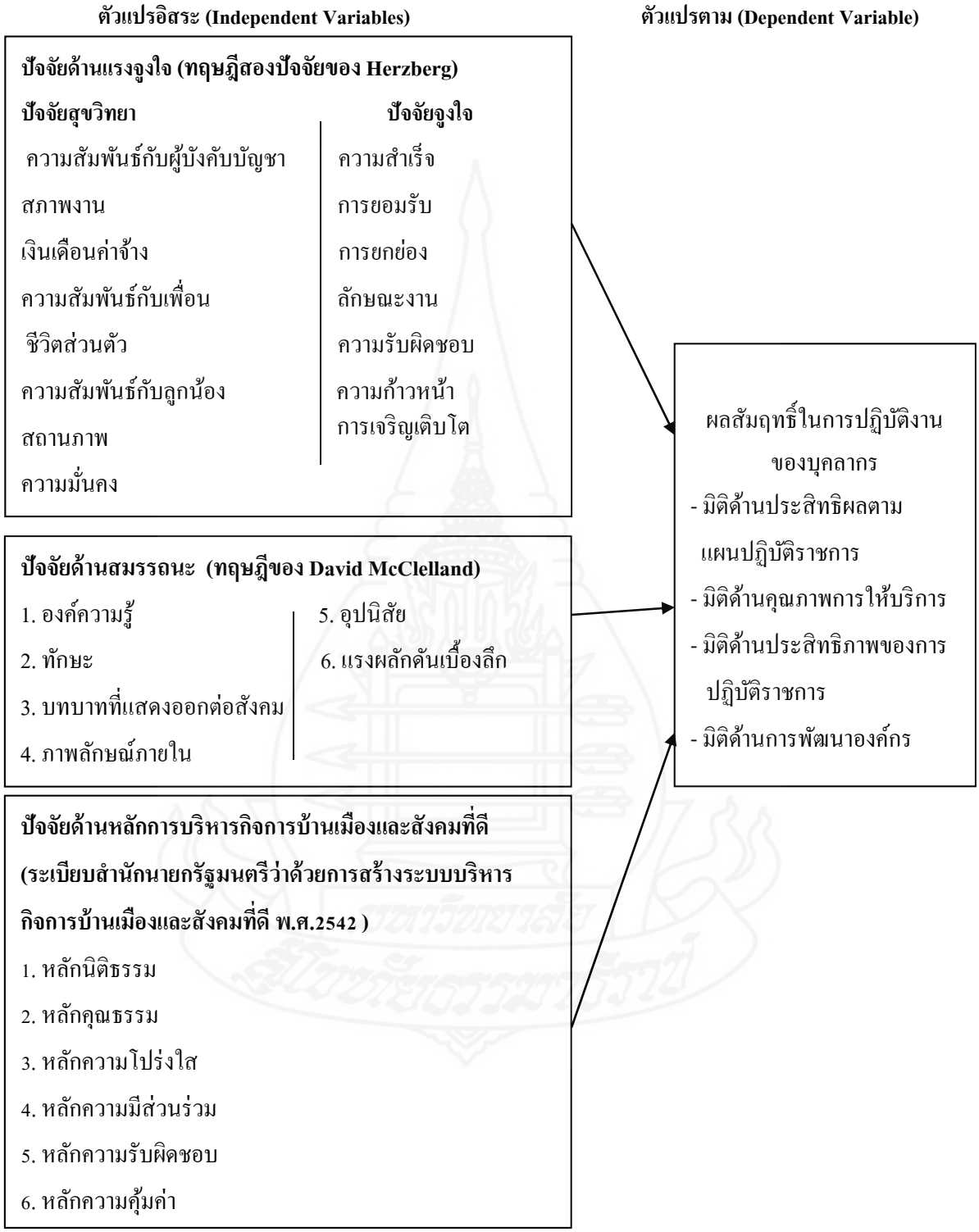
4.4 ขอบเขตด้านประชากร

4.4.1 ประชากร คือ บุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ณ วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2559) โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด

4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคม – ธันวาคม 59

5. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. สมมติฐานการศึกษา

6.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์มีมากกว่าร้อยละ 70

6.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

7. นิยามปฏิบัติการ

7.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg) ได้ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยาไว้ดังนี้

7.1.1 ปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) หมายถึง เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น หากไม่มีหรือไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนงานได้ก็จะทำให้เกิดอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่อง ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพงาน เงินเดือนค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง สถานภาพ ความมั่นคง

7.1.2 ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) หมายถึง เป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่คนงานได้ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จ การยอมรับ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การเจริญเติบโต

7.2 ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ David McClelland) โดย David McClelland ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบทั้ง 6 ไว้ดังนี้

7.2.1 องค์ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาวิชาต่างๆ ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะด้านที่ได้มาจากการศึกษาในสถานอุดมศึกษา เช่น ความรู้ด้านการบริหาร

7.2.2 ทักษะ (Skills) หมายถึง การกระทำในสิ่งต่างๆ ที่บุคคลสามารถทำได้ดี และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ เช่น การอภิปรายบนเวที การถ่ายถอดความรู้

7.2.3 ***บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role)*** หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อสังคมและสภาพแวดล้อม เช่น ผู้นำองค์กรต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้กระตุ้นเพื่อริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

7.2.4 ***ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image)*** หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เช่น การมีความเชื่อมั่นในตนเอง ว่าสามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ

7.2.5 ***อุปนิสัย (Traits)*** หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เช่น เป็นคนขี้เกียจ ขยัน หรือมุ่งมั่นในการทำงาน

7.2.6 ***แรงผลักดันเบื้องลึก (Motives)*** หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงผลักภายใน ที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

7.3 ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ความหมายตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่

7.3.1 ***หลักนิติธรรม*** หมายถึง กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ที่ตราขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยที่คนในสังคมพร้อมและยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติตามโดยปราศจากการบังคับ ซึ่งจะต้องเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจตามอำเภอใจของบุคคลบุคคลหนึ่ง

7.3.2 ***หลักคุณธรรม*** หมายถึง การประพฤติตนโดยยึดหลักความถูกต้อง ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐสมควรที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการข้อนี้ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม เพื่อปลูกฝังให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย รวมไปถึงการประกอบอาชีพสุจริต พร้อมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือในระบบราชการให้กับคนในสังคมด้วย

7.3.3 ***หลักความโปร่งใส*** หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการทำงานของทุกองค์การจะต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกไม่ซับซ้อนและมีการวางกระบวนการให้ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบความถูกต้องได้ ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนนั้นจะต้องเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายไม่กำกวม

7.3.4 หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชนเข้ามามีส่วนในเรื่องของการรับรู้ เสนอความคิดเห็น ตัดสินใจที่เกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญของประเทศด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การทำประชามติหรือการทำประชาพิจารณ์ เป็นต้น

7.3.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและต่อสังคม การเห็นความสำคัญของปัญหาบ้านเมืองและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากของตนเอง รวมไปถึงการกล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ

7.3.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมสูงสุด โดยมีการรณรงค์ให้คนไทยมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

7.4 ตัวแปรตาม ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยจะต้องทำให้บรรลุเป้าหมายใน 4 มิติ ดังนี้

7.4.1 มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ได้กำหนดไว้

7.4.2 มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ หมายถึง ผลลัพธ์ของผลการปฏิบัติงานจะเน้นไปในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการสำรวจความต้องการของนักเรียนผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาความต้องการในด้านของการเรียนการสอน รวมไปถึงการดูแลนักเรียนทั้งในและนอกโรงเรียนให้อยู่ในกฎและระเบียบอยู่เสมอ

7.4.3 มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จะต้องมุ่งเน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานและต้องคุ้มค่าโดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร (4M) อย่างคุ้มค่าที่สุด และต้องบรรลุคุณภาพการให้บริการตามประสิทธิผลที่กำหนดไว้

7.4.4 มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร หมายถึง โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จะมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรในด้านการทำงาน ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและที่สำคัญคือการเสริมสร้างในส่วนของความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

7.5 บุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ หมายถึง ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

8. ข้อจำกัดในการศึกษา

การทำวิจัยในครั้งนี้เรื่องของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาสำรวจความคิดเห็นเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่เป็นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ได้ทราบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

9.2 ได้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

9.3 สามารถนำผลที่ได้ไปเสนอแนะเป็นแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้นไป

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
4. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปกรอบแนวคิดการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ในเรื่องของแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ศึกษาจะขอแบ่งหัวข้อที่จะศึกษาดังต่อไปนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยจะศึกษา ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟดเดอร์ริค เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg)
3. ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

1.1.1 ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ ผุสดี รุมาคม และสุวรรณา ทวงประดิษฐ์ (2527: 259) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีแรงกดดันจากภายนอกหรือภายในหรือจากทางร่างกายและจิตใจแล้วจึงแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ที่เกิดจากความต้องการของตนเองออกมา ซึ่งความหมายของแรงจูงใจก็คือ ต้องการให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดี ทุ่มเทความรู้และความสามารถทั้งหมดที่มี ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้

1.1.2 ศิริวรรณ เสรีรัตน์และสมชาย หิรัญกิตติ (2530: 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง วิธีการที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติตามความต้องการของอีกบุคคลหนึ่ง โดยที่การจูงใจนั้นจะเกิดขึ้นได้ทั้งภายนอกและภายในของตัวบุคคล

1.1.3 สุพัตรา สุภาพ (2541: 85) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้คำพูด การเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือพยายามทำให้เกิดความต้องการที่จะทำตามที่บุคคลดังกล่าวได้คาดหวังเอาไว้

1.1.4 ถวิล ธาราโภชน์ และศรันย์ ดำริสุข (2541: 128-129) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีเพื่อที่จะช่วยอธิบายพฤติกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.1.5 ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543: 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้ความสามารถเพิ่มพูนขึ้น ทำให้พลังที่ซ่อนอยู่ภายในเกิดความทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

1.1.6 กรณิการ์ พรณะศรี (2550: 56) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะมากระตุ้นทำให้บุคลากรในองค์การ ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นหรือเร่งเร้าให้บุคคลมีพฤติกรรมที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

โดยผู้วิจัยจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของ Herzberg คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟดเดอร์ริค เฮอร์ซเบอร์ก (พิทยา บวรวัฒนา 2556: 161-162) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีที่ชื่อว่า ทฤษฎีสองปัจจัย โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจไปถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสุขวิทยา และปัจจัยจูงใจ โดยจะอธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยสุขวิทยา เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น หากไม่มีหรือไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนงานได้ก็จะทำให้เกิดอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่อง ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพงาน เงินเดือนค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง สถานภาพ ความมั่นคง

2) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่คนงานได้ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จ การยอมรับ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การเจริญเติบโต

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟดเดอร์ริค เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่ประกอบไปด้วยปัจจัยสุขวิทยาและปัจจัยจูงใจ ในเรื่องขององค์ประกอบทั้งหลายของปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพงาน เงินเดือนค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง สถานภาพ ความมั่นคง โดยหากขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมัวหมอง จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขวิทยาเป็นปัจจัยภายนอก ถ้ามีเพียงพอแล้วจะสามารถป้องกันความไม่พอใจของคนงานได้ ในทางตรงข้ามปัจจัยจูงใจ ที่ประกอบไปด้วย ความสำเร็จ การยอมรับ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การเจริญเติบโต ถ้ามีปัจจัยต่างๆ พร้อมจะทำให้คนงานรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าปัจจัยจูงใจเป็นเรื่องของปัจจัยภายในความรู้สึกของมนุษย์ ถ้ามีมากพอแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานได้

ปัจจัยจูงใจจะเป็นปัจจัยโดยตรงที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีและทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ตนเองมีทั้งหมดให้กับองค์การ แต่ปัจจัยสุขวิทยาไม่ได้มีผลเหมือนกับ

ปัจจัยจูงใจ เพราะเพียงป้องกันให้คนไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น เช่น เงินเดือนมากก็ไม่ได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขึ้น

1.3 ความสำคัญของแรงจูงในในการทำงาน

1.3.1 ธงชัย สันติวงษ์ (2532: 377) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถรู้ถึงความต้องการของบุคลากรภายในองค์การ ก็เท่ากับว่าผู้บริหารสามารถชักจูงหรือโน้มน้าวได้ถูกวิธี เพื่อผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง และยังจะสามารถช่วยในเรื่องของการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในงาน โดยใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด

1.3.2 สมยศ นาวีการ (2538: 359-360) ได้อธิบายเรื่องแรงจูงใจไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาจะบริหารงานได้สำเร็จนั้น สิ่งหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญก็คือบุคคล ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องทำความเข้าใจให้ได้ว่าทำไมผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา เพื่อที่ผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจหน้าที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตามที่องค์การต้องการ

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในเรื่องต่อไปนี้ 1.) ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ 2.) สมรรถนะในระบบราชการพลเรือนไทย 3.) สมรรถนะตามแนวคิดทฤษฎีของเดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland)

2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. (2548: 1-3) ได้สรุปความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้ดังต่อไปนี้

โดยส่วนใหญ่แล้วเมื่อพูดถึงเรื่องสมรรถนะ ก็มักจะกล่าวถึงนักวิชาการคนสำคัญ คือ เดวิด แมคคลีแลนด์ โดยนักวิชาการคนดังกล่าวเป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard สาเหตุที่ทำให้เดวิด แมคคลีแลนด์ เป็นที่กล่าวถึงอย่างกว้างขวางในเรื่องของสมรรถนะ ก็เพราะบทความของ

เดวิด แมคคลีแลนด์ เรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ได้ถูกตีพิมพ์ลงในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน ในปี 1973

ถึงแม้ว่าเดวิด แมคคลีแลนด์ จะนำเรื่องสมรรถนะเข้ามาใช้อย่างเป็นรูปธรรมก็ตาม แต่แนวคิดดังกล่าวก็เป็นแนวคิดที่เคยมีนักวิชาท่านอื่นได้เสนอไว้แล้วในอดีตไม่ใช่แนวคิดใหม่อย่างที่หลายคนเข้าใจ เพราะในปี 1920 นักวิชาการที่ได้กล่าวขานในนามที่เป็นบิดาแห่งวิชาวิทยาศาสตร์ คือ Frederick Taylor ได้กล่าวถึงสิ่งที่คล้ายคลึงกับเรื่องสมรรถนะมาก่อน

ใจความสำคัญของบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของเดวิด แมคคลีแลนด์นั้น มีความเห็นต่อต้านในเรื่องของการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงาน หรือผลการเรียนนั้น ไม่สามารถทำนายได้ว่าคนที่มีผลการเรียนดีจะทำงานเก่ง ทำงานดีกว่าคนที่มีผลการเรียนด้อย หรือไม่สามารถวัดได้ว่าคนเรียนเก่งต้องประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าคนเรียนไม่เก่ง เป็นต้น เดวิด แมคคลีแลนด์ ต้องการหาคำตอบในเรื่องดังกล่าว เขาจึงศึกษาตัวแปรด้านสมรรถนะที่เขากล่าวว่าสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ และเดวิด แมคคลีแลนด์ ได้กล่าวอีกด้วยว่าประโยชน์อีกอย่างหนึ่งก็คือ ตัวแปรสมรรถนะมักไม่แสดงผลทดสอบที่ลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ ศาสนา ฐานะทางสังคม เหมือนกับแบบวัดความถนัดอื่นๆ ในกลุ่มเดียวกัน

วิธีการวิจัยของเดวิด แมคคลีแลนด์ ก็คือ นำกลุ่มสองกลุ่มมาทำการเปรียบเทียบกัน โดยกลุ่มที่ 1 คือกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในงาน และกลุ่มที่สองคือกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในงานน้อยกว่า การที่นำกลุ่มสองกลุ่มมาเปรียบเทียบกันก็เพื่อจะดูว่าแตกต่างกันในเรื่องใดบ้าง (หรือเรียกว่าสมรรถนะใดบ้างที่แตกต่างกัน) วิธีเก็บข้อมูลของ เดวิด แมคคลีแลนด์ จะเน้นในเรื่องของพฤติกรรมของคนแต่ละกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กับงานที่ทำแล้วประสบความสำเร็จรวมไปถึงในเรื่องของความคิดด้วย

ครั้งแรกในการศึกษา เดวิด แมคคลีแลนด์ ได้ทำการสังเกตการณ์ทำงานของบุคคลทั้งกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในงานและกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในงานน้อยกว่า พอเริ่มสังเกตการณ์ไปได้ระยะหนึ่ง เดวิด แมคคลีแลนด์ เริ่มรู้สึกว่าวิธีนี้ใช้เวลาค่อนข้างมากและเสียเวลามาก เขาจึงได้พัฒนาเทคนิคหนึ่งที่เรียกว่า BEI : (Behavioral Event Interview) ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบผสมผสานมาจากเทคนิควิธีวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานของ Flanagan (1954) และวิธีแบบทดสอบ TAT : (Thematic Apperception Test)

เทคนิค BEI จะเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ของบุคคลที่จะใช้ในการทดลอง ในการศึกษาวิจัยของ เดวิด แมคคลีแลนด์ ในครั้งนี้ จะเป็นการสอบถามกลุ่มทั้งสองกลุ่ม คือกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในงานและกลุ่มที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า โดยเล่าเหตุการณ์ที่ตนเองประสบความสำเร็จมา 3 เหตุการณ์และประสบความล้มเหลวในงานมา 3 เหตุการณ์เหมือนกัน จากนั้นผู้ถามหรือผู้สัมภาษณ์ก็จะถามต่อว่าแล้วสาเหตุอะไรถึงทำให้เกิดทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว โดยมีใครเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เล่ามาบ้าง และเขารู้สึกและหาวิธีรับมืออย่างไร และหลังจากที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น พฤติกรรมของคนเหล่านั้นเป็นอย่างไร

เทคนิคการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน (Critical Incident) เป็นเทคนิคของ John Flanagan ซึ่งพัฒนาขึ้นมาในช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง เป็นวิธีการที่มุ่งค้นหาในเรื่องของทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญของการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลในเรื่องของพฤติกรรม ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ในขณะทำงาน จุดมุ่งหมายของเทคนิคการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน (Critical Incident) และเทคนิค BEI แตกต่างกันตรงที่ว่า เทคนิค BEI จะเน้นในเรื่องของความรู้สึก ความคิดของบุคคล แต่เทคนิคการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน (Critical Incident) จะเน้นในเรื่องของพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตได้

หลังจากที่ได้ข้อมูลมาแล้ว ก็จะนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ ว่าระหว่างกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในงานกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่านั้น มีลักษณะหรืออะไรบ้างที่แตกต่างกัน จากนั้นก็นำข้อมูลที่ได้มาถอดรหัสด้วยวิธีการที่เรียกว่าการถอดเทปหรือการวิเคราะห์เนื้อหาจากบทสัมภาษณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ความแตกต่างทางสถิติอีกครั้ง เพื่อที่จะหาลักษณะที่แตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสองกลุ่ม

ในช่วงทศวรรษที่ 1970 เดวิด แมคคลีแลนด์และเพื่อนได้ร่วมกันก่อตั้งบริษัทที่ชื่อว่า McBer and Company และในระหว่างนั้น บริษัท McBer ได้ถูกทาบทามโดยเจ้าหน้าที่ของ The U.S. State Department Foreign Service Information ให้ดำเนินการคัดเลือกนักการทูตระดับต้นให้แก่หน่วยงานดังกล่าว เดวิด แมคคลีแลนด์ ได้นำเทคนิค BEI มาใช้ในการคัดเลือกนักการฑูต ในการคัดเลือกครั้งนี้ได้พบว่า นักการฑูตที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมกับนักการฑูตที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง มีสิ่งที่แตกต่างกันคือในเรื่องความแตกต่างของวัฒนธรรมระหว่างบุคคลและความคาดหวังในทางบวกของบุคคลอื่น

เดวิด แมคคลีแลนด์ ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนฉลาด แต่ไม่ใช่ว่าคนที่ฉลาดจะมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นทุกคน เพราะบางคนฉลาดกันคนละเรื่อง บางคนฉลาดเรื่องงาน บางคนฉลาดเรื่องเรียน สิ่งที่แยกแยะระหว่างผู้ที่ฉลาดและผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น กับผู้ที่ฉลาดและผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง เรียกว่า “สมรรถนะ”

บริษัท Mcber ของ เดวิด แมคคลีแลนด์ และเพื่อน ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามเกณฑ์การอ้างอิงออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน และสมรรถนะเชิงจำแนก โดยที่

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง สมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องมีเพื่อที่จะสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นได้ สมรรถนะขั้นพื้นฐานนี้ สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งได้ว่า สมรรถนะขั้นต่ำ

สมรรถนะเชิงจำแนก หมายถึง สมรรถนะที่สามารถใช้จำแนกผู้ปฏิบัติงานว่าคนใดจะมีผลงานดีกว่าหรือด้อยกว่ากันอย่างไร สมรรถนะเชิงจำแนกนี้ เรียกอีกอย่างว่า สมรรถนะสำหรับการสร้างผลงาน

การจัดแบ่งสมรรถนะออกเป็นขั้นพื้นฐานและเชิงจำแนกนั้น มีความสำคัญ เพราะจะมีผลต่อการกำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน ว่าจะเป็นการกำหนดแต่เพียงมีหรือไม่มีสมรรถนะตามมาตรฐานขั้นต่ำ หรือจะเป็นการกำหนดว่าจะต้องมีสมรรถนะในระดับเท่าใดด้วย

2.2 สมรรถนะในระบบราชการพลเรือนไทย

สำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ. 2548: 10-11) ได้อธิบายในเรื่องของสมรรถนะที่นำมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการพลเรือนไทยไว้ว่า สมรรถนะ “เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแสดงผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น”

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะไว้ 2 ประการ คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เป็นสมรรถนะที่ข้าราชการพลเรือนไทยทุกคนต้องมี ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดก็ตาม โดยสมรรถนะหลัก ประกอบไปด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 4) จริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ องค์ประกอบทั้ง 5 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความตั้งใจที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานเดิมที่ได้กำหนดไว้ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2) การบริการที่ดี : สมรรถนะที่รักในอาชีพของการให้บริการประชาชน ความตั้งใจ การไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชนทุกฐานะ การให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนให้บริการแก่ภาครัฐต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ : การตั้งใจที่จะหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติราชการ โดยวิธีต่างๆ เช่น การศึกษา การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากสิ่งรอบๆ ตัว รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการรู้จักปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ เทคโนโลยีต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ที่ออกมาดีขึ้นด้วย

4) จริยธรรม : การประพฤติปฏิบัติตนที่อยู่ในกรอบของความถูกต้องเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดหรือด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมไปถึงการปฏิบัติตนในวิชาชีพของตนเองก็ต้องยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช่ส่วนตน การที่ข้าราชการปฏิบัติตนตามที่ได้กล่าวมานี้ ก็เพื่อคงไว้ซึ่งศักดิ์และศรีของอาชีพข้าราชการ

5) ความร่วมแรงร่วมใจ : จะเน้นในเรื่องของการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ ไม่แตกแยก ไม่แยกพรรคแยกพวก และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้คงอยู่ตลอดไป

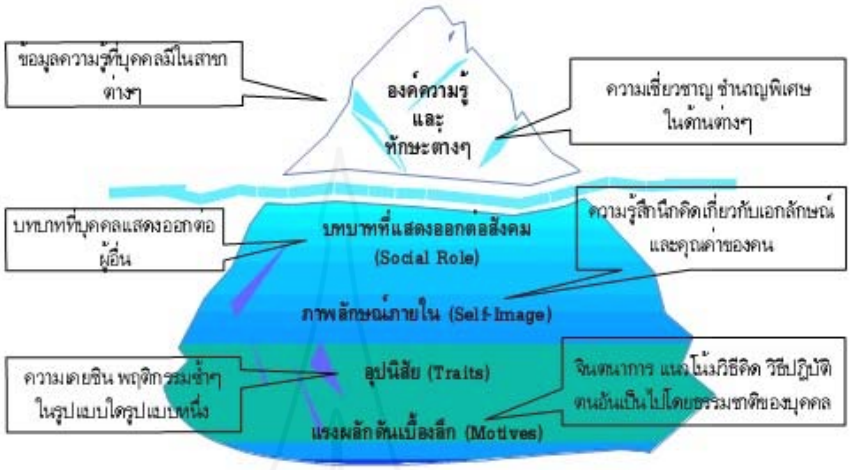
2.2.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ของตนเอง และยังช่วยให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น โดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงต้องมี 5 สมรรถนะ สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ คือ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การพัฒนาศักยภาพคน 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่

5) การสืบเสาะหาข้อมูล 6) ความเขาใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจผู้อื่น 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 9) การดำเนินการเชิงรุก 10) ความถูกต้องของงาน 11) ความมั่นใจในตนเอง 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน 13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ 14) สภาวะผู้นำ 15) สุนทรียภาพทางศิลปะ 16) วิสัยทัศน์ 17) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 18) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 19) การควบคุมตนเอง 20) การให้อำนาจแก่ผู้อื่น

2.3 สมรรถนะตามแนวคิดทฤษฎีของ เดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland)

เดวิด แมคคลีแลนด์ นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติ และนิสัยอย่างไร เดวิด แมคคลีแลนด์ ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหา การคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าการทดสอบ ความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) เดวิด แมคคลีแลนด์ ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด บทความเรื่อง Testing for Competence Rather Than for Intelligence ของ เดวิด แมคคลีแลนด์ ที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ดี เดวิด แมคคลีแลนด์ ก็ได้ทำให้สมรรถนะได้รับความสนใจศึกษา และใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่แสดงด้านล่าง ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่าง ระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และ พัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก
โดยอธิบายด้วยตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง ดังภาพที่ 2.1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (2548: 3) คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย

โดยที่องค์ประกอบของสมรรถนะจากความหมายของสมรรถนะตามแนวคิดของเดวิด แมคคลีแลนด์ ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. องค์ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาวิชาต่างๆ ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะด้านที่ได้มาจากการศึกษาในสถานอุดมศึกษา เช่น ความรู้ด้านการบริหาร

2. ทักษะ (Skills) คือ การกระทำในสิ่งต่างๆ ที่บุคคลสามารถทำได้ดี และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ เช่น การอภิปรายบนเวที การถ่ายทอดความรู้

3. บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น ผู้นำองค์การต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้กระตุ้นเพื่อริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

4. ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) คือ ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เช่น การมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ

5. อุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชิน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เช่น เป็นคนขี้เกียจ ขยัน หรือมุ่งมั่นในการทำงาน

6. แรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) คือ แรงจูงใจหรือแรงผลักภายใน ที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางที่สำคัญที่ใช้ในการจัดระเบียบของสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนหรือแม้กระทั่งภาคประชาชน โดยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดียังครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ รู้รัก สามัคคี มีส่วนร่วมในการรวมพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้กับประเทศและยังสามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

3.1 ความเป็นมาของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ในภาคราชการของไทยได้เกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงในปี พ.ศ. 2540 ซึ่งภาคราชการและผู้ได้รับผลกระทบเห็นว่า สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดมาจากความไม่มีประสิทธิภาพของการบริหารกิจการของบ้านเมือง การบริหารภาคราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะและการทุจริตคอรัปชั่นในวงการภาคราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคประชาชนอันเป็นพลังสำคัญก็มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและไม่มีประสิทธิภาพดังกล่าว ไม่ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างจริงจังและเร่งด่วน โอกาสที่จะนำพาประเทศให้ฟื้นตัวจากวิกฤติทางเศรษฐกิจดังกล่าว ย่อมเป็นไปได้ยากและอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองยิ่งขึ้นอีกด้วย ดังนั้น คณะรัฐมนตรีได้มอบให้สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ (TDRI) ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจดังกล่าว และต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มอบให้สำนักงาน ก.พ. นำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาจัดทำบันทึกเรื่องการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่ง

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอแนะให้ออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเพื่อให้ส่วนราชการร่วมกันถือปฏิบัติตั้งแต่เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2542 ต่อมาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ได้ประกาศ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และเริ่มมีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่ 11 สิงหาคม 2542 ซึ่งนับได้ว่าเป็นก้าวแรกหรือเรียกได้ว่าเป็นการวางฐานในการบริหารราชการแนวใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้ (คณะทำงานส่งเสริมธรรมาภิบาลของ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เข้าถึงวันที่ 16 สิงหาคม 2559)

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 หลักการ มีความหมายดังต่อไปนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ที่ตราขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยที่คนในสังคมพร้อมและยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติตามโดยปราศจากการบังคับ ซึ่งจะต้องเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจตามอำเภอใจของบุคคลบุคคลหนึ่ง

สรุปหลักนิติธรรม หมายถึง กฎหมาย ข้อบังคับที่คนในสังคมยินยอมที่จะปฏิบัติโดยไม่มีการบังคับและปกครองภายใต้กฎหมาย

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การประพฤติตนโดยยึดหลักความถูกต้อง ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐสมควรที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการข้อนี้ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม เพื่อปลูกฝังให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย รวมไปถึงการประกอบอาชีพสุจริต พร้อมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือในระบบราชการให้กับคนในสังคมด้วย

สรุปหลักคุณธรรม หมายถึง การประพฤติตนด้วยความถูกต้อง ข้าราชการต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม เพื่อปลูกฝังให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยังสร้างความน่าเชื่อถือให้กับระบบราชการ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการทำงานของทุกองค์การจะต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกไม่ซับซ้อนและมีการวางกระบวนการให้ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบความถูกต้องได้ ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนนั้นจะต้องเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายไม่กำกวม

สรุปหลักความโปร่งใส หมายถึง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกโดยประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ และการเปิดเผยข้อมูลต้องใช้ภาษาที่ประชาชนเข้าใจง่าย

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชนเข้ามามีส่วนในเรื่องของการรับรู้ เสนอความคิดเห็น ตัดสินใจที่เกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญของประเทศด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การทำประชามติหรือการทำประชาพิจารณ์ เป็นต้น

สรุปหลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ประชาชนเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นรับรู้ ตัดสินใจที่เกี่ยวกับปัญหาได้

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและต่อสังคม การเห็นความสำคัญของปัญหาบ้านเมืองและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากของตนเอง รวมไปถึงการกล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ

สรุปหลักความรับผิดชอบ หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมรวมไปถึงการเห็นความสำคัญของปัญหาและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไข เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเองและกล้ายอมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วมสูงสุด โดยมีการรณรงค์ให้คนไทยมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สรุปหลักความคุ้มค่า หมายถึง การปฏิบัติงานที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีการรณรงค์การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุดและสามารถสร้างสินค้าและบริการที่มีคุณภาพได้โดยยังรักษาทรัพยากรให้ยั่งยืน

4. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ระบุไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งที่ทำไว้เสร็จเรียบร้อยแล้ว

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ระบุไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระบุว่า ผลสัมฤทธิ์ เท่ากับ ผลผลิต รวมกับ ผลลัพธ์

ภรณี ต่างวิวัฒน์ และคณะ (2536) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลสำเร็จของงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติตามแผนหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้ รวมไปถึงแผนหรือโครงการดังกล่าวมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการวัดว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือโครงการหรือไม่

จากความหมายสามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการปฏิบัติงาน โดยงานที่ปฏิบัติสำเร็จนั้น จะต้องประกอบไปด้วยทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การให้บริการประชาชนจะหวังเพียงลดรอบระยะเวลาในการให้บริการอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของประชาชนที่มาเข้ารับบริการด้วย โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำมิติทั้ง 4 ด้านเข้ามาปรับใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผลตามแผนการปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและมิติด้านการพัฒนาองค์กร

4.2 ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

จากอดีตจนถึงปัจจุบันมีความเป็นพลวัตเกิดขึ้นมากมาย ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง แต่สิ่งหนึ่งที่เป็นจุดสนใจในเรื่องของการบริหารจัดการภาครัฐก็คือเรื่องของการให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการปรับโฉมระบบราชการใหม่ เพราะระบบราชการเป็นระบบที่มีโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาค่อนข้างยาว จึงทำให้การปฏิบัติงานของ

ข้าราชการในสมัยก่อน ค่อนข้างขาดประสิทธิภาพ รวมไปถึงการยึดกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานมากเกินไป แทนที่ระบบราชการจะขับเคลื่อนด้วยภารกิจ กลับกลายเป็นขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบแทน จากสาเหตุที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ทำให้ภาคราชการดูไม่น่าศรัทธาหรือน่าเชื่อถือในสายตาประชาชน หากไม่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง จะทำให้ไม่สามารถแข่งขันต่อนานาประเทศได้ จึงทำให้มีแนวคิด Reinventing Government เกิดขึ้น โดยนักวิชาการชื่อ David Osborn และ Ted Gaeble

แนวคิด Reinventing Government ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย โดยนักวิชาการชื่อ David Osborn และ Ted Gaebler (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์: 2553 เข้าถึงวันที่ 12 พฤษภาคม 2559) ได้สรุปสาระสำคัญของแนวคิดดังกล่าวไว้ดังนี้

1. ต้องการให้ระบบราชการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าให้ระบบราชการลงมือทำงานเอง (a catalytic government)

2. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นระบบราชการที่มอบอำนาจให้กับประชาชนไปดำเนินการเองมากกว่าที่จะเป็นกลไกที่คอยให้บริการแต่อย่างเดียว (a community-owned government)

3. ต้องการให้ระบบราชการมีลักษณะของการแข่งขันการให้บริการสาธารณะ (a competitive government)

4. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจมากกว่าขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบ (a mission – driven government)

5. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานและขั้นตอนการทำงานทั้งหลาย (a results-oriented government)

6. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มุ่งสนองตอบต่อการเรียกร้องของลูกค้ามากกว่าที่ จะสนองตอบต่อความต้องการของตัวระบบราชการและข้าราชการเอง (a customer-driven government)

7. ต้องการให้ระบบราชการดำเนินงานในลักษณะที่เป็นแบบรัฐวิสาหกิจมุ่งการแสวงหารายได้มากกว่าการใช้จ่าย (an enterprising government)

8. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการเฝ้าระวังล่วงหน้า คือ ให้มีการเตรียมป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในอนาคตมากกว่าที่จะคอยให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วค่อยตามแก้ (an anticipatory government)

9. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการกระจายอำนาจจากข้างบนลงไปสู่ข้างล่างตาม ลำดับชั้น โดยเน้นให้ข้าราชการระดับปฏิบัติงานหลักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม (a decentralized government)

10. ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาด (a market-oriented government)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำเครื่องมือ Balanced Scorecard เข้ามาปรับใช้ในราชการพลเรือน โดยนำมากำหนดเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ 5 ด้าน และได้นำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator : KPI) เข้ามาใช้ร่วมกันเป็นกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ โดยการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ จะให้ความสำคัญต่อการประเมินผลของการปฏิบัติราชการในกรอบการบริหารราชการใน 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ เป็นการวัดผลงานที่ออกมาจากการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้หรือไม่

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ เป็นการวัดว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้ารับบริการเพียงใด ในเรื่องของระดับความพึงพอใจในการเข้ารับบริการสาธารณะที่ภาครัฐเป็นผู้ให้บริการ

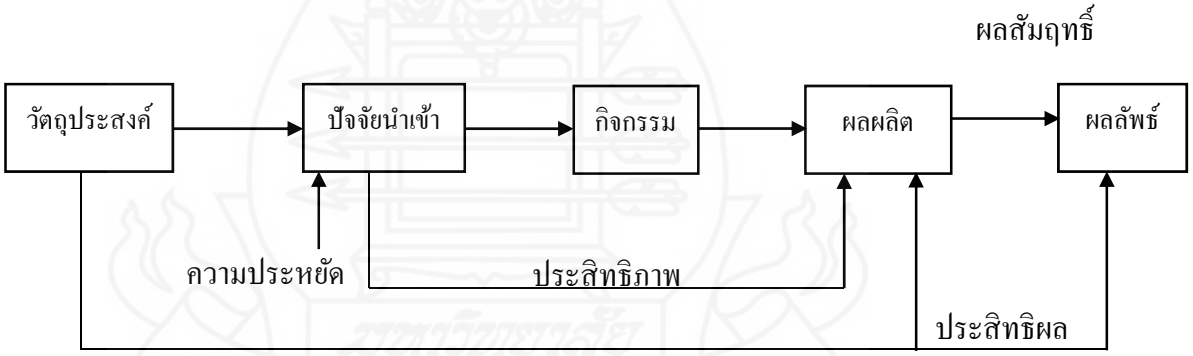
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ เป็นการวัดในเรื่องของการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิผลมากที่สุด โดยผลงานที่ออกมาจะต้องมีคุณภาพด้วย หรืออาจจะหมายถึง การลดรอบระยะเวลาในการให้บริการประชาชนก็ได้ เพราะก็เป็นการประหยัดเวลาเช่นเดียวกัน

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร เป็นการพัฒนาทั้งองค์การ คือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานตั้งเป้าหมายไว้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ด้วย

สรุปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความสำคัญต่อหน่วยงานราชการเป็นอย่างมาก การที่จะสามารถวัดได้ว่าหน่วยงานใดมีผลสัมฤทธิ์มากหรือน้อยนั้น ภาคราชการได้นำเครื่องมือต่างๆ ที่อยู่ในพาราไดม์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มาปรับใช้ เช่น เครื่องมือที่เรียกว่า Balance Scorecard และเมื่อ ก.พ.ร. ได้นำมาปรับใช้ได้แก่คุณค่า 4 มิติที่นำมาวัดผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เพราะการที่หน่วยงานราชการมีผลสัมฤทธิ์มากหรือน้อยนั้น จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของภาคราชการโดยรวม ทำให้ประชาชนไม่เชื่อมั่น ไม่ศรัทธา ในระบบราชการ ตรงกันข้าม หากหน่วยงานมีการปฏิบัติงานที่ดี ผลสัมฤทธิ์สูง ก็จะทำให้ทั้งภาพลักษณ์ ชื่อเสียง รวมไปถึงคุณภาพที่เป็นนโยบายที่ออกมาตอบสนองความต้องการของประชาชนมีคุณภาพยิ่งขึ้นด้วย

4.3 องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นการบริหารงานที่ต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ สามารถอธิบายได้ตามแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 หลักการพื้นฐานของการวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

ที่มา : ประภากร เอี่ยมไผ่ (2556 : 17)

โดยความหมายของส่วนประกอบทั้งหมดในแผนภาพ 2.3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) วัตถุประสงค์ คือ เป้าหมายของงานที่องค์การตั้งไว้ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว

2) ปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรทางการบริหารที่รู้จักกันดี ที่เรียกว่า 4M คือ คน เงิน วัสดุ/อุปกรณ์ และการจัดการ นอกจากทรัพยากรทางการบริหารแล้ว ยังรวมไปถึง เวลา หรือปัจจัยต่างๆ ที่สามารถก่อให้เกิดผลผลิตได้

3) กิจกรรม / กระบวนการ คือ กิจกรรมต่อมาหลังจากที่ได้ป้อนปัจจัยนำเข้าใส่ไปในกระบวนการเพื่อก่อให้เกิดผลผลิต

4) ผลผลิต คือ สิ่งที่ได้จากการใส่ปัจจัยนำเข้าและผ่านกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต ยกตัวอย่างเช่น การให้บริการแก่ประชาชนโดยให้ความสำคัญในเรื่องของการลดรอบระยะเวลาในการให้บริการประชาชนแต่ละรายให้สั้นลง

5) ผลลัพธ์ คือ เป็นผลงานที่ได้หลังจากผลผลิต โดยเป็นผลงานในระยะยาวที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต เช่น หลังจากบริการประชาชนจนได้ผลผลิตแล้ว ผลลัพธ์คือประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการต่างๆ ของภาครัฐ

6) ความประหยัด คือ เป็นการใช้ทรัพยากรที่อยู่อย่างจำกัดและคุ้มค่าที่สุดโดยสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามที่ได้กำหนดไว้ด้วย

7) ประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติงานที่ยังเน้นในเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นที่พึงพอใจ มีผลผลิตค่อนข้างมาก แต่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด การหาวิธีปฏิบัติการที่จะใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดและคุ้มค่าที่สุดเท่าที่จะทำได้

8) ประสิทธิผล คือ การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ เช่น การจัดบริการสาธารณะให้บริการแก่ประชาชนใน 1 วัน ต้องให้บริการประชาชนไม่ต่ำกว่า 100 คน เป็นต้น

9) ผลสัมฤทธิ์ จะประกอบไปด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ผลผลิตและผลลัพธ์ โดยที่ผลผลิตเป็นผลงานในระยะสั้นที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต ส่วนผลลัพธ์เป็นผลงานในระยะยาวที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต เพราะฉะนั้นการบริหารจะได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่ จะต้องสร้างทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ให้เกิดขึ้นด้วย

สรุป การวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ และใช้เครื่องมือที่ ก.พ.ร. กำหนด เพื่อใช้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราช 4 มิติ ดังนี้ 1.) มิติด้านประสิทธิผลตามแผนการปฏิบัติราชการ 2.) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 3.) มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ 4.) มิติด้านการพัฒนาองค์กร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรณิการ์ พรณะศรี (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออก 2) ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในแต่ละจังหวัดในเขตภาคตะวันออก 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออก 4) ศึกษาแนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออก และผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกอยู่ในระดับไม่เกินร้อยละ 70 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกในแต่ละจังหวัดแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและปัจจัยสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อ 4) แนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออก ได้แก่ด้านบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ การโอนงบประมาณบุคลากรมีจำนวนสอดคล้องกับภารกิจมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และคุณธรรม บุคลากรมีแรงจูงใจรวมทั้งศักยภาพของพื้นที่และการเกษตรที่มีความ

เหมาะสม สำหรับข้อเสนอแนะผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรเน้นการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรปรับปรุงด้านบริหารบุคคลมีการพัฒนา บุคลากร สร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ ควรมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

ไชยยันต์ สมพร (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 89.35 อายุไม่เกิน 40 ปี ร้อยละ 39.81 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 38.43 เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 81.94 และเคยปฏิบัติงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบล 3 – 5 ปี ร้อยละ 34.72 (2) ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ 3) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และทันเวลา รองลงมา คือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานและให้บริการด้วยความกระตือรือร้น ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทคนิควิธีการทำงานใหม่ / พัฒนาระบบการทำงาน ความตรงต่อเวลาและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สุนทร แทบทับ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน2) เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ 1 –11 ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทุกด้าน พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 4 ตัวแปร มีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะให้องค์กรควรพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ด้านระบบสารสนเทศ และควรประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เรณู หมื่นห่อ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติแต่ละหน่วยงาน 3) ปัจจัยที่ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ 4) ข้อเสนอแนะในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในภาพรวมของแต่ละหน่วยงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติทุกด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 5 ตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย 4) กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ สนับสนุนให้บุคลากรยึดหลักความมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

นิภาวรรณ รอดโรคา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละกองสำนักส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 4) เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง และผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนักแตกต่างกันซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 (4) แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง คือ ควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งและผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงในใจการทำงาน

นิภาพร เฉียนเลี่ยน (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 โดยมีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมแต่ละศาลในภาค 8 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ภาค 8 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ภาค 8 และผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการยุติธรรมภาค 8 อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการยุติธรรมภาค 8 ของแต่ละศาลแตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานและปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการยุติธรรมภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการยุติธรรมภาค 8 ได้แก่ ควรนำการบริหารกิจการภาครัฐแนวใหม่ กระบวนทัศน์ใหม่รวมทั้งวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานมาใช้อย่างจริงจัง นอกจากนั้นควรนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่ง และสร้างแรงจูงใจเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของข้าราชการยุติธรรมภาค 8 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ประภากร เอี่ยมไผ่ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 3) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 และผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาตามมิติพบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 มิติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยลำดับแรก คือ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ รองลงมาคือ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ และลำดับสุดท้ายคือ มิติด้านพัฒนาองค์กร 2) ปัจจัยทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย กระบวนการบริหาร ปัจจัยจูงใจ ทรัพยากรการบริหาร ปัจจัยสุขวิทยา และสมรรถนะอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 นอกจากนี้หากพิจารณารายด้าน พบว่า กระบวนการบริหาร ปัจจัยจูงใจ และทรัพยากรการบริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 3) ปัญหาอุปสรรค ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 ลำดับแรกคือ ด้านบุคลากร ได้แก่ จำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานไม่ตรงสายงานและการสรรหาไม่มีคุณภาพ รองลงมาคือด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ขาดความก้าวหน้าในอาชีพและสวัสดิการไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 ลำดับแรกคือ ด้านบุคลากร ได้แก่ กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถ จัดกลุ่มภารกิจ

ให้ชัดเจน รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ได้แก่ สร้างมาตรฐานความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสม

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถแสดงเป็นตารางแสดงปัจจัยต่างๆ ได้ดังตารางที่ 2.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพล / มีผล / ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผู้ทำวิจัย / ปัจจัยที่มีอิทธิพล / มีผล / ส่งผล	นายประภากร เอี่ยมไผ่	น.ส.กรณิการ์ พรณะศรี	น.ส.นิภาพร เฉียนเลียน	น.ส.นิภาวรรณ รอดโรคา	นายสุนทร แทบทับ	นางสาวเรณู หมื่นห่อ	นายไชยยันต์ สมพร
ปัจจัยสุขวิทยา	✓						
ปัจจัยจูงใจ	✓		✓		✓		
ปัจจัยด้านสมรรถนะ	✓	✓	✓	✓			
ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี		✓		✓	✓		
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ				✓			
ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ			✓				
ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม		✓	✓		✓		
ปัจจัยกระบวนการบริหาร	✓						
ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร	✓						
ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์		✓			✓		
ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร						✓	
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						✓	
ปัจจัยด้านความก้าวหน้า						✓	
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ						✓	
ปัจจัยด้านความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ							✓
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							✓

6. สรุปกรอบแนวคิดการศึกษา

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพล / มีผล / ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ปัจจัยสุขวิทยา, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยด้านสมรรถนะ, ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี, ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ, ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม, ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร, ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร, ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, การสื่อสารระหว่างองค์กร, ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ความก้าวหน้า, ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว ผู้ศึกษาได้นำมาจัดกลุ่มปัจจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
    - 1.1 ปัจจัยสุขวิทยา
    - 1.2 ปัจจัยจูงใจ
2. ปัจจัยด้านสมรรถนะ
    - 2.1 องค์ความรู้
    - 2.2 ทักษะ
    - 2.3 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม
    - 2.4 ภาพลักษณ์ภายใน
    - 2.5 อุปนิสัย
    - 2.6 แรงผลักดันเบื้องลึก

3. ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
   - 3.1 หลักนิติธรรม
   - 3.2 หลักคุณธรรม
   - 3.3 หลักความโปร่งใส
   - 3.4 หลักความมีส่วนร่วม
   - 3.5 หลักความรับผิดชอบ
   - 3.6 หลักความคุ้มค่า
4. ปัจจัยด้านการบริหาร
   - 4.1 ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
   - 4.2 ปัจจัยกระบวนการบริหาร
   - 4.3 ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร
   - 4.4 ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
   - 4.5 ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร
5. ปัจจัยอื่นๆ
   - 5.1 ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม

สำหรับกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ศึกษาขอศึกษาปัจจัยเพียงบางส่วน โดยจะขอศึกษาในเรื่องของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เท่านั้น เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของเวลาในการศึกษา รวมไปถึงสภาพของงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้ง 3 ตัวแปร โดยผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรอิสระได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
    1.1 ปัจจัยสุขวิทยา
        1.1.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
        1.1.2 สภาพงาน
        1.1.3 เงินเดือนค่าจ้าง
        1.1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อน
        1.1.5 ชีวิตส่วนตัว
        1.1.6 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง
        1.1.7 สถานภาพ
        1.1.8 ความมั่นคง
    1.2 ปัจจัยจูงใจ
        1.2.1 ความสำเร็จ
        1.2.2 การยอมรับ
        1.2.3 การยกย่อง
        1.2.4 ลักษณะงาน
        1.2.5 ความรับผิดชอบ
        1.2.6 ความก้าวหน้า
        1.2.7 การเจริญเติบโต

2. ปัจจัยด้านสมรรถนะ

2.1 องค์ความรู้

2.2 ทักษะ

2.3 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม

2.4 ภาพลักษณ์ภายใน

2.5 อุปนิสัย

2.6 แรงผลักดันเบื้องลึก

3. ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542)

3.1 หลักนิติธรรม

3.2 หลักคุณธรรม

3.3 หลักความโปร่งใส

3.4 หลักความมีส่วนร่วม

3.5 หลักความรับผิดชอบ

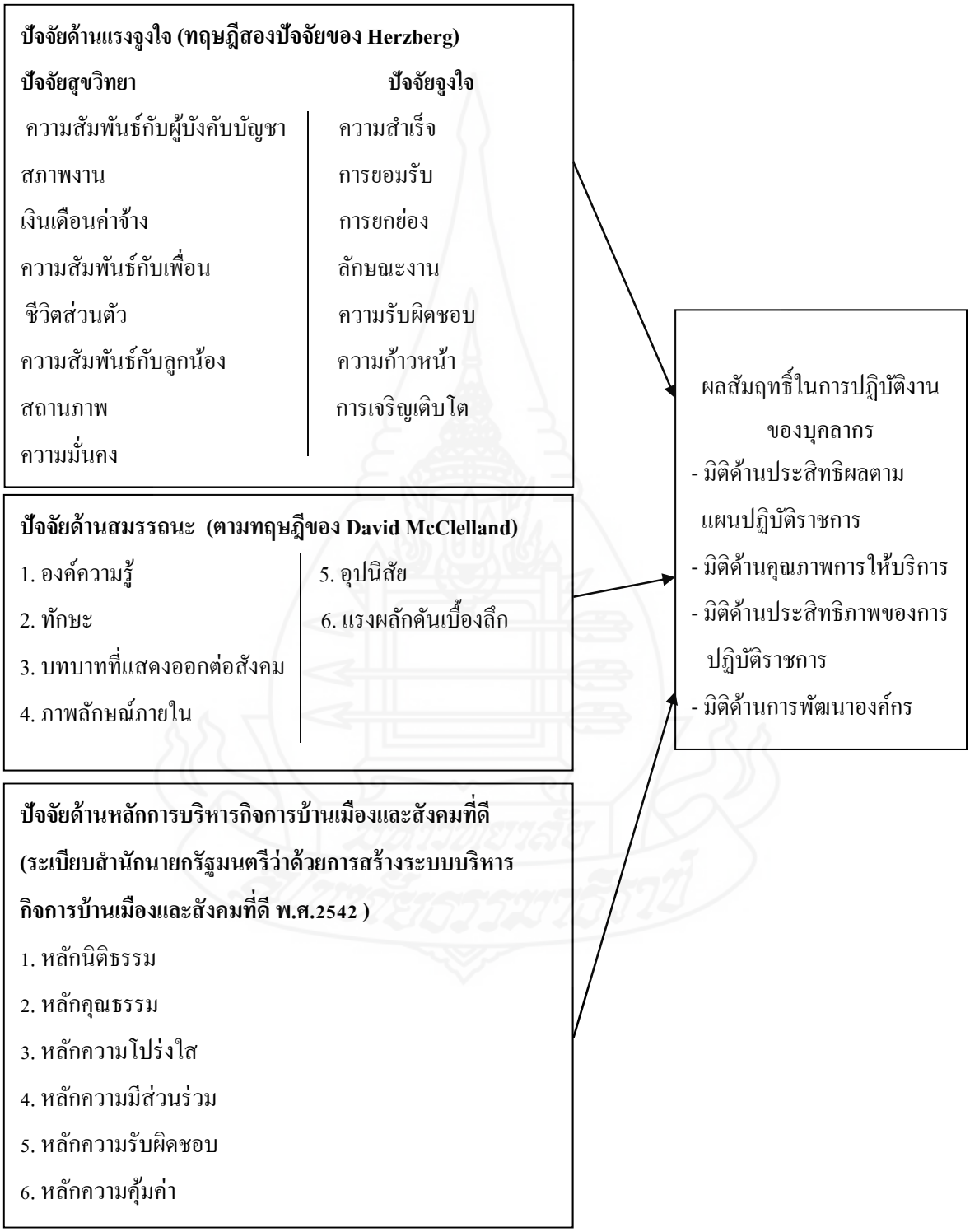
3.6 หลักความคุ้มค่า

สำหรับตัวแปรตาม ได้นำมาจากเครื่องมือที่ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. ประกอบด้วย 4 มิติ ดังต่อไปนี้

1. มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ
3. มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
4. มิติด้านการพัฒนาองค์กร

ผู้วิจัยจึงขอสรุปเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาดังภาพ 2.4 ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)**



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีการกำหนดรูปแบบการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและระยะเวลาในการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ นั้น จะใช้ประชากรทั้งหมดที่มี ในการทำการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 133 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ณ วันที่ 14 มิถุนายน 2559)

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกคน โดยรายละเอียดของประชากร สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ 3.1 รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ประเภท	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา												
		ป.เอก		ป.โท		ป.บัณฑิต		ป.ตรี		ต่ำกว่า ป.ตรี		รวมทั้งสิ้น		
		ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	รวม
บริหาร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา													
	(1) เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(2) เชี่ยวชาญ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(3) ชำนาญการพิเศษ	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	(4) ชำนาญการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(5) ไม่มีวิทยฐานะ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา													
	(1) เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(2) เชี่ยวชาญ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(3) ชำนาญการพิเศษ	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	(4) ชำนาญการ	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3
	(5) ไม่มีวิทยฐานะ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
การสอน	ครู													
	(1) เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(2) เชี่ยวชาญ	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	2
	(3) ชำนาญการพิเศษ	0	0	2	19	0	0	6	18	0	0	8	37	45
	(4) ชำนาญการ	0	0	3	11	0	0	10	19	0	0	13	30	43
	(5) ไม่มีวิทยฐานะ	0	0	0	3	0	0	7	4	0	0	7	7	14
	ครูผู้ช่วย	0	0	0	2	0	0	5	6	0	0	5	8	13
ลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	1	0	0	1	0	3	0	4	1	5
	พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	1	4
	ลูกจ้างชั่วคราว	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
	รวมทั้งสิ้น	0	0	9	38	0	0	30	50	6	6	45	88	133

ที่มา : กลุ่มสาระสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาในส่วนของวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check List) จะประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา จำนวนบุคคลในครอบครัว เงินเดือน ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert's Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert's Scale) โดยแบ่งผลสัมฤทธิ์ออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับผลสัมฤทธิ์มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับผลสัมฤทธิ์มาก
3 หมายถึง ระดับผลสัมฤทธิ์ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับผลสัมฤทธิ์น้อย

1 หมายถึง ระดับผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด สามารถให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยเป็นการระบุ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาและได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องจากผลประเมินของผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 จากนั้นผู้วิจัยได้นำเครื่องมือดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่คล้ายกับประชากรจริงที่จะใช้ศึกษา จำนวน 30 คน ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 และการหาค่าการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ได้ค่าอำนาจจำแนกทุกข้อเกินกว่า 0.20
(รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ข และภาคผนวก ค)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยทำเรื่องผ่านสาขาวิชาการจัดการ ให้ทางสาขาออกหนังสือการขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล โดยประชากรทั้งหมดที่ใช้เก็บจำนวน 133 คน และตัวผู้ศึกษาจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทุกชุดก่อน ก่อนที่จะนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความคิดเห็นแต่ละประเด็นเป็น 5 ระดับ โดยการหาอันตรภาคชั้นและหารด้วยจำนวนชั้นเพื่อกำหนดเกณฑ์ระดับค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.20 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.40 – 4.19 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.60 – 3.39 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.80 – 2.59 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.79 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความคิดเห็นแต่ละประเด็นเป็น 5 ระดับ โดยการหาอันตรภาคชั้นและหารด้วยจำนวนชั้นเพื่อกำหนดเกณฑ์ระดับค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.20 – 5.00 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.40 – 4.19 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.60 – 3.39 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.80 – 2.59 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.79 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ระดับน้อยที่สุด

5.4 การศึกษาครั้งนี้ จะใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 1 – 3 และใช้สถิติอนุมาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter เพื่อวิเคราะห์ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มคำตอบและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อหาข้อสรุปที่ได้จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะแบ่งออกเป็น 5 ตอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยจำแนกข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 8 ส่วน คือ (1) จำแนกตามเพศ (2) จำแนกตามอายุ (3) จำแนกตามสถานภาพ (4) จำแนกตามระดับการศึกษา (5) จำแนกตามจำนวนบุคคลในครอบครัว (6) จำแนกตามเงินเดือน / ค่าจ้าง

ประจำ / ค่าตอบแทนต่อเดือน (7) จำแนกตามสถานภาพปัจจุบัน (8) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน N = 133	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	45	33.84
หญิง	88	66.16
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	66	49.62
31 – 40 ปี	23	17.30
41 – 50 ปี	21	15.79
51 – 60 ปี	23	17.29
อายุสูงสุด 60 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุเฉลี่ย 37 ปี		
3. สถานภาพ		
โสด	70	52.63
แต่งงาน	59	44.36
ม่าย / หย่าร้าง	4	3.01
อื่นๆ โปรดระบุ	-	-
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส.	3	2.30
ปริญญาตรี	78	58.6
ปริญญาโท	42	31.6
ปริญญาเอก	8	6.0
อื่นๆ โปรดระบุ	2	1.5
5. จำนวนบุคคลในครอบครัว		
1 – 4 คน	106	79.70
5 – 8 คน	27	20.30
9 – 12 คน	-	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน N = 124	ร้อยละ
6. เงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าตอบแทนอื่น		
ไม่เกิน 10,000 บาท	22	16.54
10,001 – 20,000 บาท	38	28.57
20,001 – 30,000 บาท	21	15.79
30,001 – 40,000 บาท	24	18.05
40,001 – 50,000 บาท	23	17.29
50,001 บาทขึ้นไป	5	3.76
7. ปัจจุบันสถานภาพของท่านเป็น		
ข้าราชการ	79	59.4
พนักงานราชการ	15	11.3
บุคลากร	15	11.3
ลูกจ้าง	22	16.5
อื่นๆ	2	1.5
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	61	45.86
5 – 14 ปี	38	28.57
15 – 24 ปี	20	15.04
25 ปีขึ้นไป	14	10.53
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูงสุด 38 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 9 ปี		

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน (66.16) มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 66 คน (ร้อยละ 49.62) สถานภาพโสด จำนวน 70 คน (ร้อยละ 52.63) ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 78 คน (ร้อยละ 58.6) มีจำนวนบุคคลในครอบครัวส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 1-4 คน จำนวน 106 คน (ร้อยละ 79.70) อันตราเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าตอบแทนที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 38 คน (ร้อยละ 28.57) ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 79 คน (ร้อยละ 54.9) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 45.86)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จะนำเสนอในภาพรวมและจำแนกตามมิติทั้ง 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คนต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมและจำแนกตามมิติ 4 มิติ โดยมิติที่ 1 คือ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 คือ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 คือ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการและมิติที่ 4 คือ มิติด้านการพัฒนาองค์กร โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม

มิติที่	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับผลสัมฤทธิ์
3	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	4.12	0.75	มาก
1	ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ	4.10	0.77	มาก
2	ด้านคุณภาพการให้บริการ	4.07	0.76	มาก
4	ด้านการพัฒนาองค์กร	4.07	0.84	มาก
	รวม	4.09	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) เมื่อพิจารณาตามมิติ พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 มิตินั้นอยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก คือ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) รองลงมา คือ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) และมิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการกับมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามมิติ

ข้อที่	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับผลสัมฤทธิ์
	มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ			
1.	มีนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.21	0.68	มากที่สุด
2.	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ	4.20	0.70	มากที่สุด
3.	นักเรียนเป็นเลิศทางด้านวิชาการ	4.18	0.74	มาก
4.	นักเรียนมีความล้ำหน้าทางความคิด	4.18	0.72	มาก
5.	มีการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล	4.18	0.74	มาก
6.	มีการใช้สื่ออีเล็กทรอนิกส์ในการประเมินผล	4.14	0.77	มาก
7.	มีกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.14	0.68	มาก
8.	มีการใช้สื่ออีเล็กทรอนิกส์ในการสอน	4.12	0.74	มาก
9.	หลักสูตรเทียบเคียงมาตรฐานสากลได้	4.11	0.75	มาก
10.	นักเรียนมีการประดิษฐ์งานอย่างสร้างสรรค์	4.10	0.73	มาก
11.	นักเรียนมีการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารอย่างน้อย 2 ภาษา	4.08	0.79	มาก
12.	มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับนานาชาติ	4.06	0.85	มาก
13.	นักเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมโลก	4.05	0.83	มาก
14.	บุคลากรใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารตามความเหมาะสม	4.05	0.77	มาก
15.	มีการลดเวลาสอน เพิ่มเวลาเรียนรู้	4.04	0.87	มาก
16.	มีการใช้สื่อ ตำราเรียนเป็นภาษาต่างประเทศ	4.02	0.84	มาก
17.	มีการปรับลดเนื้อหา เพิ่ม TOK EE GE CAS	4.01	0.76	มาก
18.	ใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ	4.01	0.81	มาก
	รวม	**4.10**	**0.77**	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับผลสัมฤทธิ์
	มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ			
19.	โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนในโรงเรียนให้อยู่ในกฎระเบียบ	4.18	0.67	มาก
20.	โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนนอกโรงเรียนให้อยู่ในกฎระเบียบ	4.12	0.83	มาก
21.	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรของโรงเรียน	4.11	0.72	มาก
22.	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของนักเรียนในด้านการเรียนการสอน	4.05	0.78	มาก
23.	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองในด้านการเรียนการสอน	3.99	0.71	มาก
24.	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในด้านการเรียนการสอน	3.98	0.83	มาก
	รวม	**4.07**	**0.76**	**มาก**
	มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ			
25.	โรงเรียนมุ่งเน้นในเรื่องผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	4.17	0.75	มาก
26.	โรงเรียนมีการปฏิบัติราชการที่บรรลุคุณภาพการให้บริการตามที่กำหนดไว้	4.11	0.78	มาก
27.	โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า	4.08	0.73	มาก
	รวม	**4.12**	**0.75**	**มาก**

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับผลสัมฤทธิ์
	มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร			
28.	โรงเรียนมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอยู่เสมอ	4.19	0.73	มาก
29.	โรงเรียนมีการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.85	มาก
30.	โรงเรียนมีการมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในด้านการทำงาน	3.92	0.95	มาก
	รวม	**4.07**	**0.84**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 บุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแต่ละมิติดังนี้

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า 3 ลำดับแรก คือ มีนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) รองลงมา คือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) นักเรียนเป็นเลิศทางด้านวิชาการ นักเรียนมีความล้ำหน้าทางความคิด และมีการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เท่ากัน) ส่วนลำดับสุดท้ายคือใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01)

มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนในโรงเรียนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนนอกโรงเรียนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในการให้บริการของ

บุคลากรของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) และลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในด้านการเรียนการสอน
(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98)

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก คือ โรงเรียนมุ่งเน้นในเรื่องผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการปฏิบัติราชการที่บรรลุคุณภาพการให้บริการตามที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) และลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08)

มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) และลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในด้านการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ผู้ศึกษาจะขอนำเสนอความคิดเห็นของประชากรต่อตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว คือ ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ตัวแปรด้านสมรรถนะและตัวแปรด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยจะนำเสนอในภาพรวมและจำแนกออกแต่ละด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา) ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ด้านที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ปัจจัยด้านสมรรถนะ	4.16	0.69	มาก
2.	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	4.11	0.96	มาก
3.	ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	4.11	0.79	มาก
	รวม	4.13	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.4 ความเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) และปัจจัยด้านแรงจูงใจกับปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจำแนกรายด้าน

3.2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คนต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถจำแนกได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจ

ลำดับ	ด้านแรงจูงใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	ปัจจัยสุขวิทยา			
1.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.73	มากที่สุด
2.	สภาพงานทำให้ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.26	0.65	มากที่สุด
3.	ท่านภูมิใจในสถานภาพในงานของท่าน	4.20	0.82	มากที่สุด
4.	ท่านให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง	4.19	0.83	มาก
5.	งานของท่านมีความมั่นคงและยินดีที่จะทำตลอดไป	4.18	0.97	มาก
6.	การทำงานที่เป็นเวลาทำให้มีความลงตัวในชีวิตส่วนตัว	4.11	0.85	มาก
7.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน	4.05	0.94	มาก
8.	เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน	3.92	1.01	มาก
	ปัจจัยจูงใจ			
9.	ท่านมีความภูมิใจที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดระยะเวลา	4.29	0.67	มากที่สุด
10.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.67	มากที่สุด
11.	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.15	2.72	มาก
12.	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทาย	4.00	0.82	มาก
13.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.99	0.80	มาก
14.	ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	3.95	0.88	มาก
15.	ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น	3.84	1.07	มาก
	รวม	4.11	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.5 ประชากรมีความคิดเห็นต่อตัวแปรอิสระด้านแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ จะประกอบไปด้วยปัจจัยสุขวิทยาและปัจจัยจูงใจเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยในส่วนของปัจจัยสุขวิทยา 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35) รองลงมาคือ สภาพงานทำให้ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) ภูมิใจในสถานภาพในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) และลำดับสุดท้าย คือ เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) และในส่วนของปัจจัยจูงใจ 3 ลำดับแรก คือ มีความภูมิใจที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดระยะเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) และลำดับสุดท้ายคือ ได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84)

3.2.2 ความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน ต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ สามารถจำแนกได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะ

ลำดับ	ด้านสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ทักษะของบุคคลได้มาจากการกระทำของบุคคลที่ฝึกฝนและทำเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ	4.27	0.67	มากที่สุด
2.	บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสังคมและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.66	มากที่สุด
3.	บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ	4.20	0.67	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ลำดับ	ด้านสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.	บุคคลมีทักษะในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้ดี	4.19	0.64	มาก
5.	บุคคลมีแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	4.14	0.70	มาก
6.	บุคคลมีองค์ความรู้ตรงตามสายงานที่ต้องปฏิบัติ	4.14	0.79	มาก
7.	ความรู้ของบุคลากรได้มาจากการศึกษาในสถานอุดมศึกษา	4.13	0.66	มาก
8.	บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง	4.13	0.69	มาก
9.	บุคคลมีบุคลิกประจำตัวที่เป็นผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน	4.13	0.66	มาก
10.	บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.05	0.78	มาก
	รวม	4.16	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 ประชากรมีความคิดเห็นต่อตัวแปรอิสระด้านสมรรถนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะของบุคคลได้มาจากการกระทำของบุคคลที่ฝึกฝนและทำเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) รองลงมา คือ บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสังคมและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) และบุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมาก โดยลำดับสุดท้าย คือ บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05)

3.2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน ต่อปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี สามารถจำแนกได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ลำดับ	หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	<u>หลักนิติธรรม</u>			
1.	การตรากฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.14	0.74	มาก
2.	การปกครองอยู่ภายใต้กฎหมาย ไม่ใช่อำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	4.08	0.82	มาก
3.	บุคลากรพร้อมและยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติโดยปราศจากการบังคับ	4.05	0.78	มาก
	<u>หลักคุณธรรม</u>			
4.	ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความถูกต้อง	4.10	0.79	มาก
5.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเพื่อปลูกฝังให้บุคลากร/นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.03	0.82	มาก
6.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร/นักเรียน	3.98	0.85	มาก
7.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือในระบบราชการให้กับบุคลากร/นักเรียน	3.98	0.92	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ลำดับ	หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	<u>หลักความโปร่งใส</u>			
8.	การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายไม่กำกวม	4.13	0.84	มาก
9.	มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน	4.09	0.87	มาก
10.	ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบความถูกต้องในกระบวนการทำงานได้	4.06	0.81	มาก
11.	ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกไม่ซับซ้อน	4.05	0.84	มาก
12.	ทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสทุกขั้นตอน	3.99	0.86	มาก
13.	การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในโรงเรียน	3.95	0.84	มาก
	<u>หลักความมีส่วนร่วม</u>			
14.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนรับรู้ในกิจการของโรงเรียน	4.17	0.76	มาก
15.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามาตัดสินใจที่เกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญของนักเรียนด้วยวิธีการต่างๆ	4.06	0.85	มาก
16.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามาเสนอความคิดเห็น	4.04	0.77	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ลำดับ	หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	<u>หลักความรับผิดชอบ</u>			
17	บุคลากรมีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและต่อสังคม	4.29	0.69	มากที่สุด
18	เห็นความสำคัญของปัญหาส่วนรวมและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา	4.20	0.69	มากที่สุด
19	มีการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	4.18	0.67	มาก
20	กล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ	4.15	0.69	มาก
	<u>หลักความคุ้มค่า</u>			
21.	ในการปฏิบัติงานมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.26	0.74	มากที่สุด
23.	มีการสร้างบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.20	0.75	มากที่สุด
24.	มีส่วนช่วยรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนตลอดไป	4.18	0.75	มาก
22.	มีการรณรงค์ให้บุคลากร/นักเรียนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด	4.17	0.75	มาก
	รวม	4.11	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.7 ประชากรมีความคิดเห็นต่อตัวแปรด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) โดยเมื่อพิจารณาแต่ละหลักปรากฏดังนี้ หลักที่ 1 หลักนิติธรรม โดยลำดับแรก คือ การตรากฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นที่ยอมรับของบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) รองลงมา คือ การปกครองอยู่ภายใต้กฎหมาย ไม่ใช่อำนาจของบุคคลใดบุคคล

หนึ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) และบุคลากรพร้อมและยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติโดยปราศจากการบังคับ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) หลักที่ 2 หลักคุณธรรม โดยลำดับแรก คือ ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเพื่อปลูกฝังให้บุคลากร/นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร/นักเรียน และผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือในระบบราชการให้กับบุคลากร/นักเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เท่ากัน) หลักที่ 3 หลักความโปร่งใส 3 ลำดับแรก คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายไม่กำกวม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบความถูกต้องในกระบวนการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 4.09 และ 4.06 ตามลำดับ) หลักที่ 4 หลักความมีส่วนร่วม โดยลำดับแรก คือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนรับรู้ในกิจการของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) รองลงมา คือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามาตัดสินใจที่เกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญของนักเรียนด้วยวิธีการต่างๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามาเสนอความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) หลักที่ 5 หลักความรับผิดชอบ โดย 2 ลำดับแรก คือ บุคลากรมีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและต่อสังคม และเห็นความสำคัญของปัญหาส่วนรวมและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 4.20 ตามลำดับ) ส่วนมีการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และกล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ 4.15 ตามลำดับ) และหลักที่ 6 หลักความคุ้มค่า โดย 2 ลำดับแรก คือ ในการปฏิบัติงานมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการสร้างบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ 4.20 ตามลำดับ) ส่วนมีส่วนช่วยรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนตลอดไป และมีการรณรงค์ให้บุคลากร/นักเรียนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ 4.17 ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ด้านแรงจูงใจ ด้านสมรรถนะและด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยมีปัจจัยต่างๆ เป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม ดังตารางที่ 4.8 – 4.9

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัย	B	Beta	t	Sig
(Constant)	0.86	-	2.26	0.02
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.19	0.23	3.16	0.00
ปัจจัยด้านสมรรถนะ	0.16	0.15	2.31	0.02
ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	0.51	0.53	6.74	0.00
R = 0.82	R^2 = 0.68	SE = 0.28	F = 93.44	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.8 พบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีค่า R หรือสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.82 (F = 93.44 และ Sig = 0.00) โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัด

นครสวรรค์ ได้ร้อยละ 68 ($R^2 = 0.68$) มีค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 28 (SE = 0.28) นอกจากนี้หากจะพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (Beta = 0.23) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Beta = 0.15) และปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Beta = 0.53) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ตัวแปร	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ปัจจัยด้านสมรรถนะ	ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	1.00			
ปัจจัยด้านสมรรถนะ	0.58	1.00		
ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	0.72	0.65	1.00	
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	0.70	0.63	0.79	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยด้านที่มี

ความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ สูงสุดคือด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ด้วยค่า r = 0.79 รองลงมาคือด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้วยค่า r = 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

จากประชากร บุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางต่างๆ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24 สามารถสรุปเป็นรายข้อได้ดังนี้

5.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 17 ปัญหา ดังรายละเอียดในตาราง 4.10

ตารางที่ 4.10 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ข้อ	ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	จำนวน (N=32)
1.	อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น	6
2.	การตอบแทนขวัญกำลังใจและเอาใจใส่ดูแลบุคลากรและนักเรียนมากขึ้น	5
3.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองและอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว	4
4.	การยืดหยุ่นในการบริหารงาน ลด กฎระเบียบที่ไม่จำเป็น	2
5.	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	2
6.	มีเพื่อนร่วมงานที่ดี	2
7.	การจัดอบรมให้แต่ละสายงานเพื่อเพิ่มความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่ง	1
8.	การมีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	1
9.	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	1
10.	ไม่มีการบริหารงานแบบแบ่งชนชั้น	1

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	จำนวน (N=32)
11.	สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากร	1
12.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง	1
13.	ผู้บริหารต้องเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา	1
14.	มีการสรุปงานทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ	1
15.	ทำงานแบบประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1
16.	มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร	1
17.	มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	1

จากตารางที่ 4.10 บุคลากรส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ที่มากที่สุด คือ อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น รองลงมา คือ การตอบแทนขวัญกำลังใจและเอาใจใส่ดูแลบุคลากรและนักเรียนมากขึ้น และผู้บริหารให้ความเป็นเองและอยู่ร่วมกันอย่างครอบครัว ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์มีมากกว่าร้อยละ 70

1.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากร คือ บุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน

1.3.2 เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาในเรื่องแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีทั้งหมด 4 ส่วน โดยส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา จำนวนบุคคลในครอบครัว เงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าตอบแทนต่อเดือน สถานภาพในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

1.3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาและได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องจากผลประเมินของผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 จากนั้นผู้วิจัยได้นำเครื่องมือดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่คล้ายกับประชากรจริงที่จะใช้ศึกษา จำนวน 30 คน ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 และการหาค่าการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ได้ค่าอำนาจจำแนกทุกข้อเกินกว่า 0.20

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 30 วัน ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2559 – 30 กันยายน 2559 โดยทำหนังสือจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนประชากร 133 คนและได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 100

*1.3.5 **การวิเคราะห์ข้อมูล*** การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 1 – 3 จะใช้สถิติอนุมาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter เพื่อวิเคราะห์หาค่าว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1.4 ผลการวิจัย

*1.4.1 **ข้อมูลทั่วไป***

ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.16 ส่วนมากมีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.62 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.63 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.6 มีจำนวนบุคคลในครอบครัวส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 1-4 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 อันตราเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ/ค่าตอบแทนที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.57 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 54.9 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.86

*1.4.2 **ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์***

ประชากรมีความคิดเห็นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) โดยเมื่อพิจารณาตามลำดับจากมากไปหาน้อย จะพบว่า

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วจะพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนมุ่งเน้นในเรื่องผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08)

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วจะพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีนวัตกรรม

เพื่อพัฒนาผู้เรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ ใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01)

มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) เมื่อพิจารณาตามรายข้อแล้วจะพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนในโรงเรียนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในด้านการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98)

มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) เมื่อพิจารณาตามรายข้อแล้วจะพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในด้านการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92)

1.4.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมของทั้ง 3 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาตามลำดับแล้ว จะพบว่า

1. ปัจจัยด้านสมรรถนะ

ประชากรมีความคิดเห็นต่อตัวแปรด้านสมรรถนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับที่หนึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ทักษะของบุคคลได้มาจากการกระทำของบุคคลที่ฝึกฝนและทำเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05)

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ประชากรมีความคิดเห็นต่อตัวแปรด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสุขวิทยาและปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าลำดับที่หนึ่งซึ่งเป็นองค์ประกอบของปัจจัยสุขวิทยาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35) และลำดับสุดท้ายของปัจจัยสุขวิทยา อยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) และลำดับต่อมาในส่วนของปัจจัยจูงใจ โดยลำดับแรกอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความภูมิใจที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดระยะเวลา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) และลำดับสุดท้ายของปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก คือ ได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84)

3. ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ประชากรมีความคิดเห็นต่อตัวแปรด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบไปด้วย 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกของหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก คือ การตรากฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นที่ยอมรับของบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4014) และลำดับสุดท้ายของหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรพร้อมและยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติโดยปราศจากการบังคับ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) ต่อมาหลักคุณธรรม ลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) และลำดับสุดท้ายของหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือในระบบราชการให้กับบุคลากร/นักเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) หลักความโปร่งใส ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายไม่กำกวม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) และลำดับสุดท้ายของหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในโรงเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) หลักความมีส่วนร่วม ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนรับรู้ในกิจการของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) และลำดับสุดท้ายของหลักความมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก คือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามาเสนอความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) หลักความรับผิดชอบ ลำดับแรกอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรมีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและต่อสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) และลำดับสุดท้ายของหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก คือ กล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) และหลักสุดท้ายคือหลักความคุ้มค่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในการ

ปฏิบัติงานมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) และลำดับสุดท้ายของหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก คือ มีการรณรงค์ให้บุคลากร/นักเรียนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17)

1.4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ R = 0.82

(F = 93.44 และ Sig = 0.00) โดยปัจจัยทั้ง 3 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 68 (R^2 = 0.68) มีค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 28 (SE = 0.28) นอกจากนี้ หากพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Beta = 0.23) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Beta = 0.15) และปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Beta = 0.53) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.4.5 ความคิดเห็นของบุคลากรสำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ลำดับแรก คือ อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 18.75 (สำหรับโรงเรียนของรัฐไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากอัตราค่าตอบแทนของแต่ละตำแหน่ง ต้องอยู่ในกรอบที่ ก.พ. กำหนด) รองลงมา คือ การตอบแทนขวัญกำลังใจและเอาใจใส่ดูแลบุคลากรและนักเรียนมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 15.63 ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองและอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 12.5 การยืดหยุ่นในการบริหารงาน ลดกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น คิดเป็นร้อยละ 6.25 และลำดับสุดท้ายคือ มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 3.13

2. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีประเด็นที่สำคัญและนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

2.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีระดับผลสัมฤทธิ์มากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการและมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วจะพบว่าลำดับแรก คือ โรงเรียนมุ่งเน้นในเรื่องผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้เพราะโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีการจัดทำข้อมูลงานประกันคุณภาพภายใน (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปี รวมไปถึงมีการจัดโครงการห้องเรียนสีเขียวเพื่อประหยัดพลังงานและทรัพยากรของโรงเรียนและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงที่สุด

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วจะพบว่าลำดับแรก คือ มีนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน และลำดับสุดท้าย คือ ใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ ทั้งนี้เพราะโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาการใช้ ICT ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลรวมไปถึงการส่งเสริมการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและยึดแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงโดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

ซึ่งมิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การมีนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากร มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ มีระดับผลสัมฤทธิ์มากที่สุด ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 มีประโยชน์สูงสุดที่จะเป็นปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานดีขึ้น จึงเห็นควรที่จะคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น

มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) เมื่อพิจารณาตามรายข้อแล้วจะพบว่าลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนในโรงเรียนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ และลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนได้เข้ามาปรึกษาเมื่อมีความต้องการในเรื่องของการเรียนการสอนรวมไปถึงมีการพูดคุยกับผู้ปกครองทุกครั้งก่อนการเปิดภาคการศึกษาทำให้ทางโรงเรียนทราบถึงความต้องการและทราบถึงปัญหาของนักเรียนที่ต้องการการควบคุมดูแลมากขึ้น

มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) เมื่อพิจารณาตามรายข้อแล้วจะพบว่าลำดับแรก โรงเรียนมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอยู่เสมอ และลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในด้านการทำงาน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ให้ความใส่ใจในเรื่องของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียนให้สวยงาม ร่มรื่นอยู่เสมอและปิดกั้นบริเวณที่จะก่อให้เกิดแหล่งส่องสุมและมีบุคลากรของโรงเรียนเดินตรวจตราในที่ต่างๆ รวมไปถึงผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความเป็นกันเองและมีการให้กำลังใจกับบุคลากรทุกคนทุกระดับและทำงานร่วมกันเหมือนพี่น้อง

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ หากพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้าน

สมรรถนะและปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เนื่องจากการทำงานนั้นหากปราศจากแรงจูงใจในการทำงานแล้วผลการปฏิบัติงานก็จะลดลง เนื่องจากแรงจูงใจจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ขยัน มีความรับผิดชอบและใส่ใจกับงานมากขึ้นและทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภากร เอี่ยมไผ่ (2556) พบว่าความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6

ทั้งนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สภาพงานทำให้ทุ่มเทในการปฏิบัติงานและภูมิใจในสถานภาพงาน รวมไปถึงปัจจัยจูงใจ ที่ประกอบไปด้วย มีความภูมิใจที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดระยะเวลาและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เนื่องจากการทำงานต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการสอนค่อนข้างสูง รวมไปถึงหลักการสอนทางวิชาการที่ถูกต้องตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเพราะจะส่งผลถึงความรู้ของนักเรียนที่เข้ามาศึกษาในแต่ละปีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ พรณะศรี (2550) พบว่าปัจจัยสมรรถนะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออก

ทั้งนี้ปัจจัยด้านสมรรถนะ ที่ประกอบด้วยทักษะของบุคคลได้มาจากการกระทำของบุคคลที่ฝึกฝนและทำเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสังคมและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและบุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีอิทธิผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เนื่องจากหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นกรอบในการบริหารทั้งภาครัฐและรัฐวิสาหกิจให้เกิดผลสำเร็จในการ

บริหาร โดยอยู่ในหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาวรรณ รอดโรคา (2555) พบว่าปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ค่าน้ำหนัก = 0.53) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ค่าน้ำหนัก = 0.23) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (ค่าน้ำหนัก = 0.15) ดังนั้นเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์สูงขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

<u>ด้านนโยบาย</u> ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังหลักการดังกล่าวให้กับกลุ่มบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ

<u>ด้านการปฏิบัติ</u> ควรให้ความรู้โดยการจัดอบรมก่อนจะเปิดภาคการศึกษาในแต่ละภาคเรียน มีการเปลี่ยนหัวเรื่องในการบรรยายให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบันแต่ก็ยังอยู่ในกรอบของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตลอดจนกำหนดระยะเวลาและสถานที่ที่เหมาะสมรวมไปถึงขอความร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว

3.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

<u>ด้านนโยบาย</u> ควรกำหนดแนวทางการจูงใจบุคลากรในการทำความดี ความชอบและการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

<u>ด้านการปฏิบัติ</u> อาจจัดประกวดบุคลากรดีเด่นในโรงเรียน โดยให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนทุกกลุ่มสามารถลงคะแนนเสนอชื่อได้และจัดทำประกาศยกย่องชมเชยหรือหารางวัลให้เพื่อเป็นการตอบแทนและสร้างแรงจูงใจ

3.1.3 ปัจจัยด้านสมรรถนะ มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เข้าใจง่าย และมีการสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันให้บุคลากร เห็นความสำคัญในเรื่องการศึกษาและผลที่ได้จากการสำเร็จการศึกษาในระดับนั้นๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาในเรื่องของแนวทางการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียน

3.2.2 ควรศึกษาในเรื่องของทักษะของบุคลากรที่ส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

3.2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานดีขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรณิการ์ พรณะศรี. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออก.* (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

กัญญนันทน์ ภัทรส์รณ์สิริ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน, กรุงเทพมหานคร.

กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา.* เข้าถึงวันที่ 2 ตุลาคม 2559, จาก http://data.bopp-obec.info/emis/schooldata-view_kru13-1.php?School_ID=1060220638&Area_CODE=101742

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ ผุสดี รุมาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์. (2527). *การบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ไชยยันต์ สมพร. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ดำรงศักดิ์ จงวิบูรณ์. (2543). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ.* (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ถวิล ธาราโภชน์ และศรัณย์ ดำริสุข. (2541). *จิตวิทยาทั่วไป.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์. (2553). *Balanced Scorecard.* เข้าถึงวันที่ 18 มีนาคม 2559, จาก http://www.drmanage.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538632249

เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์. (2553). *Result =Output+Outcome* เข้าถึงวันที่ 12 พฤษภาคม 2559, จาก http://www.drmanage.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538633734

เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์. (2553). *Reinventing Government* เข้าถึงวันที่ 12 พฤษภาคม 2559, จาก http://www.drmanage.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538632211

ธงชัย สันติวงษ์. (2532). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*.กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช.

นิภาวรรณ รอดโรคา. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

นิภาพร เฉียนเลี่ยน. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.

ประภากร เอี่ยมไผ่. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พิทยา บวรวัฒนา. (2556). *แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) .สถาบันราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 2542. (2542, 10 สิงหาคม). ***ราชกิจจานุเบกษา.*** เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. หน้า 24

เรณู หมื่นห่อ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ลัดดา กุลนานันท์. (2544). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศิริวรรณ วงษ์แย้ม. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2530). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. เข้าถึงวันที่ 25 ตุลาคม 2559,จาก www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=2442

สมยศ นาวีการ. (2538). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ ดอกหญ้า

สำนักงาน ก.พ. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพมหานคร. พี.เอ.ลีฟวิ่ง

สุนทร แทบทับ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สุพัตรา สุภาพ. (2541). *จับใจคนจับใจงาน เล่ม 2*. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.(_____). ธรรมาภิบาลในประเทศไทย. เข้าถึงวันที่ 16 สิงหาคม 2559, จาก http://www.socgg.soc.go.th/History2.htm

_____. (2553). *การประยุกต์ใช้ Balanced Scorecard ในสถานศึกษา* ค้นคืนวันที่ 19 มีนาคม 2559 จาก https://kruprapas.wordpress.com/2010/02/04/

_____. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี* ค้นคืนวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559 จาก http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=2442

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม

ชื่อ – นามสกุล	อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี ศศ.บ. (ภาษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปริญญาโท รป.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปริญญาเอก Ph.D (Politics and Public Administration) University of Pune, India ได้รับทุนรัฐบาลอินเดีย Indian Council for Cultural Relations (ICCR)
วิชาเอก	รัฐประศาสนศาสตร์
ความเชี่ยวชาญ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์
ความสนใจ	การบริหารยุทธศาสตร์
ชื่อ – นามสกุล	นายธัชพงศ์ เปรมประยูร
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ระดับ 2
สถานที่ทำงาน	บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวธัญญ์ฐิตา ไชยพัฒนนันท์
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ระดับ 2
สถานที่ทำงาน	บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความด้านล่าง แล้วพิจารณาว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านต้องการ เพียงข้อละ 1คำตอบ ระดับการให้คะแนน คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก , 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	IOC
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ				
1.1 ปัจจัยสุขวิทยา				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน	3	0	0	1
2. สภาพงานทำให้ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	3	0	0	1
3. เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน	3	0	0	1
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3	0	0	1
5. การทำงานที่เป็นเวลาทำให้มีความลงตัวในชีวิตส่วนตัว	3	0	0	1
6. ท่านให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง	3	0	0	1
7. ท่านภูมิใจในสถานภาพในงานของท่าน	3	0	0	1
8. งานของท่านมีความมั่นคงและยินดีที่จะทำตลอดไป	3	0	0	1
1.2 ปัจจัยจูงใจ				
9. ท่านมีความภูมิใจที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดระยะเวลา	3	0	0	1
10. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3	0	0	1
11. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	3	0	0	1
12. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทาย	3	0	0	1
13. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3	0	0	1
14. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3	0	0	1
15. ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น	3	0	0	1

ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	IOC
2. ปัจจัยด้านสมรรถนะ				
1. ความรู้ของบุคลากรได้มาจากการศึกษาในสถานอุดมศึกษา	3	0	0	1
2. บุคคลมีองค์ความรู้ตรงตามสายงานที่ต้องปฏิบัติ	3	0	0	1
3. ทักษะของบุคคลได้มาจากการกระทำของบุคคลที่ฝึกฝนและทำเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ	3	0	0	1
4. บุคคลมีทักษะในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้ดี	3	0	0	1
5. บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสังคมและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม	3	0	0	1
6. บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง	3	0	0	1
7. บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ	3	0	0	1
8. บุคคลมีบุคลิกประจำตัวที่เป็นผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน	3	0	0	1
9. บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3	0	0	1
10. บุคคลมีแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	3	0	0	1

ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	IOC
3. ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี				
<u>3.1 หลักนิติธรรม</u>				
1. การตรากฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	3	0	0	1
2. บุคลากรพร้อมและยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติโดยปราศจากการบังคับ	3	0	0	1
3. การปกครองอยู่ภายใต้กฎหมาย ไม่ใช่อำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	3	0	0	1
<u>3.2 หลักคุณธรรม</u>				
1. ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความถูกต้อง	3	0	0	1
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร/นักเรียน	3	0	0	1
3. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเพื่อปลูกฝังให้บุคลากร/นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต	3	0	0	1
4. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือในระบบราชการให้กับบุคลากร/นักเรียน	3	0	0	1
<u>3.3 หลักความโปร่งใส</u>				
1. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในโรงเรียน	3	0	0	1
2. ทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสทุกขั้นตอน	3	0	0	1
3. ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกไม่ซับซ้อน	3	0	0	1
4. ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบความถูกต้องในกระบวนการทำงานได้	3	0	0	1
5. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน	3	0	0	1
6. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายไม่กำกวม	3	0	0	1

ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	IOC
3. ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ต่อ)				
<u>3.4 หลักความมีส่วนร่วม</u>				
มีการเปิดโอกาสให้				
1. ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนรับรู้ในกิจการของโรงเรียน	3	0	0	1
2. ผู้ปกครองเข้ามาเสนอความคิดเห็น	3	0	0	1
3. ผู้ปกครองเข้ามาตัดสินใจที่เกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญของนักเรียนด้วยวิธีการต่างๆ	3	0	0	1
<u>3.5 หลักความรับผิดชอบ</u>				
1. บุคลากรมีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและต่อสังคม	3	0	0	1
2. เห็นความสำคัญของปัญหาส่วนรวมและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา	3	0	0	1
3. มีการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	3	0	0	1
4. กล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ	3	0	0	1
<u>3.6 หลักความคุ้มค่า</u>				
1. ในการปฏิบัติงานมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3	0	0	1
2. มีการรณรงค์ให้บุคลากร/นักเรียนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด	3	0	0	1
3. มีการสร้างบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ	3	0	0	1
4. มีส่วนช่วยรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนตลอดไป	3	0	0	1

ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความด้านล่าง แล้วพิจารณาว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านต้องการ เพียงข้อละ 1คำตอบระดับคะแนนผลสัมฤทธิ์ คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก , 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน			
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	IOC
มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ				
1. นักเรียนเป็นเลิศทางด้านวิชาการ	3	0	0	1
2. นักเรียนมีการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารอย่างน้อย 2 ภาษา	3	0	0	1
3. นักเรียนมีความล้ำหน้าทางความคิด	3	0	0	1
4. นักเรียนมีการประดิษฐ์งานอย่างสร้างสรรค์	3	0	0	1
5. นักเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมโลก	3	0	0	1
6. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ	3	0	0	1
7. บุคลากรใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารตามความเหมาะสม	3	0	0	1
8. มีการใช้สื่อ ตำราเรียนเป็นภาษาต่างประเทศ	3	0	0	1
9. มีการใช้สื่ออีเล็กทรอนิกส์ในการสอน	3	0	0	1
10. มีการใช้สื่ออีเล็กทรอนิกส์ในการประเมินผล	3	0	0	1
11. มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับนานาชาติ	3	0	0	1
12. มีกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3	0	0	1
13. มีนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3	0	0	1
14. หลักสูตรเทียบเคียงมาตรฐานสากลได้	3	0	0	1
15. มีการปรับลดเนื้อหา เพิ่ม TOK EE GE CAS	3	0	0	1
16. มีการลดเวลาสอน เพิ่มเวลาเรียนรู้	3	0	0	1
17. ใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ	3	0	0	1
18. มีการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล	3	0	0	1

ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน			
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	IOC
มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 1. โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของนักเรียนในด้านการเรียนการสอน	3	0	0	1
2. โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองในด้านการเรียนการสอน	3	0	0	1
3. โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในด้านการเรียนการสอน	3	0	0	1
4. โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนในโรงเรียนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ	2	1	0	0.66
5. โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนนอกโรงเรียนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ	2	1	0	0.66
6. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรของโรงเรียน	3	0	0	1
มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ 1. โรงเรียนมุ่งเน้นในเรื่องผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	3	0	0	1
2. โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า	3	0	0	1
3. โรงเรียนมีการปฏิบัติราชการที่บรรลุคุณภาพการให้บริการตามที่กำหนดไว้	3	0	0	1
มิติด้านการพัฒนาองค์กร 1. โรงเรียนมีการมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในด้านการทำงาน	3	0	0	1
2. โรงเรียนมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอยู่เสมอ	3	0	0	1
3. โรงเรียนมีการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3	0	0	1

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	79

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถามหมายเลข ☐☐☐

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบไปด้วย 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวชนนี พูลสวัสดิ์

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Numaie2119@gmail.com

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ แต่งงาน

☐ ม่าย / หย่าร้าง ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษา

☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส . ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. จำนวนบุคคลในครอบครัว ..... คน

6. ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือน / ค่าจ้างประจำ / ค่าตอบแทนต่อเดือน

☐ ไม่เกิน 10,000 บาท ☐ 10,001 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ 40,001 – 50,000 บาท ☐ 50,001 – บาทขึ้นไป

7. ปัจจุบันสถานภาพของท่านเป็น

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานราชการ

☐ บุคลากร ☐ ลูกจ้าง

☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ..... ปี

ตอนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความด้านล่าง แล้วพิจารณาว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านต้องการ เพียงข้อละ 1 คำตอบ ระดับการให้คะแนน คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก , 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ					
1.1 ปัจจัยสุขวิทยา					
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
2. สภาพงานทำให้ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงาน					
3. เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน					
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
5. การทำงานที่เป็นเวลาทำให้มีความลงตัวในชีวิตส่วนตัว					
6. ท่านให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง					
7. ท่านภูมิใจในสถานภาพในงานของท่าน					
8. งานของท่านมีความมั่นคงและยินดีที่จะทำตลอดไป					
1.2 ปัจจัยจูงใจ					
9. ท่านมีความภูมิใจที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดระยะเวลา					
10. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
11. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา					
12. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทาย					
13. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
14. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
15. ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น					

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ปัจจัยด้านสมรรถนะ 1. ความรู้ของบุคลากรได้มาจากการศึกษาในสถานอุดมศึกษา					
2. บุคคลมีองค์ความรู้ตรงตามสายงานที่ต้องปฏิบัติ					
3. ทักษะของบุคคลได้มาจากการกระทำของบุคคลที่ฝึกฝนและทำเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ					
4. บุคคลมีทักษะในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้ดี					
5. บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสังคมและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม					
6. บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง					
7. บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ					
8. บุคคลมีบุคลิกประจำตัวที่เป็นผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน					
9. บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
10. บุคคลมีแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้					

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี					
<u>3.1 หลักนิติธรรม</u>					
1. การตรากฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นที่ยอมรับของบุคลากร					
2. บุคลากรพร้อมและยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติโดยปราศจากการบังคับ					
3. การปกครองอยู่ภายใต้กฎหมาย ไม่ใช่อำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง					
<u>3.2 หลักคุณธรรม</u>					
1. ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความถูกต้อง					
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร/นักเรียน					
3. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเพื่อปลูกฝังให้บุคลากร/นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต					
4. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือในระบบราชการให้กับบุคลากร/นักเรียน					
<u>3.3 หลักความโปร่งใส</u>					
1. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในโรงเรียน					
2. ทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสทุกขั้นตอน					
3. ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกไม่ซับซ้อน					
4. ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบความถูกต้องในกระบวนการทำงานได้					
5. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน					
6. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายไม่กำกวม					

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ปัจจัยด้านหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ต่อ) **<u>3.4 หลักความมีส่วนร่วม</u>** **มีการเปิดโอกาสให้** 1. ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนรับรู้ในกิจการของโรงเรียน					
2. ผู้ปกครองเข้ามาเสนอความคิดเห็น					
3. ผู้ปกครองเข้ามาตัดสินใจที่เกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญของนักเรียนด้วยวิธีการต่างๆ					
<u>3.5 หลักความรับผิดชอบ</u> 1. บุคลากรมีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและต่อสังคม					
2. เห็นความสำคัญของปัญหาส่วนรวมและมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา					
3. มีการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น					
4. กล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ					
<u>3.6 หลักความคุ้มค่า</u> 1. ในการปฏิบัติงานมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
2. มีการรณรงค์ให้บุคลากร/นักเรียนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด					
3. มีการสร้างบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ					
4. มีส่วนช่วยรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนตลอดไป					

ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความด้านล่าง แล้วพิจารณาว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านต้องการ เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ระดับคะแนนผลสัมฤทธิ์ คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก , 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ 1. นักเรียนเป็นเลิศทางด้านวิชาการ					
2. นักเรียนมีการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารอย่างน้อย 2 ภาษา					
3. นักเรียนมีความล้ำหน้าทางความคิด					
4. นักเรียนมีการประดิษฐ์งานอย่างสร้างสรรค์					
5. นักเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมโลก					
6. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ					
7. บุคลากรใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารตามความเหมาะสม					
8. มีการใช้สื่อ ตำราเรียนเป็นภาษาต่างประเทศ					
9. มีการใช้สื่ออีเล็กทรอนิกส์ในการสอน					
10. มีการใช้สื่ออีเล็กทรอนิกส์ในการประเมินผล					
11. มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับนานาชาติ					
12. มีกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
13. มีนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
14. หลักสูตรเทียบเคียงมาตรฐานสากลได้					
15. มีการปรับลดเนื้อหา เพิ่ม TOK EE GE CAS					
16. มีการลดเวลาสอน เพิ่มเวลาเรียนรู้					
17. ใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ					
18. มีการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล					

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 1. โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของนักเรียนในด้านการเรียนการสอน					
2. โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองในด้านการเรียนการสอน					
3. โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในด้านการเรียนการสอน					
4. โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนในโรงเรียนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ					
5. โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนนอกโรงเรียนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ					
6. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรของโรงเรียน					
มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ 1. โรงเรียนมุ่งเน้นในเรื่องผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
2. โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า					
3. โรงเรียนมีการปฏิบัติราชการที่บรรลุคุณภาพการให้บริการตามที่กำหนดไว้					
มิติด้านการพัฒนาองค์กร 1. โรงเรียนมีการมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในด้านการทำงาน					
2. โรงเรียนมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอยู่เสมอ					
3. โรงเรียนมีการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ท่านมีข้อเสนอแนะในเรื่องของแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ–นามสกุล	นางสาวชนนี พูลสวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	19 พฤศจิกายน 2527
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลองครักษ์ จังหวัดนครนายก
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2557
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ตำแหน่ง	เลขานุการและประสานงาน