

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในกระบวนการบริหารองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลลงสู่งาน การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงานในองค์การ การจัดทำรายงานผล และการจัดสรรงบประมาณ โดยมีปัจจัยหรือทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งในบรรดาทรัพยากรดังกล่าวนี้ถือว่าคนเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารที่จะทำให้งานก้าวไปสู่เป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Megginson (อ้างใน กรองแก้ว สรณันท์, 2537, หน้า 3) กล่าวถึง ความสำคัญของคนว่า “ มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุแต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและเกียรติภูมิ ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความสามารถสูง มีประสิทธิภาพแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะบ่งบอกถึงความสำเร็จตลอดจนปัจจัยด้านต่างๆ ก็จะตามมา ”

การบริหารงานตามแนวทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์หรือการบริหารงานที่เน้นในเรื่องความสำคัญของบุคคลหรือเรื่องขวัญกำลังใจของบุคคล ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานในองค์การสำเร็จหรือล้มเหลว สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 69-70) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับการศึกษาทดลองที่เรียกว่า “Hawthorne Studies” โดยมี Mayo เป็นหัวหน้าคณะ พบว่าคนมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพอื่น ๆ แต่คนงานเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ ขวัญ และกำลังใจนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน ซึ่งการทดลองนี้เป็นการทดลองเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและผลผลิตของคนงาน โดยแบ่งกลุ่มทดลองออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มทดลองจะมีการปรับปรุงสภาพการทำงาน เช่น มีระยะเวลาในการพักผ่อน แสงสว่างในการทำงานเพียงพอและมีการควบคุมที่ไม่เข้มงวด เป็นต้น จากผลการทดลองนี้พบว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ผลผลิตสูงกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีสภาพการทำงานแบบเดิม ผู้ทำงานในกลุ่มทดลองจะรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญในงานและชอบที่จะทำงานในที่ที่มีสภาวะการทำงานแบบนี้มาก ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการทดลองที่ Hawthorne ได้มีส่วนช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมให้ดีขึ้นมากและแม้แต่คนงานในองค์การธุรกิจอื่นก็ตามซึ่งนับได้ว่าการทดลองครั้งนี้เป็นการเริ่มต้นศักราชใหม่ทางด้านปัจจัยบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 239) กล่าวว่า ภารกิจของผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ต้องรับผิดชอบงานบริหารบุคคลในองค์กรมีอยู่มากมายหลายประการ นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายวางแผนงาน การจัดบุคคลตามสายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การกำกับติดตามประเมินผล ต้องประพฤติปฏิบัติตน ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ฯลฯ โดยมีภารกิจที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ประสานสามัคคีเพื่อให้เกิดพลังร่วมในอันที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และการที่จะให้บังเกิดผลเช่นนี้ได้ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบข้อสำคัญที่สุดของบุคลากร คือ ความรู้สึก หรือเจตคติที่มีต่องานของเขา ต่อเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง ต่อหัวหน้างาน ต่อระบบงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผล หรืออิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 303) ยังได้กล่าวถึงวิธีการที่จะประสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจเพื่อให้งานองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความนิยมมากวิธีหนึ่ง คือ การจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zwill (อ้างใน เมธี ปิณฑนานนท์, 2529, หน้า 9) ที่ว่า “ในการบริหารงานที่จะให้ งานได้ผลออกมาตามที่ประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเอาใจใส่ใน สวัสดิภาพของปัจเจกบุคคลและให้บุคคลได้มีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง สิ่งนี้มีใช่เป็นเพียงสิ่งที่ดึงดูดใจบุญ และเป็นประชาธิปไตยเท่านั้น แต่ยังเป็นธุรกิจที่ดี เพราะจะเพิ่มผลผลิตของการสอนของการลงทุนทั้งหมด โดยอาศัยนโยบายการบริหารงานบุคคลนั่นเอง”

เช่นเดียวกันกับที่ ไว จามรมาน (2541, หน้า 41) ได้สรุปว่า “ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิธีการบริหารบุคคล นั่นคือ ให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน รู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กรหลักการบริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญในเรื่องคน เมื่อพนักงานรู้สึกผูกพันในองค์กร จนมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญเป็น เจ้าของในองค์กรนั้นก็จะส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของการจัดการต้องเกี่ยวพันกับวัฒนธรรมขององค์กรว่าคนในองค์กรมีความคิดหรือมีทัศนคติอย่างไร ดังนั้นสิ่งที่มองข้ามไป ไม่ได้คือความรู้สึกนึกคิดของพนักงานนั้นย่อมหมายความว่าอย่างไรองค์กรจึงจะรักษาพนักงานที่มีอยู่ให้มีความรัก ความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้ได้ ไม่ใช่รู้สึกว่าตนเองเป็นเพียง “กลไก” ทางอุตสาหกรรมชิ้นหนึ่งต่อกำลังการผลิต เมื่อเรามุ่งมาที่ความรู้สึกในด้านความมั่นคงทางจิตใจ รายได้และอาชีพของพนักงาน เราจะสามารถเข้าใจในปัญหาและสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ได้ในที่สุด

จึงพอสรุปได้ว่าในการบริหารงานขององค์กรนั้น งานที่สำคัญมากอย่างยิ่งงานหนึ่ง คือ การบริหารงานบุคคล โดยที่การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมุ่งเน้นแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์

ซึ่งกล่าวถึงหลักวิชามนุษยวิทยา สังคมวิทยาและจิตวิทยา ให้ความสำคัญ และความสนใจต่อความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นจะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรทางการศึกษา ดังนั้น ขวัญและกำลังใจจึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานขององค์กร เนื่องจากการที่องค์กรใดๆจะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลหรือไม่เพียงใดนั้นมาจากบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยการจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

โรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จัดการเรียนการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6) ในปีการศึกษา 2546 จัดแผนชั้นเรียนเป็น 10:8:7 / 6:7:8 รวม 46 ห้องเรียน มีนักเรียน จำนวน 1,741 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2546) มีครู - อาจารย์ ทั้งสิ้น 72 คน นักการภารโรง 8 คน พนักงานขับรถ 1 คน และลูกจ้างชั่วคราว 22 คน โรงเรียนตั้งอยู่เลขที่ 433 ถนนน้ำตกแม่กลาง ตำบลช่วงเปา อำเภอจอมทอง อยู่ในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลช่วงเปา บนเนื้อที่ 52 ไร่ 2 งาน 9 ตารางวา โดยมีระยะทางห่างจากอำเภอเมือง 60 กิโลเมตร (โรงเรียนจอมทอง, 2545, หน้า 5)

ขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาภายในโรงเรียนจอมทองแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารบุคคล การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยมีโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนจอมทองเป็น 5 ฝ่ายหรือกลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มงานอำนวยการและบริหารทั่วไป กลุ่มงานจัดการและบริหารวิชาการ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน กลุ่มงานบริการและชุมชนสัมพันธ์ และกลุ่มงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งกลุ่มงานทั้ง 5 กลุ่ม มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบในด้านการบริหารและการจัดการกลุ่มงานละ 1 คน

ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2503 ที่เริ่มก่อตั้งโรงเรียนจอมทองมาจนถึงปัจจุบัน โรงเรียนจอมทองได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านมาเป็นลำดับ ในปีการศึกษา 2529 ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนพระราชทานดีเด่นระดับมัธยมศึกษาขนาดกลางในสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ถือเป็นเกียรติยศ ความภาคภูมิใจสูงสุดของผู้บริหารและคณะครูอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง แต่ในบางช่วงเวลาหลังจากนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยรวมเป็นไปค่อนข้างล่าช้าไม่ต่อเนื่องหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังลำดับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นไปในลักษณะขึ้น ๆ ลง ๆ ไม่สม่ำเสมอ

สภาพปัญหาของโรงเรียนจอมทองที่ต่อเนื่องมาหลายปีจนถึงปัจจุบัน คือ จำนวนครูที่ขาดเกณฑ์ เช่นในปีการศึกษา 2545 ครูขาดเกณฑ์ร้อยละ 29.98 คิดเป็น 29 คน และปีการศึกษา 2546 ครูขาดเกณฑ์ร้อยละ 26.80 คิดเป็น 26 คน (หนังสือ สจจ.ชม ที่ สช 0824/2051, ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2546) การไม่ได้รับความช่วยเหลือด้านอัตรากำลังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือกรมสามัญศึกษา ทำให้ครูที่มีอยู่ต้องรับภาระงานด้านการสอนในอัตราเฉลี่ยต่อคนต่อสัปดาห์ที่มากเกินไป หรือครูบางคนต้องไปช่วยสอนในวิชาที่ตนเองไม่ถนัด ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ปัญหาด้านนี้ส่งผลให้ประสิทธิภาพด้านการสอนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบางวิชาค่อนข้างต่ำ สถิติจำนวนนักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ที่สามารถเข้าเรียนต่อในสถาบันที่สูงขึ้นมีน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด และการที่จำนวนครูมีน้อยกว่าเกณฑ์ไม่สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนทำให้การดูแลเอาใจใส่นักเรียนไม่ทั่วถึง ส่งผลให้นักเรียนบางส่วนมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ (โรงเรียนจอมทอง, 2546, หน้า 27)

สภาพที่ตั้งของโรงเรียนจอมทอง ซึ่งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองหรือห่างจากที่พักอาศัยถือเป็นปัญหาอีกอย่างหนึ่งสำหรับครูโรงเรียนจอมทอง เนื่องจากมีครูจำนวนประมาณ 25 คนในจำนวน 72 คน ที่ต้องเดินทางไปกลับทำให้เสียเวลา และค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในการเดินทาง สถิติการขอย้ายประจำปีจึงมีสูงอย่างต่อเนื่อง อัตราการย้ายออกเฉลี่ยปีละประมาณ 2 คน ซึ่งมากกว่าอัตราการย้ายเข้า การย้ายของผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการอีก 4 คน ที่มีค่อนข้างถี่เฉลี่ยปีละ 1 คน โดยประมาณ ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร และนโยบายการทำงานตามไปด้วย นับเป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนางานของโรงเรียนที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง

จากการวิเคราะห์องค์กร (โรงเรียนจอมทอง, 2545-2549, หน้า 31) พบว่าภาพรวมของโรงเรียนจอมทองอยู่ในลักษณะ “ แข็งแต่ไม่เอื้อ ” หรืออยู่ในสภาพ “ วัวแม่ลูกอ่อน ” (Catch Cow) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกบางส่วนที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเท่าที่ควร มีสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค เช่น สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองบางส่วนประมาณ 25 % ที่ค่อนข้างยากจน มุ่งทำมาหาเลี้ยงชีพ ทำให้ผู้ปกครองไม่ค่อยมีเวลาเอาใจใส่ดูแลอบรมลูกหลาน ปัญหายาเสพติด ปัญหาด้านอาชญากรรมในชุมชน สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้สังคมในท้องถิ่นไม่เป็นสังคมแห่งความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกันเท่าที่ควร

จากสภาพปัญหาต่างๆ ดังที่กล่าวมา ซึ่ให้เห็นว่าน่าจะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจอมทองอยู่ไม่น้อยส่งผลให้ระดับคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนขึ้น ๆ ลง ๆ ไม่คงที่แน่นอน ไม่มีการพัฒนาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่คาดหวัง ดังนั้นในฐานะที่ผู้ศึกษาทำหน้าที่ในฝ่ายบริหารของโรงเรียนมีส่วนรับผิดชอบในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงสนใจและได้ศึกษาเรื่องการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่ง

ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กร ตลอดจนทั้งต้องการศึกษาปัญหาและแนวทางในการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจอมทอง ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมของโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องสืบไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางในการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

### ขอบเขตของการศึกษา

#### ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาประชากรที่เป็นข้าราชการครู และลูกจ้างประจำของโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2546 รวมทั้งสิ้น จำนวน 81 คน

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการสร้างแรงจูงใจ หรือการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg โดยนำมาศึกษา 12 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
3. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
5. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน
3. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ปัจจัยด้านเงินเดือนและความมั่นคง
6. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน** หมายถึง องค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้กลไกการทำงานของบุคลากรเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย และรวดเร็ว ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและความมั่นคง และการติดต่อสื่อสาร

**ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความถนัด ความสนใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความหลากหลายที่ทำทลายให้ลงมือทำงาน

**ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจติดตามหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้อง

**ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถแก้ปัญหา และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายและกำหนดเวลา

**ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเลื่อนขั้นตำแหน่งและระดับเงินเดือน การมีโอกาสในการเข้ารับการศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อความก้าวหน้า เป็นต้น

**ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ** หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลทั่วไป ซึ่งจะอยู่ใน

รูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีหรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถในอันที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

**ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ทั้งในด้านการปฏิบัติและการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน ตลอดจนการร่วมมือระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานและชุมชนภายนอกในการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียน

**ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ช่วยทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน อันได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ และรวมถึงอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้ดีขึ้น

**ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านการจัดการและการบริหารภายในองค์กร ตลอดจนการประสานงานติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

**ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แสดงถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารในการดำเนินงาน การนิเทศงาน และความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร

**ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการติดต่อประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันในระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**ปัจจัยด้านเงินเดือนและความมั่นคง** หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนพื้นฐานในการทำงานที่กล่าวถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน สวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

**ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร** หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ว่าด้วยการติดต่อสื่อสาร ทั้งในด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร หนังสือราชการ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งการติดต่อประสานงานด้วยการสื่อข้อความทางวาจาของสมาชิกภายในองค์กร

**บุคลากร** หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอน และ ลูกจ้างประจำทุกคน ในโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

**ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

**ฝ่ายบริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการกลุ่มงานต่าง ๆ ทั้ง 5 กลุ่มงานของโรงเรียนจอมทอง ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มงานอำนวยการและบริหารทั่วไป กลุ่มงานจัดการและพัฒนาวิชาการ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน กลุ่มงานบริการและชุมชนสัมพันธ์ และกลุ่มงานประกันคุณภาพการศึกษา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรโดยการ  
จัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาโดยรวมของ  
โรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved