

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ โดยใช้ประชากร 81 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนมาครบทั้งหมด ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุจริง อายุราชการ สถานภาพครอบครัว วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นต้น โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าสถิติ ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งได้แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตอนที่ 2 การจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งได้แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยจำแนกเป็น 12 องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ตารางที่ 2)
2. ด้านความรับผิดชอบ (ตารางที่ 3)
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ตารางที่ 4)
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ (ตารางที่ 5)
5. ด้านการยอมรับนับถือ (ตารางที่ 6)
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (ตารางที่ 7)
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตารางที่ 8)
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (ตารางที่ 9)
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ตารางที่ 10)
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ตารางที่ 11)
11. ด้านเงินเดือนและความมั่นคง (ตารางที่ 12)
12. ด้านการติดต่อสื่อสาร (ตารางที่ 13)

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยนำข้อมูลการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้ง 12 องค์ประกอบมาแจกแจงความถี่

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (N = 81)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	43	53.09
หญิง	38	46.91
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
30 – 39 ปี	10	12.35
40 – 49 ปี	60	74.07
50 ปี ขึ้นไป	11	13.58
3. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-
6 – 15 ปี	15	18.52
16 – 25 ปี	46	56.79
25 ปี ขึ้นไป	20	24.69
4. สถานภาพครอบครัว		
โสด	14	17.28
สมรส	66	81.48
หย่าร้าง	1	1.24
5. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	12.35
ปริญญาตรี	58	71.60
ปริญญาโท	13	16.05
สูงกว่าปริญญาโท	-	-

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 81)	ร้อยละ
6. ตำแหน่งหน้าที่		
ฝ่ายบริหาร	5	6.17
ครูปฏิบัติการสอน	67	82.72
ลูกจ้างประจำ	9	11.11

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเพศชาย มากกว่า เพศหญิง โดยเป็นเพศชายร้อยละ 53.09 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.09 มีอายุราชการตั้งแต่ 16-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.79 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 81.48 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 71.60 และหากพิจารณาในด้านตำแหน่งหน้าที่ ส่วนใหญ่เป็นครูปฏิบัติการสอน คิดเป็นร้อยละ 82.72

ตอนที่ 2 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. งานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายทำทนาย ความรู้ความสามารถ	65	80.25	10	12.34	6	7.41
2. ทำงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ ความสามารถ	60	74.08	12	14.81	9	11.11
3. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	68	83.95	8	9.88	5	6.17
4. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีการควบคุม อย่างเคร่งครัดอยู่ภายใต้ระเบียบคำสั่ง และกฎหมาย	52	64.20	16	19.75	13	16.05
เฉลี่ยรวม	61.25	75.62	11.50	14.20	8.25	10.18

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยจำนวนสูงสุด คือ ประเด็นเรื่องงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ร้อยละ 83.95 รองลงมา คือ ประเด็นเรื่องงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายทำทนาย ความรู้ความสามารถ ร้อยละ 80.25 ส่วนที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเรื่องงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีการควบคุมอย่างเคร่งครัดอยู่ภายใต้ระเบียบคำสั่งและกฎหมายร้อยละ 64.20

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 75.62 โดยมีประเด็นงานที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ประเด็นเรื่องทำหน้าที่ตรงกับความถนัดและความรู้ความสามารถร้อยละ 74.08 และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีการควบคุมอย่างเคร่งครัดอยู่ภายใต้ระเบียบคำสั่งและกฎหมายร้อยละ 64.20 ส่วนประเด็นงานอื่นๆ ที่เหลืออยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

ตารางที่ 3 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้ปฏิบัติงานด้วยความสำนึก รับผิดชอบอย่างเต็มที่	72	88.89	-	-	9	11.11
2. ร่วมรับผิดชอบงานของโรงเรียนด้วย ความเต็มใจ	75	92.59	-	-	6	7.41
3. ได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ	68	83.95	5	6.17	8	9.88
4. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ	36	44.44	22	27.16	23	28.40
ค่าเฉลี่ยรวม	65.25	80.56	5.25	6.48	10.50	12.96

จากตารางที่ 3 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยจำนวนสูงสุด คือ ประเด็นเรื่อง ร่วมรับผิดชอบงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ร้อยละ 92.59 รองลงมา คือ ประเด็นเรื่อง ได้ปฏิบัติงานด้วยความสำนึกรับผิดชอบอย่างเต็มที่ร้อยละ 88.89 ส่วนที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเรื่อง มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจร้อยละ 44.44 และมีข้อน่าสังเกตว่าในประเด็นนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ ร้อยละ 28.40 และไม่เห็นด้วยจำนวนร้อยละ 27.16 ตามลำดับ

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 80.56 โดยมีประเด็นงานที่อยู่ในระดับมากคือ ประเด็นเรื่องร่วมรับผิดชอบงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจร้อยละ 92.59 ได้ปฏิบัติงานด้วยความสำนึกรับผิดชอบอย่างเต็มที่ร้อยละ 88.89 และได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถร้อยละ 83.95 ตามลำดับ ส่วนประเด็นงานที่เหลืออยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สามารถแก้ปัญหาในขณะปฏิบัติงาน						
ด้วยความรู้ความสามารถ	68	83.95	6	7.41	7	8.64
2. งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จตาม						
เป้าหมายและกำหนดเวลา	61	75.31	11	13.58	9	11.11
3. โรงเรียนให้รางวัลยกย่องหรือให้คำ						
ชมเชยเกี่ยวกับผลงานของท่าน	27	33.33	23	28.40	31	38.27
4. สามารถอธิบายเสนอแนะงานที่ทำให้แก่						
ผู้ร่วมงาน	60	74.08	5	6.17	16	19.75
ค่าเฉลี่ยรวม	54.00	66.67	11.25	13.89	15.75	19.44

จากตารางที่ 4 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย จำนวนสูงสุด คือ ประเด็นเรื่องสามารถแก้ปัญหาในขณะปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ ร้อยละ 83.95 รองลงมา คือ ประเด็นเรื่องงานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลาร้อยละ 75.31 ส่วนที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเรื่องโรงเรียนให้รางวัลยกย่องหรือให้คำชมเชยเกี่ยวกับผลงานของท่าน ร้อยละ 33.33 โดยมีข้อสังเกตว่าในประเด็นนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจร้อยละ 38.27 และไม่เห็นด้วยจำนวนร้อยละ 28.40

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 66.67 โดยมีประเด็นงานที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ประเด็นเรื่องงานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลาร้อยละ 75.31 และสามารถอธิบายเสนอแนะงานที่ทำให้แก่ผู้ร่วมงานร้อยละ 74.08 ตามลำดับ แต่ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก คือ ประเด็นเรื่องสามารถแก้ปัญหาในขณะปฏิบัติงานด้วยความสามารถ ร้อยละ 83.95 ส่วนที่อยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยมาก คือ ประเด็นเรื่องโรงเรียนให้รางวัลยกย่องให้คำชมเชยเกี่ยวกับผลงานของท่าน ร้อยละ 33.33

ตารางที่ 5 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ที่ปฏิบัติ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติ	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. งานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับเงินเดือนที่สูงขึ้น	44	54.32	15	18.52	22	27.16
2. ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึก อบรมศึกษาต่อหรือดูงาน	40	49.38	21	25.93	20	24.69
3. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะสูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน	52	64.20	11	13.58	18	22.22
4. มีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ เสมอ	39	48.15	13	16.05	29	35.80
ค่าเฉลี่ยรวม	43.75	54.01	15.00	18.52	22.25	27.47

จากตารางที่ 5 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยจำนวนสูงสุด คือ ประเด็นเรื่องได้รับการ
พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะสูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 64.20 รองลงมา คือ ประเด็น
เรื่องงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับเงินเดือนที่สูงขึ้น ร้อยละ 54.32 ส่วนที่มีผู้เห็น
ด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเรื่องมีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่เสมอจำนวนร้อยละ 48.15 และมี
ข้อน่าสังเกตว่าในประเด็นนี้มีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่ถึงร้อยละ 35.80

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
การงานที่ปฏิบัติ อยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 54.01 โดยมีประเด็น
งานที่อยู่ในระดับน้อย คือ ประเด็นเรื่องงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับเงินเดือนที่
สูงขึ้นร้อยละ 54.32 ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาต่อหรือ ดูงาน ร้อยละ 49.38
และประเด็นเรื่องมีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่เสมอร้อยละ 48.15 ตามลำดับ ส่วนประเด็นงานที่
เหลืออยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	44	54.32	9	11.11	28	34.57
2. ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	48	59.26	3	3.70	30	37.04
3. ได้รับความนับถือจากบุคคลทั่วไปทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานและพฤติกรรมส่วนตัว	62	76.55	3	3.70	16	19.75
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนยอมรับว่าท่านเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะทำให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	60	74.08	8	9.87	13	16.05
ค่าเฉลี่ยรวม	53.50	66.05	5.75	7.10	21.75	26.85

จากตารางที่ 6 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยจำนวนสูงสุดคือประเด็นเรื่องได้รับความนับถือจากบุคคลทั่วไปทั้งในด้านตำแหน่ง หน้าที่การปฏิบัติงานและพฤติกรรมส่วนตัว ร้อยละ 76.55 รองลงมา คือ ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนยอมรับว่าท่านเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะทำให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ร้อยละ 74.08 ส่วนที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุด คือเรื่อง ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 54.32 โดยมีข้อสังเกตว่าในเรื่องได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่ ร้อยละ 37.04 และในเรื่องได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชามีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่ร้อยละ 34.57

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 66.05 โดยมีประเด็นงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ประเด็นเรื่องได้รับความนับถือจากบุคคลทั่วไปทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่การงานและพฤติกรรมส่วนตัวร้อยละ 76.55 และประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนยอมรับว่าท่านเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะทำให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีร้อยละ 74.08 ส่วนประเด็นงานอื่นๆ ที่เหลืออยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย

ตารางที่ 7 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้งานของโรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้	65	80.25	4	4.94	12	14.81
2. การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีลักษณะให้ความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน	53	65.44	14	17.28	14	17.28
3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาภายในโรงเรียน	46	56.79	15	18.52	20	24.69
4. มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำเพื่อให้งานของโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย	58	71.61	9	11.11	14	17.28
ค่าเฉลี่ยรวม	55.50	68.52	10.50	12.96	15.00	18.52

จากตารางที่ 7 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยจำนวนสูงสุด คือ ประเด็นเรื่องมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้งานของโรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ร้อยละ 80.25 รองลงมาคือ ประเด็นเรื่องมีส่วนร่วมคิดร่วมทำเพื่อให้งานของโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ร้อยละ 71.61 ส่วนที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเรื่องชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาภายในโรงเรียนร้อยละ 56.79 และมีข้อน่าสังเกตว่าในประเด็นนี้มีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่ร้อยละ 24.69 และมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่ร้อยละ 18.52

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 68.52 โดยมีประเด็นงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ประเด็นเรื่องมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำเพื่อให้งานของโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ร้อยละ 71.61 และการปฏิบัติงานโรงเรียนมีลักษณะให้ความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขันร้อยละ 65.44 แต่ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก คือ ประเด็นเรื่องมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถร้อยละ 80.25 ส่วนที่อยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย คือ ประเด็นเรื่องชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาภายในโรงเรียนร้อยละ 56.79

ตารางที่ 8 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สภาพแวดล้อมต่างๆ ในโรงเรียน เป็นต้นว่าสถานที่ตั้ง สภาพอาคาร แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ฯลฯ เหล่านี้ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ส่งเสริม ให้ทำงานได้สะดวกสบาย	62	76.54	6	7.41	13	16.05
2. โรงเรียนมีอุปกรณ์ เครื่องมือหรือสิ่ง อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	31	38.27	31	38.27	19	23.46
3. โรงเรียนมีสิ่งแวดลอม เช่น ชุมชน หน่วยงานอื่นๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน	53	65.44	14	17.28	14	17.28
4. มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	55	67.90	15	18.52	11	13.58
ค่าเฉลี่ยรวม	50.25	62.04	16.50	20.37	14.25	17.59

จากตารางที่ 8 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยจำนวนสูงสุด คือประเด็นเรื่องสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียนเป็นต้นว่าสถานที่ตั้ง สภาพอาคาร แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ฯลฯ เหล่านี้ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ส่งเสริมให้ทำงานได้สะดวกสบาย ร้อยละ 76.54 รองลงมา คือประเด็นเรื่องมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 67.90 ส่วนที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเรื่องโรงเรียนมีอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ร้อยละ 38.27 และมีข้อที่น่าสังเกตว่าในประเด็นเรื่องนี้ คือ มีผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 38.27 และมีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่ร้อยละ 23.46

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 62.04 โดยมีประเด็นงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ประเด็นเรื่องสภาพแวดล้อมต่างๆ ในโรงเรียนเป็นต้นว่าสถานที่ตั้ง สภาพอาคาร แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ฯลฯ เหล่านี้ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ส่งเสริมให้ทำงานได้สะดวกสบาย ร้อยละ 76.54 ประเด็นเรื่องมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 67.90 และโรงเรียนมีสิ่งแวดลอม เช่น ชุมชนหน่วยงานอื่นๆ ที่เอื้อต่อการทำงานร้อยละ 65.44 ตามลำดับ ส่วนประเด็นงานที่เหลืออยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยมาก



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน	56	69.14	18	22.22	7	8.64
2. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย	36	44.44	21	25.93	24	29.63
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติและแผนปฏิบัติงาน	44	54.32	17	20.99	20	24.69
4. โรงเรียนมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	39	48.15	12	14.81	30	37.04
ค่าเฉลี่ยรวม	43.75	54.01	17.00	20.99	20.25	25.00

จากตารางที่ 9 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยจำนวนสูงสุด คือ ประเด็นเรื่องโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน ร้อยละ 69.14 รองลงมา คือประเด็นเรื่องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติและแผนปฏิบัติงาน ร้อยละ 54.32 ส่วนที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเรื่องโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ร้อยละ 44.44 ทั้งนี้มีข้อที่น่าสังเกตว่าในประเด็นเรื่องโรงเรียนมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่ร้อยละ 37.04 และประเด็นเรื่องโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย มีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่ร้อยละ 29.63 และมีผู้ไม่เห็นด้วยในประเด็นนี้อยู่ร้อยละ 25.93

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 54.01 โดยมีประเด็นงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ ประเด็นเรื่องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติและแผนปฏิบัติงานร้อยละ 54.32 โรงเรียนมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ร้อยละ 48.15 และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายร้อยละ 44.44 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่เหลืออยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหาร	37	45.68	18	22.22	26	32.10
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีหลักในการปกครองบังคับบัญชาที่สามารถให้ความเสมอภาคและความยุติธรรม	28	34.57	18	22.22	35	43.21
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์	27	33.33	18	22.22	36	44.45
4. ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะสร้างโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ	52	64.20	15	18.52	14	17.28
ค่าเฉลี่ยรวม	36.00	44.44	17.25	21.30	27.75	34.26

จากตารางที่ 10 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยจำนวนสูงสุด คือ ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะสร้างโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ร้อยละ 64.20 รองลงมาคือ ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหาร ร้อยละ 45.68 ส่วนที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ร้อยละ 33.33 โดยมีข้อน่าสังเกตว่าในประเด็นเรื่องนี้มีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่ร้อยละ 44.45 และในประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีหลักในการปกครองบังคับบัญชาที่สามารถให้ความเสมอภาคและความยุติธรรม มีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่เป็นร้อยละ 43.21

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 44.44 โดยมีประเด็นงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหาร ร้อยละ 45.68 และประเด็นงานที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ประเด็นเรื่องผู้ได้บังคับบัญชาพยายามที่จะสร้างโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ส่วนประเด็นงานที่เหลืออยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 11 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ทั้ง ในด้านการปฏิบัติงานราชการและงาน ส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา	32	39.51	20	24.69	29	35.80
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสัมพันธ์ที่ดีแก่ ท่านทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว	61	75.31	5	6.17	15	18.52
3. ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและ หน่วยงานอื่นๆ	50	61.73	11	13.58	20	24.69
4. เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี	52	64.20	7	8.64	22	27.16
ค่าเฉลี่ยรวม	48.75	60.19	10.75	13.27	21.50	26.54

จากตารางที่ 11 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยจำนวนสูงสุด คือ ประเด็นเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความสัมพันธ์ที่ดีแก่ท่านทั้งในเรื่องงานและส่วนตัวร้อยละ 75.31 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 64.20 ส่วนที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ประเด็นเรื่อง ได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ทั้งในด้านการปฏิบัติงานราชการและงานส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 39.51 และมีข้อน่าสังเกตว่าในประเด็นเรื่องนี้ มีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่ ร้อยละ 35.80 และมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่ร้อยละ 24.69

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 60.19 โดยมีประเด็นงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ประเด็นเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความสัมพันธ์ที่ดีแก่ท่านทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว ร้อยละ 75.31 เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 64.20 และประเด็นเรื่องได้รับความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ร้อยละ 61.73 ตามลำดับ ส่วนประเด็นงานที่เหลืออยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยมาก

ตารางที่ 12 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและความมั่นคง

ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เงินเดือนและเงินเพิ่มต่างๆ ที่ได้รับอยู่ ขณะนี้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	53	65.43	15	18.52	13	16.05
2. มีความพอใจในเงินเดือน สวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	51	62.96	21	25.93	9	11.11
3. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเหมาะสมและยุติธรรม	46	56.79	20	24.69	15	18.52
4. มีความมั่นใจในความมั่นคงต่อหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติ	56	69.14	10	12.34	15	18.52
ค่าเฉลี่ยรวม	51.50	63.58	16.50	20.37	13.00	16.05

จากตารางที่ 12 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและความมั่นคง มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยจำนวนสูงสุด คือ ประเด็นเรื่องมีความมั่นใจในความมั่นคงต่อหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 69.14 รองลงมาคือ ประเด็นเรื่อง เงินเดือนและเงินเพิ่มต่างๆ ที่ได้รับอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 65.43 ส่วนที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ประเด็นเรื่อง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ร้อยละ 56.79 โดยมีข้อที่น่าสังเกตว่า มีผู้ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่องมีความพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ร้อยละ 25.93 และไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรมอยู่ร้อยละ 24.69

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และความมั่นคง อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมรวมคิดเป็นร้อยละ 63.58 โดยมีประเด็นงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ประเด็นเรื่องมีความ มั่นใจในความมั่นคงต่อหน้าที่การงานที่ปฏิบัติร้อยละ 69.14 เงินเดือนและเงินเพิ่มต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 65.43 และมีความพอใจในเงินเดือน สวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 62.92 ตามลำดับ ส่วนประเด็นงานที่เหลืออยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย

ตารางที่ 13 สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ ทันเหตุการณ์	33	40.74	21	25.93	27	33.33
2. ผู้บังคับบัญชาได้มีการอธิบายชี้แจงรายละเอียดของงานที่สลับซับซ้อนก่อนที่จะสั่งการหรือมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	27	33.33	24	29.63	30	37.04
3. ได้รับบริการข่าวสารต่างๆ เช่นเดียวกับบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียน	49	60.50	14	17.28	18	22.22
4. รู้สึกพอใจในระบบการสื่อสารของโรงเรียนหรือหน่วยงาน	35	43.21	22	27.16	24	29.63
ค่าเฉลี่ยรวม	37.00	45.68	20.25	25.00	23.75	29.32

จากตารางที่ 13 พบว่าสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร มีผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยจำนวนสูงสุด คือ ประเด็นเรื่องได้รับบริการข่าวสารต่างๆ เช่นเดียวกับบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียน ร้อยละ 60.50 รองลงมาคือ รู้สึกพอใจในระบบการสื่อสารของโรงเรียนหรือหน่วยงาน ร้อยละ 43.21 ส่วนที่มีผู้เห็นด้วยน้อยมาก คือ ประเด็นเรื่อง ผู้บังคับบัญชาได้มีการอธิบายชี้แจงรายละเอียดของงานที่สลับซับซ้อนก่อนที่จะสั่งการหรือมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ร้อยละ 33.33 โดยมีข้อที่น่าสังเกตว่าในประเด็นเรื่องนี้มีผู้ตอบไม่แน่ใจอยู่ร้อยละ 37.04 และมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่ร้อยละ 29.63 ตามลำดับ

โดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 45.68 โดยมีประเด็นงานอยู่ในระดับน้อย คือ ประเด็นเรื่องรู้สึกพอใจในระบบการสื่อสารของโรงเรียนหรือหน่วยงาน ร้อยละ 43.21 และการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ ทันเหตุการณ์ร้อยละ 40.74 แต่ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง คือ ประเด็นเรื่องได้รับบริการข่าวสารต่าง ๆ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนร้อยละ 60.50 และที่อยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยมาก คือ ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาได้มีการอธิบายชี้แจงรายละเอียดของงานที่สลับซับซ้อนก่อนที่จะสั่งการหรือมอบหมายงานให้ปฏิบัติร้อยละ 33.33

ตารางที่ 14 ภาพรวมการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบการจัดปัจจัยใจ
ทั้ง 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบการจัดปัจจัย	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	61.25	75.62	11.50	14.20	8.25	10.18
2. ด้านความรับผิดชอบ	65.25	80.56	5.25	6.48	10.50	12.96
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	54.00	66.67	11.25	13.89	15.75	19.44
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	43.75	54.01	15.00	18.52	22.25	27.47
5. ด้านการยอมรับนับถือ	53.50	66.05	5.75	7.10	21.75	26.85
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	55.50	68.52	10.50	12.96	15.00	18.52
ค่าเฉลี่ยรวม	55.54	68.57	9.88	12.19	15.58	19.24

จากตารางที่ 14 พบว่าโดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจอมทองในองค์ประกอบการจัดปัจจัยที่เป็นปัจจัยใจทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 68.57 ขณะที่มียังองค์ประกอบการจัดปัจจัยในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบร้อยละ 80.56 อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 15 ภาพรวมการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบการจัดปัจจัยอนามัย
หรือปัจจัยค่าจูนทั้ง 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบการจัดปัจจัย	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	50.25	62.04	16.50	20.37	14.25	17.59
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	43.75	54.01	17.00	20.99	20.25	25.00
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	36.00	44.44	17.25	21.30	27.75	34.26
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	48.75	60.19	10.75	13.27	21.50	26.54
5. ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	51.50	63.58	16.50	20.37	13.00	16.05
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	37.00	45.68	20.25	25.00	23.75	29.32
ค่าเฉลี่ยรวม	44.54	54.99	16.38	20.22	20.08	24.79

จากตารางที่ 15 พบว่าโดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจอมทองในองค์ประกอบการจัดปัจจัยที่เป็นปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูนทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 54.99 โดยมีองค์ประกอบการจัดปัจจัยในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านเงินเดือนและความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อยคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ

ตารางที่ 16 ภาพรวมการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนจอมทอง
ทั้ง 12 องค์ประกอบ

องค์ประกอบการจัดปัจจัย	ใช่		ไม่ใช่		ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	61.25	75.62	11.50	14.20	8.25	10.18
2. ด้านความรับผิดชอบ	65.25	80.56	5.25	6.48	10.50	12.96
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	54.00	66.67	11.25	13.89	15.75	19.44
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	43.75	54.01	15.00	18.52	22.25	27.47
5. ด้านการยอมรับนับถือ	53.50	66.05	5.75	7.10	21.75	26.85
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	55.50	68.52	10.50	12.96	15.00	18.52
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	50.25	62.04	16.50	20.37	14.25	17.59
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	43.75	54.01	17.00	20.99	20.25	25.00
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	36.00	44.44	17.25	21.30	27.75	34.26
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	48.75	60.19	10.75	13.27	21.50	26.54
11. ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	51.50	63.58	16.50	20.37	13.00	16.05
12. ด้านการติดต่อสื่อสาร	37.00	45.68	20.25	25.00	23.75	29.32
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	50.04	61.78	13.13	16.20	17.83	22.02

จากตารางที่ 16 พบว่าโดยรวมแล้ว สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนจอมทองทุกองค์ประกอบการจัดปัจจัย โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 61.78 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบแล้วพบว่า องค์ประกอบการจัดปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ร้อยละ 80.56 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 75.62 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ร้อยละ 68.52 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ร้อยละ 66.67 ด้านการยอมรับนับถือ ร้อยละ 66.05 ด้านเงินเดือนและความมั่นคง ร้อยละ 63.58 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 62.04 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ร้อยละ 60.19 ส่วนองค์ประกอบการจัดปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 54.01

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ร้อยละ 54.01 ด้านการติดต่อสื่อสาร ร้อยละ 45.68 และด้านการปกครองบังคับบัญชา ร้อยละ 44.44 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

จากแบบสอบถามปลายเปิดจำนวนทั้งหมด 81 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 72.84 ซึ่งผู้ศึกษาได้จัดกลุ่มคำตอบออกเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางแก้ไขปัญหา ดังต่อไปนี้

สภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนจอมทอง

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรค คือ งานด้านการสอนซึ่งเป็นงานหลักรวมถึงงานในหน้าที่พิเศษนอกเหนืองานสอนมีมากเกินไป (21) บุคลากรของโรงเรียนมีน้อยไม่เพียงพอกับงานที่จะต้องทำ (10) งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกันความรู้ความสามารถ (8) บางงานที่ต้องปฏิบัติถูกต้องควบคุมอย่างเคร่งครัดมากเกินไปไม่มีอิสระในการจัดการ (7) ขาดทักษะความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน (6) งานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงและต้องรับผิดชอบงานสูงแต่ขาดความเอาใจใส่จากผู้บริหาร เท่าที่ควร (3)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการกำหนดขอบเขตปริมาณงานที่เหมาะสม กระจายงานในหน้าที่และงานพิเศษให้ทั่วถึง ไม่ให้งานซ้ำซ้อน (21) ควรขอสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มหรือจัดจ้างบุคลากรเพื่อทำงานในสำนักงานตามกลุ่มงานต่าง ๆ ให้เพียงพอ (10) ควรจัดสรรอัตรากำลังให้รัดกุมเหมาะสมโดยจัดคนลงสู่งานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ (8) ผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้างไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น (7) ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงหรือจัดจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เฉพาะด้านเพื่อบริการแก่บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ (6) ควรมีการนิเทศติดตามงานและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้มากขึ้นอย่างทั่วถึง (3)

2. ด้านความรับผิดชอบ

ปัญหาและอุปสรรค คือ ครูบางส่วนขาดความรับผิดชอบในหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนร่วมงานต้องแบกรับภาระงานเพิ่ม เกิดความล่าช้าในการทำงาน (12) ขาดการประสานความร่วมมือที่ดีในการทำงาน (8) ขาดความเป็นอิสระในการบริหารและการตัดสินใจในการทำงาน (8) ไม่ได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ (5)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการนิเทศกำกับและติดตามงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (12) ควรมีการประชุมวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในกลุ่มผู้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจนเหมาะสม (8) ควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการ ตลอดจนถึงการตัดสินใจสั่งการให้เหมาะสมตามสายงาน (8) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (5)

3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค คือ การยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานยังมีน้อยไม่ทั่วถึงและไม่สม่ำเสมอ (13) ภาระงานมีมากเกินไปทำให้งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย และกำหนดเวลา (9) ขาดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน (7) บางงานขาดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องผลงานที่ปรากฏจึงไม่เป็นที่น่าพอใจ (6)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรกำหนดให้มีรูปแบบวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติในองค์กรที่ชัดเจนเหมาะสม โดยให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ (13) ควรมีการวางแผนจัดอัตรากำลังให้รัดกุมเหมาะสมมีการกระจายงานให้ทั่วถึงและเป็นธรรม (8) ควรมีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติและเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีชัดเจนและโปร่งใส (7) ฝ่ายบริหารควรมีการวางแผนการทำงานที่ดี มีการประสานความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (5)

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรค คือ ขาดการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ (12) ขาดโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (10) ไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน (7) การพิจารณาความดีความชอบ ขาดความโปร่งใสไม่ชัดเจนและอิงเอกสารหลักฐานมากเกินไป (5)

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองให้มากขึ้นทุกรูปแบบอย่างทั่วถึง (12) ควรให้ความเสมอภาคและเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (9) ฝ่ายบริหารควรยึดหลักความยุติธรรมและความโปร่งใสในการพิจารณาความดี ความชอบ ให้มากยิ่งขึ้น (7) ควรยึดหลักความโปร่งใส สร้างความชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความดีความชอบ มุ่งเน้นการประเมินผลจากสภาพจริงมากกว่าเอกสารหลักฐาน (4)

5. ด้านการยอมรับนับถือ

ปัญหาและอุปสรรค คือ ขาดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างานในการปฏิบัติหน้าที่งาน (6) ในการทำงานเป็นทีมมีการแบ่งพรรคพวก เลือกคนเข้าทำงานไม่คำนึงถึง

ความรู้ความสามารถที่แท้จริง (4) ไม่ได้รับการยกย่องจากฝ่ายบริหารและผู้ร่วมงานเท่าที่ควร (3) ผู้ร่วมงานบางคนมีทิวทัศน์สูงไม่ให้เกิดริเพื่อร่วมงานเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม (2)

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรเปิดใจให้กว้างใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารและการจัดการให้มาก (6) ควรใช้หลักการบริหารที่มุ่งทั้งคนมุ่งงานและประสิทธิผลของงาน โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้องเหมาะสมไม่ยึดติดบุคคล (3) ควรยกย่องเชิดชูเกียรติและขวัญกำลังใจในการทำงานทุกครั้งอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ (3) ฝ่ายบริหารควรชี้แจงสร้างความเข้าใจในหมู่คณะ ปรับปรุง ด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ในการทำงานให้ทั่วถึง (2)

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรบางคนยังขาดโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (7) บางคนมุ่งเน้นการแข่งขัน ก่อให้เกิดความแตกแยกในองค์กรเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม (5) บุคลากรบางคนขาดความรับผิดชอบ ขาดความจริงใจให้เพื่อร่วมงาน (4) ชุมชนยังไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาเท่าที่ควร (4) ชุมชนยังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนในการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษาภายในโรงเรียน (3)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการวางแผนการทำงานที่ดี มีการกระจายงานและความรับผิดชอบให้ทั่วถึงและเป็นธรรม (7) ควรเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (5) ฝ่ายบริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดความเอื้ออาทรระหว่างสมาชิกในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น (4) ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น (4) ควรประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของชุมชนที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนอย่างเต็มที่ (3)

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค คือ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ตลอดจนห้องเรียนยังไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย (8) อาคารสถานที่ของโรงเรียนยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ต่อการใช้สอยอย่างเต็มที่ (6) ห้องปฏิบัติการบางห้องยังไม่พร้อมแสงสว่างไม่เพียงพอ ขาดความปลอดภัย (4)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดซื้อ จัดจ้าง และขอสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อดำเนินการให้เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งมีแผนการจัดสรรงบประมาณรายปีที่รัดกุม รอบคอบ เป็นไปตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนอย่างแท้จริง (8) ควรมีการจัดการด้านอาคารสถานที่ที่ดี อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม (5) ควรมีการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยสมบูรณ์พร้อมในทุก ๆ ด้าน (4)

8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัญหาและอุปสรรค คือ มีการเลือกคนเฉพาะบางกลุ่มเข้าทำงาน ทำให้งานซ้ำซ้อน ไม่มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง ส่งผลให้งานไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย (14) นโยบายการบริหารยังไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ (12) บุคลากรของโรงเรียนขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน (8) ขาดการนิเทศ กำกับติดตามงานจากฝ่ายบริหาร อย่างต่อเนื่อง (6) ขาดการวางแผนงานที่ดี ทำให้ไม่มีเอกภาพในการทำงาน (5)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลัง จัดคนลงสู่งานอย่างเหมาะสม เป็นธรรมชาติ และทั่วถึง (13) ฝ่ายบริหารควรมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ยึดหลักการบริหารงานที่ชัดเจนแน่นอนและมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า (12) ควรยึดหลักความเสมอภาคและความเป็นธรรมเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน (8) ควรจัดระบบการนิเทศติดตามงานและการรายงานผลที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ (6) ควรมีการประชุมวางแผนระหว่างผู้เกี่ยวข้องที่รัดกุมเหมาะสมและมีการประสานความร่วมมือที่ดี (5)

9. การปกครองบังคับบัญชา

ปัญหาและอุปสรรค คือ ผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานขาดการชี้แจงเหตุผล มักยึดตนเองเป็นหลักในการบริหารและการจัดการ (12) มักจะมีการสั่งการจากระดับบนสู่ระดับล่างให้ปฏิบัติตามโดยไม่สอบถามความคิดเห็น (10) บางครั้งงานไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนงานขาดความเอกภาพไม่มีการนิเทศกำกับติดตามงานจากฝ่ายบริหารเท่าที่ควร (8) ขาดความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการปกครองบังคับบัญชาตลอดจนการให้ขวัญและกำลังใจ (6) ฝ่ายบริหารบางคนขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและบางเรื่องไม่ปฏิบัติตามให้เป็นแบบอย่างที่ดี (3)

ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นยึดหลักการบริหารที่มุ่งทั้งคน มุ่งงาน และประสิทธิผลของงาน (12) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดเห็น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริง (9) ควรปรับปรุงระบบการบริหารและการจัดการให้มีประสิทธิภาพตลอดจนมีการนิเทศติดตามงานที่เหมาะสม (8) ผู้บริหารควรมุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาลในการจัดการศึกษา (5) ควรสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในกลุ่มผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกรูปแบบ (3)

10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค คือ ไม่ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร (8) ความสัมพันธ์ในองค์กรยังไม่ดีพอโดยเฉพาะผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อบุคลากรภายในองค์กรน้อย (7) ขาดความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน (6) บุคลากรของโรงเรียนมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นไม่มีความจริงใจในการทำงานส่ง

ผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน (5) บุคลากรบางคนขาดคุณลักษณะทางอารมณ์ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บางครั้งทำให้เสียบรรยากาศในการทำงาน (2)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประชุมวางแผน ประสานความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และมีการนิเทศ ซึ่งเน้นติดตามงานโดยฝ่ายบริหารให้มากขึ้น (8) ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เชื่อมสายใยในหมู่คณะทุกระดับอย่างทั่วถึง (7) ควรสร้างเสริมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งมุ่งเน้น การมีส่วนร่วมในการทำงาน (6) ควรสร้างความสามัคคี ความรัก ความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นประจำ (5) ฝ่ายบริหารควรสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ปลุกฝังหลักคุณธรรมสังคหวัตถุ 4 ให้แก่บุคลากรของโรงเรียน (2)

11. ด้านเงินเดือนและความมั่นคง

ปัญหาและอุปสรรค คือ การพิจารณาความดี ความชอบยังผูกขาดอยู่กับบุคลากรบางกลุ่ม ขาดความยุติธรรม ไม่มีความชัดเจนโปร่งใส ขาดความเหมาะสม (7) การทุ่มเท อุทิศเวลาและ เสียสละในการทำงานของบุคลากรบางคนมีน้อยไม่เหมาะสมกับเงินเดือนและระดับตำแหน่ง (4) ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมีน้อย ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน (3) สวัสดิการสำหรับบุคลากรในโรงเรียนมีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการ (2)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรปรับปรุงระบบวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ชัดเจนเหมาะสมโดย ยึดหลักความโปร่งใส ความยุติธรรม หลักคุณธรรมและมีการกระจายอย่างทั่วถึง (6) ควรสร้างความตระหนักสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบภายในองค์กรให้มากขึ้น (4) ควรเพิ่มมาตรการในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินแก่บุคลากรของโรงเรียนให้มากขึ้น (3) ควรปรับปรุงระบบ สวัสดิการภายในโรงเรียนให้เหมาะสมด้วยการบริหารและการจัดการที่ดี (2)

12. ด้านการติดต่อสื่อสาร

ปัญหาและอุปสรรค คือ ระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนมีความล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์ ขาดการบำรุงรักษาที่ดี (15) อุปกรณ์การติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ และเครื่องเสียง ไม่ได้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้พร้อมต่อการใช้งานในเวลาอันรวดเร็ว (9) ฝ่ายบริหารมีการอธิบาย หรือแจ้งรายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ น้อยในช่วงเวลาที่จำกัดและไม่ทั่วถึง (5)

ข้อเสนอแนะ คือ ควรปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จัดระบบการดูแลรักษาที่ดีอย่างสม่ำเสมอ (15) ควรจัดระบบซ่อมบำรุงที่ดี มีการนิเทศติดตามงาน โดยฝ่ายบริหารอย่างมีระบบ (9) ควรมีการวางแผนการดำเนินงานระยะยาว อย่างมีระบบเป็นลำดับขั้นตอน มีการประชาสัมพันธ์งานที่ดี และเป็นไปอย่างทั่วถึง (5)