

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพร้าวบูรพา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่
Personnel Performance Satisfaction of PhraoBurapha School,
Phrao District, Chiang Mai Province

ศิรินันท์ จันทรมิ*

ดร. ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพร้าวบูรพา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรของโรงเรียนพร้าวบูรพา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพร้าวบูรพา ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพร้าวบูรพา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยป้องกัน นโยบายและการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน และ สถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยป้องกัน ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถจัดลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ สำหรับปัจจัยป้องกันพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถจัดลำดับได้ดังนี้ ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น

E-mail: jeab.siri@hotmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น

ขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงานตามลำดับ

คำสำคัญ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรโรงเรียนพร้าวบูรพา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

Abstract

This research aimed to investigate the personnel performance satisfaction of PhraoBurapha School, Phrao District, Chiang Mai Province. The population used in this research was the personnel of PhraoBurapha School in the academic year 2013. The number was 15. The tools used in this research comprised 2 sets. The first set was a questionnaire dividing into 2 parts. The first part was concerning the status of respondent. The second part was about the personnel performance satisfaction of PhraoBurapha School. The second set was an in-depth interview. The questionnaires were analyzed through frequency, percentage, mean and standard deviation and the in-depth interview were analyzed through a content analysis

The results of the study were as follows. The personnel performance satisfaction of PhraoBurapha School, Phrao District, Chiang Mai Province by using the two-factor theory of Herzberg consisting of 1) motivation factors including job success, recognition, responsibility, progress and performance nature 2) protection factors including policy and organizational management, governance, relationships with others, working conditions, salaries, security at work and status. It revealed that the most personnel satisfied with the personnel performance deriving from motivation factors and protection factors.

When considering each factor, it was found that according to the motivation factors, the staff satisfied with the overall performance at the high level and could be ranked as follows: job success, recognition, responsibility, progress and performance nature Regarding the protection factors, it showed that the staff satisfied with the overall performance at the high level and could be ranked as follows: status, policy and organizational management, relations with others, security at work, governance, salaries and working conditions.

Keyword

Personnel Performance Satisfaction, PhraoBurapha School, Phrao District, Chiang Mai Province

บทนำ

การบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545) มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณบุคลากร และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยตรง ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด เพราะผลการจัดการศึกษาจะเป็น เช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษาคือครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่น ๆ เป็นปัจจัย สำคัญจนอาจกล่าวได้ว่าไม่มีครูก็ไม่มีโรงเรียนดังนั้นคนหรือบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารที่ทุก หน่วยงานจะขาดเสียมิได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาสมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2530, 10) กล่าวว่า การจัดการ ศึกษาให้มีประสิทธิภาพดังกล่าวดำเนิน ต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารงาน 4 อย่าง ที่เรียกรย่อ ๆ ว่า “4M’s” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่ง บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยอื่น ๆ ก็จะติดตามมาเอง อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการ บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษาในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็น กระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถไว้ ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540, 7) ได้ กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์กร ถ้าองค์กรไม่สามารถระดมความ ร่วมมือหรือแนวโน้มนิยมสมาชิกแต่ละคนทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่มีอยู่ออกมาใช้ในการทำงานได้ องค์กรนั้นก็อาจจะ ประสบความสำเร็จดังกล่าวดังจะต้องมีการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กรจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ลดความขัดแย้ง เนื่องจากทุกคนมุ่งที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งเกิดความไว้วางใจกันในกลุ่มสมาชิก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรช่วยลดอัตราการโอนย้าย การขาดงานและ ลาออก ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สายพิณ สว่างจิต (2548, 1) ได้กล่าวถึงบุคลากรว่า บุคลากรขององค์กร เปรียบเสมือน “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล ทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่า เหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่า ไปเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มาพอสมควร

โรงเรียนพร้าวบูรพา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ มีชื่อเดิมว่า โรงเรียนสันคมะมอก ตั้งเมื่อ วันที่ 1 พฤษภาคม 2482 รวมเป็นเวลาประมาณ 74 ปีจนถึงปัจจุบัน ตั้งที่อยู่ 113 หมู่ 2 ตำบลป่าดุ่ม อำเภอพร้าวบูรพา จังหวัดเชียงใหม่ ภารกิจ ภาระงานและปัจจัยการจัดการของโรงเรียนโดยจัดการศึกษา 3 ระดับ คือระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมีภารกิจต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในปี 2556 เน้นสนองเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อลดการท่องจำ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ส่งเสริมนิสัยรักการอ่านเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนกำหนดเพื่อพัฒนาบุคลากรตลอดถึงนักเรียนให้มีความรับผิดชอบมีความรู้ความสามารถ มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น หรือสามารถออกไปประกอบอาชีพเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ (โรงเรียนพร้าวบูรพา, 2556, 5)

จากบริบทที่ได้กล่าวในเบื้องต้น ธงชัย สันติวงษ์ (2533, 39) ได้กล่าวว่า ความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ดังผู้บริหารควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในคงอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะได้คาดคะเนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อันจะนำไปสู่การร่วมมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจสูง ก็จำส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคลากร หาวิธีการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ หรือแรงจูงใจ เพื่อที่จะสามารถผลักดันพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพิ่มความต้องการในการอยู่ร่วมในองค์กรให้นานที่สุด

โรงเรียนพร้าวบูรพาต้องการให้เกิดความพึงพอใจและสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรจะได้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาการ และการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียน ความต่อเนื่องของเนื้อหาการเรียนการสอน และในงานฝ่ายต่าง ๆ มีผู้ที่มีความรู้หรือมีความชำนาญที่รับผิดชอบต่อเนื่อง ดังนั้นทำให้โรงเรียนพร้าวบูรพาได้ส่งบุคลากรเข้าอบรมกับหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรักและผูกพันกับโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพร้าวบูรพาว่า ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ

ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ ผลจากการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารรับทราบแหล่งที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ แก้ปัญหาได้ทันที่ที่ ตลอดจนนำข้อมูลไปจัดระบบงานและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพร้าวบูรพา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพร้าวบูรพา

วิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนพร้าวบูรพา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ รวมจำนวนทั้งหมด 15 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้มี 2 ชุด คือชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม และชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพร้าวบูรพา เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2554) ซึ่งปัจจัยประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ และ (2) ปัจจัยป้องกัน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale)

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวม 15 คน โดยมีเนื้อหาการสัมภาษณ์ตามแนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (อ้างใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2554)

สำหรับการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านโดยทั้งหมดได้ยืนยันว่าเครื่องมือฉบับดังกล่าวมีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาแล้ว จากนั้นจึงได้นำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรโรงเรียนต้นรุ้ง อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9845 และผู้ทดลองตอบแบบสอบถามทุกคนมีความเข้าใจทางด้านภาษาที่ตรงกันกับเจตนาของผู้วิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนพร้าวบูรพา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 15 คน ในปีการศึกษา 2556 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 15 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด นอกจากนั้นแล้วผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนพร้าวบูรพา จำนวน 15 คน โดยนัดหมายเป็นรายบุคคล เริ่มทำการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 6 -29 มกราคม พ.ศ. 2557 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการอัดเทป เมื่อทำการสัมภาษณ์แล้วเสร็จ จึงทำการถอดเทป จัดบันทึก จัดทำรายงานสรุป แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอนด้วยวิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การพรรณนา

ผลการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพร้าวนุรุพา อำเภอพร้าวนุรุ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยป้องกันนโยบายและการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน และ สถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยป้องกัน ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในงานมีความพึงพอใจมาก เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่สอนให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สำหรับปัจจัยป้องกันพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายด้านพบว่า ด้านสถานภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเนื่องด้วยบุคลากรได้รับการยกย่องในอาชีพที่ทำอยู่ โดยให้เหตุผลคือ ครอบครัวของบุคลากรให้การยอมรับในการทำงาน งานเลยเวลาไม่เป็นปัญหาในครอบครัว

ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพร้าวนุรุพา เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ สามารถจัดอันดับความคิดเห็นในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดดังนี้ ด้านความสำเร็จในงานด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

จากปัจจัยจูงใจ สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อย คือได้รับงานตรงกับความถนัดและความสามารถของท่าน โดยอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า ครูจะประสบความสำเร็จได้เมื่อสอนให้นักเรียนประสบความสำเร็จการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ส่วนในด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า อาชีพที่ทำอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรีส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือการได้รับการยกย่อง ชมเชยและการยอมรับจากบุคลากร ผู้บริหารในโรงเรียนมีผล โดยมีเหตุผลว่า บุคลากรต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน

สำหรับด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานของตนเองมีความชัดเจน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือ ได้รับความชอบงานตรงตามความรู้ที่ศึกษามา โดยอธิบายเพิ่มเติมว่า บุคลากรจะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และงานที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสามารถ ทำให้งานประสบความสำเร็จทุกครั้ง

ส่วนด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมดูงาน สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ โดยให้เหตุผลว่าในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพรวัวบูรพามีการพัฒนาเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สำหรับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้ใช้ความรู้ที่หลากหลายในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือมีอิสระในการกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองโดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่า งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถ ความถนัด งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด งานทุกชิ้นเสร็จตรงตามเวลา

ส่วนปัจจัยป้องกัน สามารถจัดอันดับความคิดเห็นในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านสภาพ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงานตามลำดับ

จากปัจจัยป้องกันสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านสภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า อาชีพของตนเองเป็นที่ยอมรับของคนในครอบครัว อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคมและการทำงานไม่เป็นปัญหาต่อครอบครัวของตนเอง ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือบุคคลอื่นให้การยกย่องในอาชีพที่ทำอยู่ โดยให้เหตุผลคือ ครอบครัวของบุคลากรให้การยอมรับในการทำงาน และงานเลยเวลาไม่เป็นปัญหาในครอบครัว

ส่วนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า สถานศึกษาของตนเองได้เขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือ สถานศึกษามีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน และฝ่ายบริหารชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง โดยสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า นโยบายของโรงเรียนการทำเป็นลายลักษณ์อักษรโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน และในการกำหนดหน้าที่การทำงานก็มีความชัดเจน และมีการทำเป็นคำสั่งทุกครั้งด้วย

สำหรับด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า ตนเองได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นอย่างดี ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือ เพื่อนร่วมงานช่วยแก้ปัญหาหรือแนะนำในทันทีที่รู้ว่าตนเองเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยให้เหตุผลว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกันเอง คอยให้ความช่วยเหลือกัน และรวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ที่เข้าร่วมกิจกรรมกับบุคลากร รวมทั้งโรงเรียนส่งผลให้งานสำเร็จ

ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า สถานศึกษาของตนเองมีสภาพแวดล้อมที่ดีไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน รู้สึกปลอดภัยทุกครั้งที่มาปฏิบัติงานในสถานศึกษา และได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล หรือการตรวจสุขภาพประจำปี ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือ สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้น โดยอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า โรงเรียนพร้าวบูรพาไม่ได้ตั้งในบริเวณที่มีมลพิษ ในแต่ละปีจะมีการตรวจร่างกายประจำปี โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จะแจ้งมาให้ทราบ ส่วนครูอัตราจ้างทางผู้บริหารจะมีการทำประกันสังคมให้

สำหรับด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของตนเองสามารถสร้างการยอมรับ และความเคารพให้กับตนเอง และตนเองได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับตนเอง โดยให้เหตุผลว่าผู้บริหารยังไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้รับเงินเดือนตรงตามเวลาที่กำหนด โดยได้รับเงินเดือนจากต้นสังกัด ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือ การได้ค่าเบี่ยงเลี้ยง หรือค่าพาหนะในการไปอบรม ในการไปอบรมใจแต่ละครั้งไม่เพียงพอ

สำหรับด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ที่ตั้งของสถานศึกษาของตนเองเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีแสงสว่าง และมีอากาศถ่ายเทดีในห้องปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แต่ในส่วนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาสถานศึกษามีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่สถานศึกษาของตนเองจัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน โดยให้เหตุผลว่า อุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม และมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้ใช้งานได้ แต่อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการและยังล้าสมัย

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพร้าวนุรุพา ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก และปัจจัยป้องกันเป็นปัจจัยพื้นฐานควบคู่มากับปัจจัยจูงใจซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ประเด็นปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเกิดจากความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการทำงานเป็นที่ยอมของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จของงานที่ทำ เป็นเหตุผลที่สำคัญเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพร้าวนุรุพา และส่งผลให้เกิดความพยายามฝ่าฟันให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ และให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และให้กำลังใจ และการบริหารจัดการ การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด เพื่อที่บุคลากรจะได้มีความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทั้งของตนเอง และโรงเรียนได้กำหนดไว้ ดังที่ ทฤษฎีสองปัจจัยชูซึ สมิทธิไกร (2554, 279) พบว่า คนต้องการใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีการความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ดังที่ ปรียาพร วงศ์คุณโรจน์ (2553, 141) ได้กล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้เป็นส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยจูงใจทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายใน ความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยจูงใจในไปสู่วิธีการบริหารงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับวรรณภา กลีบคง (2552, 71) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระดับมากคือ ด้านความสำเร็จ ในการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำผลงานและพัฒนาตนเอง อยู่เสมอและงานที่ได้รับมอบหมายอาจตรงกับความถนัดของครูทำให้งานประสบผลสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้

ส่วนปัจจัยจูงใจในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนพร้าวนุรุพา มีความเห็นว่า การได้ใช้ความรู้ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการคิดตัดสินใจแก้ไขปัญหา การรับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความถนัดนั้น เป็นส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุล่วงได้ง่าย และในทางกลับกันหากบุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในส่วนที่ไม่ตรงกับความถนัดของตน แต่ยังคงมีความพยายามทำความเข้าใจ และทำงานที่ได้ รับมอบหมายสำเร็จไปได้ด้วยดี และบางครั้งการตัดสินใจ

ในการทำงานก็ยังไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองจึงจะมีการติดขัดเล็กน้อย ดังที่ ภารตี อนันต์นารี (2552, 121) ลักษณะของงานมีความสำคัญ ในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ภารกิจของคนทำงาน ความสำคัญของงาน การกำหนดงานให้ทำและผลที่ได้รับจากการทำงาน จะเป็นตัวกระตุ้นหรือส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความต้องการหรือไม่ต้องการทำงานนั้น ๆ ต่อไป เช่น งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลหรือไม่ ทำให้มีผลต่อความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลด้วย ประเด็นปัจจัยป้องกัน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานควบคุมมากับปัจจัยจูงใจซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคน ด้านสถานภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจต่อการประกอบอาชีพครู ซึ่งเป็นอาชีพที่บุคคลอื่นให้การยกย่อง เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม และสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่กระทบต่อสถานะทางครอบครัว สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, 223) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของบุคคลไว้ว่า บุคคลเป็นผู้ที่มีความต้องการตอบสนองต่องานและชีวิต บุคคลจึงแสวงหาวิธีการเพื่อความพึงพอใจและสนองต่อความต้องการนั้นแต่ความต้องการของบุคคลก็จะแตกต่างกันออกไป มีปัจจัยหลายประการที่คนต้องการและความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่นำไปสู่เป้าหมาย และคนยังมีข้อจำกัดในการตอบสนองความต้องการด้วย สมยศ นาวิกาน (2536, 121) กล่าวว่า นอกจากความต้องการของบุคคลจะแตกต่างกันแล้ว ความต้องการยังเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วย สาเหตุหนึ่งเนื่องจากสภาพความแตกต่างกันของแต่ละองค์กร และจากความแตกต่างเหล่านี้ ผู้บริหารจึงต้องปรับการจูงใจให้เหมาะสมกับบุคคล เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในประเด็นปัจจัยป้องกัน ได้แก่ ด้านสถานภาพการทำงาน เนื่องจากบุคลากรเห็นว่า สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ ให้พร้อมใช้งานยังอยู่ในระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ถึงความต้องการของบุคลากรในการให้สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2533, 5) และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, 223) ได้กล่าวว่า ในการบริหารงานอุปกรณ์เครื่องมือที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำหรับการจัดรูปแบบของงานในเรื่องการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน การจัดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานหรือกรอบสำหรับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดอัตราในการจ่ายค่าตอบแทน ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวางแผนองค์กร และการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่สำคัญคือหน้าที่ของงานจะช่วยให้เห็นความแตกต่างของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรที่บุคคลจะต้องทำ และงานที่แบ่งชนิดแยกกันยังเป็นเครื่องช่วยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ กานต์มณี เลิศมงคลธรรม (2556, 55) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรโรงเรียนยุวศูตศึกษาพัฒนา จังหวัดเชียงใหม่ความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพการทำงาน บุคลากรยังต้องการให้มีวัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียง และรอการสนับสนุนการปฏิบัติงานของตนสังกัด

บทสรุป

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพร้าวบูรพา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยป้องกันนโยบายและการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน และ สถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยป้องกันในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถจัดลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ สำหรับปัจจัยป้องกันพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถจัดลำดับได้ดังนี้ ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงานตามลำดับ

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1. โรงเรียนควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นเกณฑ์ที่ชัดเจนและควรมีการให้รางวัลยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี
2. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่และตำแหน่งงานถึงโดยคำนึงความรู้ ความสามารถ และบุคลากรมีความพึงพอใจ
3. โรงเรียนควรวางแผนในการจัดเตรียมงบประมาณ สำหรับการซื้อวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรศึกษาการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีบริบทที่ต่างกัน เพื่อนำผลงานวิจัยไปปรับใช้เป็นเป็นแนวทางในการบริหารฝ่ายบุคคล
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้มีการคงอยู่ของบุคลากรในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กานต์มณี เลิศมงคลธรรม. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรโรงเรียนยุวทูตศึกษาพัฒนา
จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพฯ: สรรคคุณค่าวิชาการ สู้สังคม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์กรและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม.
_____. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โรงเรียนพร้าวบูรพา. (2556). แผนปฏิบัติการโรงเรียนพร้าวบูรพา ปีการศึกษา 2556. [เอกสารอัดสำเนา].
- วรรณภา กลับคง. (2552). ขวัญและกำลังใจครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมาน รังสิโยพฤษฏ์. (2530). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สายพิณ สว่างจิต. (2548). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทมหา
พันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.