

# แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนwichakorn

## Guidelines for optimizing work of government teachers at Wichakorn School

จิรวัดน์ บุญมาก\*\*

Jirawat Boonmak

6414832057@rumail.ru.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ วิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนwichakorn โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเอกสาร ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนwichakorn มีรูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านหน่วยงานและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ข้าราชการครูบางคนมีภาระงานมากเกินไป เนื่องจาก ข้าราชการครูมีการโอนย้าย ลาออก เกษียณอายุราชการบ่อยครั้ง ทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียน ได้รับมอบหมายภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น ด้านโอกาสก้าวหน้า ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และปัญหาด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการครูมีหลายวัย หลายช่วงอายุ ทำให้ต่างมุมมอง ต่างความคิด และแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ทบทวนการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง สายงานวิชาที่ขาดแคลน เพื่อเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ให้ข้าราชการครูที่ส่งผลงานเลื่อนวิทยฐานะผ่านแล้ว มาช่วยให้คำแนะนำ และมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา จัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อละลายพฤติกรรมและเพื่อมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

**คำสำคัญ:** แนวทาง ; การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ; ข้าราชการครู

**Keywords:** Guidelines ; optimizing work ; Government teacher

---

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนwichakorn

\*\*นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

การศึกษา เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การจัดการศึกษาควรจัดให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย

Huse and Cummings (อ้างถึงใน พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2560 หน้า 146) ได้อธิบายไว้ว่าในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาได้ แต่ในปัจจุบันมีครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดโอกาสและยังไม่ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานอีกมาก การทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างหนึ่ง เพราะเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อองค์กร หรือเป็นความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรคือ ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของพนักงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

แนวคิดของ B. Von Haller Gilmer (มาริสสา โคตรชุม, 2565 หน้า 7) อธิบายว่า สิ่งที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ (1) ลักษณะของงานที่ทำ (2) ความมั่นคงในงาน (3) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (4) หน่วยงานและการจัดการ (5) ค่าจ้าง (6) การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม (7) ลักษณะทางสังคม (8) การติดต่อสื่อสาร (9) สภาพการทำงาน (10) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

ดังนั้น ผู้วิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรของฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนนิชากรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบ วิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนนิชากร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนนิชากร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนนิชากร

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวิซากร มีวิธีวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่ เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

### ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนนวิซากรและบุคลากรของฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดินแดง
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 6 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้
  - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนนวิซากร จำนวน 4 คน
  - 2.2 หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดินแดง จำนวน 1 คน
  - 2.3 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดินแดง จำนวน 1 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 51) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์ จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่
  - 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น
  - 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
  - 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด
  - 1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจัดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษารั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปและตีความผลการวิจัย รูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

#### ผลการวิจัย

1. ศึกษา รูปแบบ วิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ จากการศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบ วิธีการ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ มีดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ นอกจากการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานของโรงเรียน จะแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไปและฝ่ายงบประมาณ โดยมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความมั่นคงในงาน โรงเรียนวิชาการ เป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ถือเป็นหน่วยงานรัฐ มีความมั่นคงสูง ข้าราชการครูจึงมีความมั่นคงในอาชีพ

1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเมื่อบรรจุเป็นครูผู้ช่วย จะใช้เวลา 2 ปี ในการเลื่อนตำแหน่งเป็น ครู คศ.1 และใช้เวลาอีก 4 ปี ในการเลื่อนตำแหน่งเป็นครูวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2) ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และยังมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สามารถพัฒนาต่อยอดเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ในอนาคต

1.4 ด้านหน่วยงานและการจัดการ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ มีแนวทางเพื่อให้ข้าราชการครู ปฏิบัติตามแผนการสอนที่ได้จัดทำขึ้นตามรายวิชาที่สอน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน มีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ พร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอน

1.5 ด้านค่าจ้าง ข้าราชการครูจะได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งของ วิทยฐานะ รวมถึงมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน

1.6 ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ในด้านของการนิเทศงาน จะมีการปฐมนิเทศให้ คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพครู นิเทศการสอนและประเมินครูผู้ช่วย จนครบ ตาม ระยะเวลา 2 ปี และจะมีการจัดทำกรณีศึกษาใน โดยดำเนินการภาคเรียนละ 1 ครั้ง แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ผู้บริหารนิเทศการสอนให้แก่ข้าราชการครู กับข้าราชการครูจับคู่กันนิเทศการสอนกันเอง

1.7 ด้านลักษณะทางสังคม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแต่งตั้งหัวหน้างานและสมาชิกใน การทำงาน เช่น หัวหน้าสายชั้น หัวหน้าสายงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

1.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีการมอบหมายนโยบาย ชี้แจง ผ่านการประชุมครูประจำเดือน และการ ประชุมเฉพาะกิจตามกลุ่มงาน มีการประชาสัมพันธ์ การมอบหมายงานและการติดตามงาน โดยใช้การ ติดต่อบุคคลทางไลน์ ในส่วนของการติดต่อสื่อสารถึงบุคคลภายนอกและผู้ปกครองนักเรียน จะมีไลน์กลุ่ม ห้องเรียน เว็บไซต์ และ Facebook ของทางโรงเรียน

1.9 ด้านสภาพการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีต้นไม้เยอะ มีสนามหญ้าที่ร่มรื่น ไม่มีเสียงดังรบกวน โดยในแต่ละปี โรงเรียนจะมีการปรับปรุงอาคารในส่วนต่างๆ ที่ชำรุดหรือเสื่อมสภาพ

1.10 ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ จะได้รับสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ สิทธิในการ รักษาพยาบาลของตนเอง บิตา มารดา คู่สมรส สิทธิในการส่งเสียบุตรเข้าเรียนในสถานศึกษาภาครัฐ และเมื่อ เกษียณอายุราชการ จะได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ นอกจากนี้ โรงเรียนวิทยากรยังมีเงินสวัสดิการให้ข้าราชการครู และบุคลากรยืมเงิน แล้วค่อยทยอยส่งคืนเป็นรายเดือนได้อีกด้วย

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิทยากร จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู โรงเรียนวิทยากร มีดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ ข้าราชการครูบางคนมีศักยภาพในการทำงานสูง จึงได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานจำนวนมาก ปัญหาเรื่องของการที่อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานเดิมๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง อาจจะทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการโอนย้าย ลาออก เกษียณอายุ ลาป่วยบ่อยเนื่องจากปัญหาทางด้านสุขภาพ ทำให้ข้าราชการครูที่ยังอยู่ในโรงเรียน ได้รับ มอบหมายภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น

2.2 ด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครู เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในงาน เว้นเสียแต่ว่า ไปทำ เรื่องผิดวินัย ทุจริตโดยมิชอบ ไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องของยาเสพติด

2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำ ผลงาน ทำให้ส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหลายครั้งแล้ว แต่ยังไม่ผ่าน

2.4 ด้านหน่วยงานและการจัดการ ข้าราชการครูมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและความ มุ่งมั่นของแต่ละคนไม่เท่ากัน ทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถสูง จะได้รับมอบหมายภารกิจงานที่เยอะกว่า คนอื่น และปัญหาในด้านของการขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านเอกสาร

2.5 ด้านค่าจ้าง ข้าราชการครู มีเงินเดือนค่อนข้างต่ำ ทำให้ใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานครค่อนข้างลำบาก เนื่องจากเป็นเมืองที่มีค่าครองชีพสูง

2.6 ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม โรงเรียนวิชาการค่อนข้างมีกิจกรรมเยอะ ส่งผลให้ข้าราชการครูบางคนอาจไม่ได้รับการนิเทศการสอนตรงตามเวลา ข้าราชการครูบางคนติดภารกิจด้านการเรียนการสอนหรือได้รับมอบหมายงานค่อนข้างเยอะไม่สามารถไปเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่างๆได้ เนื่องจากกลัวว่างานที่ได้รับมอบหมาย จะทำไม่สำเร็จส่งตามกำหนดเวลา ปัญหาเรื่องสถานที่การจัดฝึกอบรมในบางครั้ง อยู่ไกลจากที่พักของข้าราชการครู

2.7 ด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการครูของโรงเรียนวิชาการ มีหลายวัย หลายช่วงอายุ ทำให้ต่างมุมมอง ต่างความคิด

2.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร หัวหน้ากลุ่มต่างๆ ไม่ได้อ่านไลน์ หรืออ่านไลน์แล้วไม่ได้ประสานงานกับสมาชิกต่อ การสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิด ทำให้การทำงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนด

2.9 ด้านสภาพการทำงาน โรงเรียนวิชาการ มีพื้นที่และจำนวนห้องเรียนที่จำกัด โรงเรียนมักจะมีการจัดประชุมในตอนเวลาหลังเลิกเรียนในบางวัน เป็นปัญหาอุปสรรคต่อข้าราชการครูที่บ้านอยู่ไกล เนื่องจากต้องเดินทางกลับบ้านในตอนเย็น ซึ่งมีการจราจรที่ติดขัดอย่างมาก

2.10 ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ข้าราชการครูโรงเรียนวิชาการบางคน จะไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพักครู เนื่องจากทางโรงเรียนไม่มีพื้นที่ในการสร้างบ้านพักครูเพิ่มเติม

3. ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ

จากการศึกษาวิจัย พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ มีดังนี้

3.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ ควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เรื่องการแบ่งงานเป็นประจำในทุกปี เพื่อลดภาระข้าราชการครูที่มีภาระหนักเกินตัว กรุงเทพมหานครควรมีการทบทวนการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังข้าราชการครู ในสายงานวิชาต่างๆ ที่ขาดแคลน เพื่อเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

3.2 ด้านความมั่นคงในงาน กรุงเทพมหานครควรมีการจัดอบรมข้าราชการครู ในส่วนของเรื่องโทษผิดวินัย เพื่อให้ความรู้ และเตือนสติข้าราชการครูไม่ให้หลงผิด อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

3.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูศึกษาดูงาน ฝึกทักษะสามารถพัฒนาตนเอง เพื่อส่งผลงานเลื่อนวิทยฐานะผ่าน นอกจากนี้ยังมีการให้ข้าราชการครูที่ส่งผลงานเลื่อนวิทยฐานะผ่านแล้ว มาช่วยให้คำแนะนำ แก่ข้าราชการครูที่ยังส่งผลงานไม่ผ่าน

3.4 ด้านหน่วยงานและการจัดการ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทำงานกันเป็นทีม ส่งเสริมให้ข้าราชการครู เข้ารับการอบรมสัมมนา ในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านค่าจ้าง กรุงเทพมหานครควรพิจารณาทบทวนเพิ่มเงินเดือนของข้าราชการครูในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและค่าครองชีพ และโรงเรียนวิชาการจะมีการช่วยเหลือข้าราชการครู โดยมีสวัสดิการให้ข้าราชการครูยืมเงินในกรณีที่ไม่พอใช้ และค่อยทยอยส่งคืนเป็นรายเดือน

3.6 ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม โรงเรียนวิชาการจะมีการสลับวันและชั่วโมงในการนิเทศ และมีการกำกับติดตามงานอื่นๆ เป็นระยะ ทั้งก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำ

3.7 ด้านลักษณะทางสังคม โรงเรียนวิชาการจะมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา จัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อละลายพฤติกรรมและเพื่อมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รับทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยจะมีการระดมความคิดร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา ในทุกเดือน

3.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร โรงเรียนวิชาการจะมีการติดต่อสื่อสารในหลายช่องทาง เช่น แอปพลิเคชัน Facebook หากติดต่อสื่อสารผ่านไลน์ไม่ได้ ก็จะประสานทางโทรศัพท์มือถือโดยตรง หรือประสานผ่านบุคคลใกล้ชิดกับตัวข้าราชการครู ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญหรือเร่งด่วน

3.9 ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการเพิ่มการจัดประชุมในรูปแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้กรุงเทพมหานครควรมีการปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณให้ทางโรงเรียนวิชาการ ในจำนวนที่เพียงพอ ต่อการปรับปรุงห้องเรียน

3.10 ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ กรุงเทพมหานคร ควรมีการเพิ่มเติมงบประมาณในส่วนของการก่อสร้างบ้านพักครู เพื่อให้ข้าราชการครูได้รับสวัสดิการบ้านพักอย่างทั่วถึง

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ มีดังนี้

ควรมีการส่งเสริมขวัญ กำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีการศึกษาต่อให้สูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมตามสายงานที่ตนรับผิดชอบ และควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความสนใจของตนเอง ได้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการจัดการเรียนการสอนและงานในฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ควรมีการยกย่อง ชมเชยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานดี โดยมีการมอบรางวัล เผยแพร่ผลงานของข้าราชการครูไปสู่สังคม เพื่อให้ข้าราชการครูมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญ และยุติธรรมแก่ทุกคน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้นต้องมีคุณภาพ ทันสมัยต่อโลกยุคปัจจุบัน และสร้างความตระหนักให้แก่ข้าราชการครูให้เห็นถึงความสำคัญของการได้มาซึ่งทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ โดยใช้อย่างคุ้มค่าดูแลสิ่งของให้ใช้ได้นานๆ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

โรงเรียนวิชาการ มีรูปแบบ วิธีการในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามแนวคิดองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพของ B. Von Haller Gilmer (มาริสสา โคตรชุม, 2565 หน้า 7) ดังนี้

1) ด้านลักษณะงานที่ทำ นอกจากการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานของโรงเรียน จะแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไปและฝ่ายงบประมาณ โดยมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของภพพล ร้าเพยเพชร (2562) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การใช้คนให้ตรงกับความรู้

ความสามารถ มีการกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ ไว้ จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) ด้านความมั่นคงในงาน โรงเรียนวิชาการ เป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ถือเป็นหน่วยงานรัฐ มีความมั่นคงสูง ข้าราชการครูจึงมีความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ "...โรงเรียนวิชาการถือเป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการ มีความมั่นคงในระดับหนึ่ง ถ้าไม่ทำผิดทางด้านวินัย ก็ไม่สามารถให้ออกจากราชการได้..." (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 8 มิถุนายน 2566)

3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเมื่อบรรจุเป็นครูผู้ช่วย จะใช้เวลา 2 ปี ในการเลื่อนตำแหน่งเป็น ครู คศ.1 และใช้เวลาอีก 4 ปี ในการเลื่อนตำแหน่งเป็นครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2) ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และยังมีส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สามารถพัฒนาต่อยอดเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดระบบการกำหนดตำแหน่งของบุญเลิศ ไพรินทร์ (อ้างถึงใน วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 6) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด และทำให้การทำงานของบุคคลนั้นๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ ทั้งยังเป็นเตรียมผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ต่อไปในอนาคตอีกด้วย

4) ด้านหน่วยงานและการจัดการ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ มีแนวทางเพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามแผนการสอนที่ได้จัดทำขึ้นตามรายวิชาที่สอน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน มีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ พร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญของจิตติมา อัครจิตพิงค์ (อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559) กล่าวว่า กระบวนการขององค์กรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

5) ด้านค่าจ้าง ข้าราชการครูจะได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งของวิทยฐานะ รวมถึงมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน สอดคล้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 4) อธิบายไว้ว่า การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ส่วนอัตราเงินเดือนจะมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่งนั้นๆ

6) ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ในด้านของการนิเทศงาน จะมีการปฐมนิเทศ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพครู นิเทศการสอนและประเมินครูผู้ช่วย จนครบตามระยะเวลา 2 ปี และจะมีการจัดทำการนิเทศภายใน โดยดำเนินการภาคเรียนละ 1 ครั้ง แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ผู้บริหารนิเทศการสอนให้แก่ข้าราชการครู กับข้าราชการครูจับคู่นิเทศการสอนกันเอง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ "...ข้าราชการครูทุกคนในโรงเรียนวิชาการ จะมีการนิเทศการสอน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยแบ่งเป็นครูนิเทศกันเองกับผู้บริหารสถานศึกษานิเทศครู..." (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 8 มิถุนายน 2566)

7) ด้านลักษณะทางสังคม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแต่งตั้งหัวหน้างานและสมาชิกในการทำงาน เช่น หัวหน้าสายชั้น หัวหน้าสายงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉนิษฐาภรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า การจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้



บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ส่งผลให้การติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8) ด้านการติดต่อสื่อสาร มีการมอบหมายนโยบาย ชี้แจง ผ่านการประชุมครูประจำเดือน และการประชุมเฉพาะกิจตามกลุ่มงาน มีการประชาสัมพันธ์ การมอบหมายงานและการติดตามงาน โดยใช้การติดต่อสื่อสารทางไลน์ ในส่วนของการติดต่อสื่อสารถึงบุคคลภายนอกและผู้ปกครองนักเรียน จะมีไลน์กลุ่มห้องเรียน เว็บไซต์ และ Facebook ของทางโรงเรียน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ "...โรงเรียนวิชาการจะมีการติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรม ด้านงานวิชาการ ฯลฯ โดยส่วนใหญ่จะติดต่อสื่อสารกันผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์..." (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวิชาการ ฝ่ายวิชาการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 7 มิถุนายน 2566)

9) ด้านสภาพการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีต้นไม้เยอะ มีสนามหญ้าที่ร่มรื่น ไม่มีเสียงดังรบกวน โดยในแต่ละปี โรงเรียนจะมีการปรับปรุงอาคารในส่วนต่างๆ ที่ชำรุดหรือเสื่อมสภาพ สอดคล้องกับแนวคิดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพิชิต เทพวรรณ (อ้างถึงในจุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ, 2560, หน้า 10-11) กล่าวว่า สุขภาพและความปลอดภัยถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์นั้น จะช่วยสร้างผลผลิตและก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรในระยะยาว

10) ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ จะได้รับสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ สิทธิในการรักษาพยาบาลตนเอง บิดา มารดา คู่สมรส สิทธิในการส่งเสียบุตรเข้าเรียนในสถานศึกษาภาครัฐ และเมื่อเกษียณอายุราชการ จะได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ นอกจากนี้ โรงเรียนวิชาการยังมีเงินสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรยืมเงิน แล้วค่อยทยอยส่งคืนเป็นรายเดือนได้อีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดระบบการกำหนดตำแหน่งของบุญเลิศ ไพรินทร์ (อ้างถึงใน วิภา พิงวิวัฒน์กุล, 2565, หน้า 7) กล่าวว่า นอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้ว องค์กรจะต้องมีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จะทำบุคลากรมีสวัสดิภาพและมีการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวิชาการ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) ด้านลักษณะงานที่ทำ ข้าราชการครูบางคนมีศักยภาพในการทำงานสูง จึงได้รับมอบหมายภารกิจงานจำนวนมาก ปัญหาเรื่องของการที่อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานเดิมๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง อาจจะทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการโอนย้าย ลาออก เกษียณอายุ ลาป่วยบ่อยเนื่องจากปัญหาทางด้านสุขภาพ ทำให้ข้าราชการครูที่ยังอยู่ในโรงเรียน ได้รับมอบหมายภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาภา ลพพานุสรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่ไม่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ การมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความรับผิดชอบ ปริมาณงานมากกว่าบุคลากรปฏิบัติ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะได้รับมอบหมายภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้น

2) ด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครู เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในงาน เว้นเสียแต่ว่า ไปทำเรื่องผิดวินัย ทุจริตโดยมิชอบ ไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องของยาเสพติด สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ "...ข้าราชการครูค่อนข้างมีความมั่นคง จะไม่ถูกปลดออกหรือไล่ออกอย่างแน่นอน ถ้าไม่กระทำความผิดทางด้านวินัย ทุจริต

ต่อหน้าที่การงาน หรือไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด...” (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 8 มิถุนายน 2566)

3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำผลงาน ทำให้ส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหลายครั้งแล้ว แต่ยังไม่ผ่าน สอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ ศรีบุญนาค (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองสืบทอดและปราบปราม กรมศุลกากร พบว่า ปัญหาด้านความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการ การขาดความมั่นใจในการมองเห็นโอกาส การเจริญก้าวหน้าตามสายงานที่ปฏิบัติ

4) ด้านหน่วยงานและการจัดการ ข้าราชการครูมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและความมุ่งมั่น ของแต่ละคนไม่เท่ากัน ทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถสูง จะได้รับมอบหมายภารกิจงานที่เยาะกว่าคนอื่น และปัญหาในด้านของการขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านเอกสาร สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “... ข้าราชการครูมีการโอนย้าย ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ทำให้ข้าราชการครูที่ยังอยู่ในโรงเรียน ได้รับมอบหมายภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น และบางกรณี ข้าราชการครูบางคนก็ต้องไปสอนในสายงานวิชาที่ตนไม่ได้เรียนมา เนื่องจากขาดบุคลากรในสายงานวิชานั้น...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวิชาการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 7 มิถุนายน 2566)

5) ด้านค่าจ้าง ข้าราชการครู มีเงินเดือนค่อนข้างต่ำ ทำให้ใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานครค่อนข้างลำบาก เนื่องจากเป็นเมืองที่มีค่าครองชีพสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ แขงแก้ว (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี พบว่า ในด้าน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการจัดสรรให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพ

6) ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม โรงเรียนวิชาการค่อนข้างมีกิจกรรมเยาะ ส่งผลให้ข้าราชการครูบางคนอาจไม่ได้รับการนิเทศการสอนตรงตามเวลา ข้าราชการครูบางคนติดภารกิจด้านการเรียนการสอน หรือได้รับมอบหมายงานค่อนข้างเยาะ ไม่สามารถไปเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้ เนื่องจากกลัวว่างานที่ได้รับมอบหมาย จะทำไม่สำเร็จส่งตามกำหนดเวลา ปัญหาเรื่องสถานที่การจัดฝึกอบรมในบางครั้ง อยู่ไกลจากที่พักของข้าราชการครู สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ห้วยเรไร (2562) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ พบว่า หน่วยงานควรมีการสนับสนุนค่าที่พัก ค่าเดินทาง (ทางด่วน) ในการเดินทางเข้าร่วมประชุม และ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “...การนิเทศงานสอนที่โรงเรียนวิชาการค่อนข้างประสบผลสำเร็จที่ดี มีปัญหาเล็กน้อยตรงที่โรงเรียนวิชาการค่อนข้างมีกิจกรรมเยาะ อาจไม่ได้รับการนิเทศการสอนตรงตามเวลา...” (ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวิชาการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 7 มิถุนายน 2566)

7) ด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการครูของโรงเรียนวิชาการ มีหลายวัย หลายช่วงอายุ ทำให้ต่างมุมมอง ต่างความคิด สอดคล้องกับอุปสรรคในการทำงานของจักรภพ ศรมณี (2565) กล่าวว่า ไม่ว่าหน่วยงานจะเล็กเพียงใดก็ตาม มนุษย์ 2-3 คนนั้น ก็อาจขัดแย้งกันได้ เพราะมนุษย์นั้นมีความแตกต่างกันเสมอในทุกๆ ด้าน เช่น ความคิด ความต้องการ ความสามารถ ความรู้ ทักษะคติต่อการทำงาน เป็นต้น

8) ด้านการติดต่อสื่อสาร หัวหน้ากลุ่มต่างๆ ไม่ได้อ่านไลน์ หรืออ่านไลน์แล้วไม่ได้ประสานงานกับสมาชิกต่อ การสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิด ทำให้การทำงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ของจักรภพ ศรมณี (2565) อธิบายไว้ว่า ปัญหาในการติดต่อสื่อสาร จะเกิดขึ้นเสมอ และทำให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ คือ ความเข้าใจผิด ปัญหาการทำงานไม่บรรลุผล ฯลฯ

9) ด้านสภาพการทำงาน โรงเรียนวิชาการ มีพื้นที่และจำนวนห้องเรียนที่จำกัด โรงเรียนมักจะมีการจัดประชุมในตอนเวลาหลังเลิกเรียนในบางวัน เป็นปัญหาอุปสรรคต่อข้าราชการครูที่บ้านอยู่ไกล เนื่องจากต้องเดินทางกลับบ้านในตอนเย็น ซึ่งมีการจราจรที่ติดขัดอย่างมาก สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ "...ในบางวันโรงเรียนวิชาการจะมีการจัดประชุมในตอนเวลาหลังเลิกเรียน ทำให้กินเวลาราชการจำนวนมาก เป็นปัญหาอุปสรรคต่อข้าราชการครูที่บ้านอยู่ไกล เนื่องจากต้องเดินทางกลับบ้านในตอนเย็น ซึ่งมีการจราจรที่ติดขัดอย่างมาก..." (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวิชาการ ฝ้ายวิชาการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 7 มิถุนายน 2566)

10) ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ข้าราชการครูโรงเรียนวิชาการบางคน จะไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพักครู เนื่องจากทางโรงเรียนไม่มีพื้นที่ในการสร้างบ้านพักครูเพิ่มเติม สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ห้วยเรไร (2562) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ พบว่า สวัสดิการต่างๆ ควรมีความเหมาะสม เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาล ห้องสันทนาการ การสนับสนุนค่าที่พัก เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) ด้านลักษณะงานที่ทำ ควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เรื่องการแบ่งงานเป็นประจำในทุกปี เพื่อลดภาระข้าราชการครูที่มีภาระหนักเกินตัว กรุงเทพมหานครควรมีการทบทวนการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังข้าราชการครู ในสายงานวิชาต่างๆ ที่ขาดแคลน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า การสลับปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน จะช่วยให้สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อจำเป็น เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงานซ้ำกันทุกวัน

2) ด้านความมั่นคงในงาน กรุงเทพมหานครควรมีการจัดอบรมข้าราชการครู ในส่วนของเรื่องโทษผิดวินัย เพื่อให้ความรู้ และเตือนสติข้าราชการครูไม่ให้หลงผิด อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Haring Emerson (อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565, หน้า 19-20) กล่าวว่า ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่างๆ

3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูศึกษาดูงาน ฝึกทักษะ สามารถพัฒนาตนเอง เพื่อส่งผลงานเลื่อนวิทยฐานะผ่าน นอกจากนี้ยังมีการให้ข้าราชการครูที่ส่งผลงานเลื่อนวิทยฐานะผ่านแล้ว มาช่วยให้คำแนะนำ แก่ข้าราชการครูที่ยังส่งผลงานไม่ผ่าน สอดคล้องกับเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเอกสิทธิ์ สนามทอง (2562, หน้า 73-74) อธิบายไว้ว่า ด้วยกระบวนการสอนงาน มีพี่เลี้ยงคอยดูแล และให้คำแนะนำซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ มีความคุ้นเคย และสามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดี

4) ด้านหน่วยงานและการจัดการ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทำงานกันเป็นทีม ส่งเสริมให้ข้าราชการครู เข้ารับการอบรมสัมมนา ในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาภา ลพพานุสรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า ควรมีการจัด

กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้การติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) ด้านค่าจ้าง กรุงเทพมหานครควรพิจารณาทบทวนเพิ่มเงินเดือนของข้าราชการครูในปัจจุบันให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและค่าครองชีพ และโรงเรียนวิชาการจะมีการช่วยเหลือข้าราชการครู โดยมีสวัสดิการให้ข้าราชการครูมีเงินในกรณีที่ไม่พอใช้ และค่อยทยอยส่งคืนเป็นรายเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของภพพล รำเพยเพชร (2562) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าจ้าง เงินรางวัล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน รวมถึงสิทธิสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสม

6) ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม โรงเรียนวิชาการจะมีการสลับวันและชั่วโมงในการนิเทศ และมีการกำกับติดตามงานอื่นๆ เป็นระยะ ทั้งก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของธันชัย ใจคลองแคล้ว, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และสุวดี อุปินใจ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย พบว่า ควรมีการกำกับติดตามผลการประเมิน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อประเมินผลการพัฒนาของบุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องใช้วิธีการพัฒนาอย่างหลากหลาย ตามความเหมาะสมและตามความต้องการของบุคลากร

7) ด้านลักษณะทางสังคม โรงเรียนวิชาการจะมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา จัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อละลายพฤติกรรมและเพื่อมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รับทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยจะมีการระดมความคิดร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา ในทุกเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสา โคตรชุม (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ควรจัดประชุมบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในประเด็นต่างๆ ร่วมกัน และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

8) ด้านการติดต่อสื่อสาร โรงเรียนวิชาการจะมีการติดต่อสื่อสารในหลายช่องทาง เช่น แอปพลิเคชันไลน์ Facebook หากติดต่อสื่อสารผ่านไลน์ไม่ได้ ก็ประสานทางโทรศัพท์มือถือโดยตรง หรือประสานผ่านบุคคลใกล้ชิดกับตัวข้าราชการครู ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญหรือเร่งด่วน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ "...โรงเรียนวิชาการจะมีการติดต่อสื่อสารในหลายช่องทาง เช่น ไลน์ Facebook และในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญหรือเรื่องเร่งด่วน จะมีการประสานทางโทรศัพท์มือถือโดยตรง..." (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวิชาการ ฝ่ายบริหารทั่วไปและฝ่ายงบประมาณ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 8 มิถุนายน 2566)

9) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการเพิ่มการจัดประชุมในรูปแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครควรมีการปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณให้ทางโรงเรียนวิชาการ ในจำนวนที่เพียงพอ ต่อการปรับปรุงห้องเรียน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ "...โรงเรียนวิชาการ จะมีการเพิ่มการประชุมในรูปแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น เพื่อลดปัญหาในด้านการเดินทางของข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ไกล..." (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวิชาการ ฝ่ายวิชาการ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 7 มิถุนายน 2566)

10) ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ กรุงเทพมหานคร ควรมีการเพิ่มเติมงบประมาณในส่วนของการก่อสร้างบ้านพักครู เพื่อให้ข้าราชการครูได้รับสวัสดิการบ้านพักอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ภูตานงัว (2564) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 พบว่า ในด้านของการสนับสนุนงบประมาณ

ผู้บริหารควรจัดสรรหรือของงบประมาณสนับสนุนเพื่อแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสม มาใช้ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

ควรมีการส่งเสริมขวัญ กำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีการศึกษาต่อให้สูงยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมตามสายงานที่ตนรับผิดชอบ และควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความสนใจของตนเอง ได้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการจัดการเรียนการสอนและงานในฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ควรมีการยกย่อง ชมเชยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานดี โดยมีการมอบรางวัล เผยแพร่ผลงานของข้าราชการครูไปสู่สังคม เพื่อให้ข้าราชการครูมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญ และยุติธรรมแก่ทุกคน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้นต้องมีคุณภาพ ทันสมัยต่อโลกยุคปัจจุบัน และสร้างความตระหนักให้แก่ข้าราชการครูให้เห็นถึงความสำคัญของการได้มาซึ่งทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ โดยใช้อย่างคุ้มค่า ดูแลสิ่งของให้ใช้ได้นานๆ สอดคล้องกับองค์ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ของพยอม วงศ์สารศรี (อ้างถึงใน ภูมิภัทร สุวรรณศรี, 2560, หน้า 24-25) กล่าวว่า มีสิ่งล่อใจหลายอย่าง ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนของสำนักงานเขตสะพานสูง ของเอี่ยมพร ศิริกุลและวีณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2566, หน้า 261) กล่าวว่า ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และทักษะ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านการรับเรื่องร้องเรียน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสสา โคตรชุม (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนารูปแบบการทำงานให้มีความทันสมัย ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ควรพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในด้านต่างๆ จะช่วยให้สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อจำเป็น และมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการครูสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต ให้มีความรู้และความมั่นใจ
- 2) ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล มาช่วยในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบวิธีการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดของข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- 3) ควรมีการสร้างเชื่อมั่นในโอกาสที่จะก้าวหน้าเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู ปรับปรุงวิธีการส่งผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ให้มีความเข้าใจง่าย เพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการครูพยายามที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

## เอกสารอ้างอิง

- จักรภพ ธรรมณี. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการวิจัยประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชาญชัย ห้วยเรไร. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ. ค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2566, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1582275999\\_6114830055.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582275999_6114830055.pdf)
- ณิชากา ลพนาสุรณ. (2565). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง. ค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2566, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1582275999\\_6114830055.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582275999_6114830055.pdf)
- ชนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชนันชัย ไจกลองแคล้ว, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และสุชาติ อุปป็นใจ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย. ค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/jeducru/article/view/253456/174900>
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. ค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2566, จาก [http://www.thailandindustry.com/indust\\_newweb/onlinemag\\_preview.php?cid=771](http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771)
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสุทธิปริทัศน์, 100, 144-158.
- พรทิพย์ แข็งแก้ว. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี. ค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2566, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1597914757\\_6114832029.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597914757_6114832029.pdf)
- ไพโรจน์ ศรีบุญนาถ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร. ค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2566, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561\\_1566438753\\_6014832040.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566438753_6014832040.pdf)
- ภพพล ร้าเพยเพชร. (2562). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ. ค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2566, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1582274172\\_6114830074.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582274172_6114830074.pdf)
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถึเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- มาริสา โคตรชุม. (2565). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.
- สุชาติ ภูตานังว. (2564). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1. ค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2566, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564\\_1649667527\\_6314830021.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564_1649667527_6314830021.pdf)
- สุนิสา บุญมาก. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2566, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563\\_1614224389\\_6214830061.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614224389_6214830061.pdf)
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, 1, 64-77.
- เอี่ยมพร ศิริกุล และวีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2566). การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน: กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 6(1), 239-266.

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- คนที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนนิชากร. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 มิถุนายน 2566
- คนที่ 2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนนิชากร ฝ่ายวิชาการ. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 มิถุนายน 2566
- คนที่ 3 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนนิชากร ฝ่ายบริหารงานบุคคล. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 มิถุนายน 2566
- คนที่ 4 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนนิชากร ฝ่ายบริหารทั่วไปและฝ่ายงบประมาณ. (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 มิถุนายน 2566