

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2552 เกิดภาวะเศรษฐกิจในประเทศไทยตกต่ำ เนื่องมาจากได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ หรือแม้กระทั่งประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจอย่างสหรัฐอเมริกาที่ประสบภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เกิดการว่างงานของประชากรในประเทศจำนวนมาก ประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบทำให้องค์กรหลายแห่งต้องทำการแก้ไขและตัดสินใจแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ของตนเองหลากหลายวิธี บางองค์กรก็เลือกวิธีลดขนาดขององค์กรให้เล็กลง โดยการลดจำนวนพนักงานลงเพื่อให้เหมาะสมกับกำลังการผลิตขององค์กรเอง บางองค์กรแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่ต้นทุนสูง แต่ผลประกอบการติดลบแบกรับภาระค่าใช้จ่ายไม่ไหว ก็เลือกวิธีที่จะเลิกกิจการ บางองค์กรก็ใช้วิธีการไม่ลดจำนวนบุคลากร แต่เพื่อให้องค์กรอยู่รอดก็เลือกที่จะลดค่าใช้จ่ายด้วยวิธีลดอัตราค่าจ้างลง หรือลดเวลาทำงานให้น้อยลง เพื่อจะได้ลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ไม่ว่าจะแก้ปัญหาด้วยวิธีลดกำลังการผลิต ลดจำนวนบุคลากร เลิกจ้างลดค่าล่วงเวลา หรือเลือกปิดกิจการ ก็ล้วนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น

ผู้บริหาร เป็นผู้ที่มิบทบาทในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสม การจัดการมีบทบาทต่อผู้บริหารในการกำหนดกิจกรรม ภารกิจของสมาชิกในองค์กร หากภารกิจต่างๆ เหล่านั้นได้รับการกำหนดมาเป็นอย่างดีแล้ว การจัดการจะเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้ภารกิจของพนักงานแต่ละคนนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 2)

การบริหารและการจัดการจึงเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจ ในสภาวะเกิดปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่ตนมีอยู่อย่างถูกต้องและเหมาะสมผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรจะต้องทำการวิเคราะห์ และเลือกตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดต่อองค์กรของตนเอง ผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนกับต้นเรือประมงที่พาลูกเรือ

ออกหาปลากลางทะเลลึกและประสบกับมรสุมที่ไม่คาดคิดมาก่อน จึงจำเป็นอย่างยั้งที่กัปตันเรือจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ที่ตนมีเพื่อพยายามพาเรือและลูกเรือของตนกลับเข้าฝั่งได้อย่างปลอดภัย และเกิดการบาดเจ็บ หรือการสูญเสียให้น้อยที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจและน่าที่จะทำการศึกษา เพราะหากกัปตันเรือซึ่งเปรียบเป็นผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร ไม่มีการควบคุม และดูแลลูกเรือทั้งหมดให้ดีเพียงพอ ก็อาจทำให้ลูกเรือเสียชีวิตและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และไม่มีกำลังใจที่จะฝ่าคลื่นลมและพายุไปพร้อมกับกัปตันเรือได้ สุดท้ายเรือก็จะพลิกคว่ำลงสู่ก้นทะเล แต่ในทางตรงกันข้าม หากลูกเรือมีขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความรู้ความสามารถที่ตนเองมี ในการให้ความร่วมมือกับกัปตันเรือที่จะพยายามเรือกลับเข้าฝั่งได้อย่างปลอดภัยและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถหรือไม่นั้น พวกเขาจะต้องมีทัศนคติที่ดีหรือทัศนคติทางบวกต่องานที่ปฏิบัติและต่อองค์กร เพราะจะทำให้พวกเขามีความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) จึงเป็นเรื่องหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามคิดกลยุทธ์ และวิธีการเพื่อก่อให้เกิดการสร้างแรงกระตุ้นให้กับบุคลากรของตน ให้มีความรู้สึกกระตือรือร้น และมีพลังที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ซื่อสัตย์ จงรักภักดี ส่งผลให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดการองค์การยุคปัจจุบันที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจในองค์กรให้กับบุคลากรของตนเองได้ จากการบริหารงาน การวางแผน การควบคุม การบังคับบัญชา การคิดและการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางร่วมกันไว้กับบุคลากรในองค์กรของตนด้วย อย่างไรก็ตาม การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็คือ พนักงานจะต้องมีความมั่นใจในตัวผู้บริหารของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจเป็นความรู้สึกทางทัศนคติในด้านบวกของบุคลากรที่มีต่องาน ต่อการบริหารและการจัดการ ต่อผู้บริหาร และองค์กรที่ตนเองทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งหากบุคลากรขององค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเกิดขึ้นทางด้านบวก ทำให้พวกเขาพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ในขณะที่เดียวกันการบริหารธุรกิจให้ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบันนี้ นักธุรกิจหรือนักบริหารควรจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุคิบ (Material) และการจัดการ (Management) ทรัพยากรที่มีค่าและเป็นหัวใจสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของธุรกิจหรือไม่นั้นก็คือ คน (Man) เนื่องจากคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้นคนจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการบริหารและการจัดการภายในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย หากองค์กรมีเงินและวัสดุคิบ แต่ไม่มีคนที่มาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เงินและวัสดุคิบนั้นเกิดประโยชน์หรือเพิ่มมูลค่าขึ้นมาได้แล้ว เงินและวัสดุคิบนั้นก็จะมีประโยชน์หรือมูลค่าอะไร คนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารทรัพยากร เพราะหากคนที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรเป็นผู้ขาดซึ่งความรู้ความสามารถ ทักษะ ปฏิภาณไหวพริบ สติปัญญา งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรก็จะไม่ประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงข้าม หากองค์กรได้คนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สติปัญญา ปฏิภาณไหวพริบที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่การงานและโอกาสที่คนจะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายก็มามากองค์กรก็จะได้รับประโยชน์สูงสุดจากคน แต่ในขณะที่เดียวกันการทำงานร่วมกันระหว่างคนก็มักจะพบว่ามีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นควบคู่ด้วยเสมอ เนื่องจากคนมีความแตกต่างกันในเรื่องต่าง ๆ เช่น อารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการ ทศนคติ นิสัยใจคอ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา ความคิด ความรู้ เป็นต้น จึงเป็นสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งขึ้น เมื่อองค์กรหลีกเลี่ยงการให้คนมาอยู่รวมกันและต้องทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันไม่ได้แล้ว ผู้บริหารองค์กรจึงควรต้องเรียนรู้และศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับคนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพราะจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติที่คนมีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์ต่อการบริหารงานบริหารคน

การดำเนินการของธุรกิจในปัจจุบัน สิ่งที่นักบริหารทุกคนจะต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็คือ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมจากภายนอกองค์กรของยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากอดีตอย่างมาก กล่าวคือมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ก้าวกระโดด และมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อธุรกิจ จึงมีความจำเป็นที่ธุรกิจต้องให้ความสำคัญและปรับตัวให้ก้าวตามทัน ตัวอย่างของกระแสโลกาภิวัตน์ที่เห็นได้ชัดคือการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีด้านสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยีด้านข้อมูล การแข่งขันซึ่งเกิดจากการลงทุนจากภายนอกประเทศ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมอาจเกิดขึ้นได้ทั้งจากสาเหตุภายนอกและภายในองค์กร นำมาซึ่งความเสี่ยงและความไม่แน่นอนให้กับองค์กร (พิมลจรรยา นามวัฒน์, เสน่ห์ จุ้ยโต และ ธนชัย ยมจินดา, 2545, หน้า 98)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยได้มีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ โรงเรียนสุารีวิทยา ในด้านพฤติกรรม ความเป็นผู้นำ การบังคับบัญชา การวางแผน การจัดการองค์การ การตัดสินใจ การจูงใจ และการสื่อสาร รวมถึงศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนสุารีวิทยา ว่ามีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสุารีวิทยา เกี่ยวกับในด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ การบังคับบัญชา การวางแผน การจัดการองค์การ การตัดสินใจ การจูงใจ และการสื่อสารหรือไม่ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากร ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับใด ผู้วิจัยเชื่อว่า ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสุารีวิทยา และเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารให้มีศักยภาพสามารถบริหารองค์การได้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครู และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ โรงเรียนสุารีวิทยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุารีวิทยา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้

ความสำคัญของการศึกษา

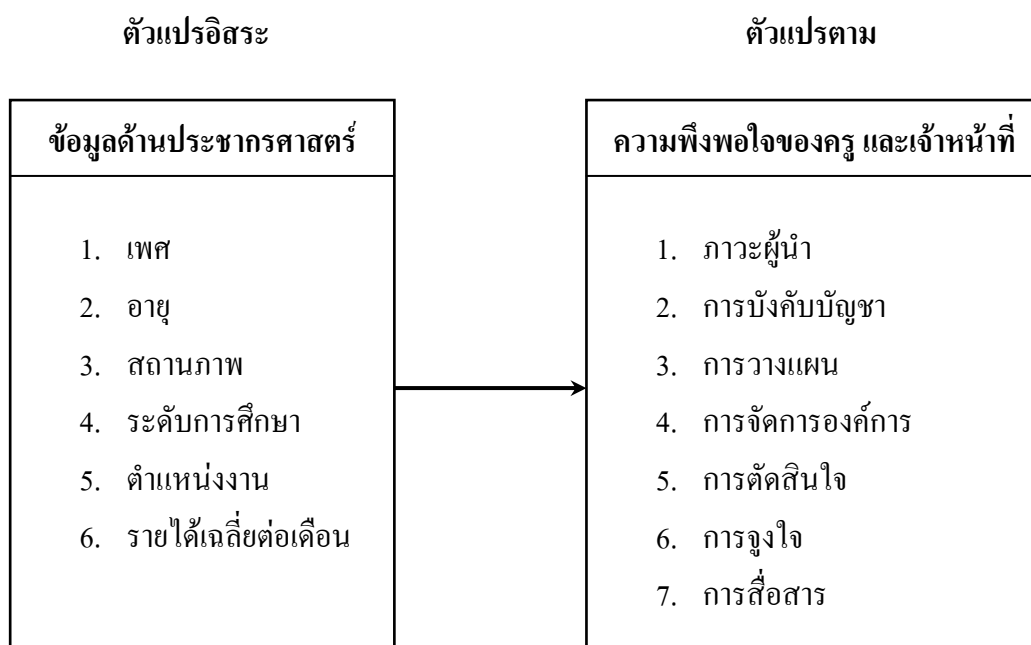
1. ผลการวิจัย ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของครู และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ โรงเรียนสุารีวิทยา
2. ผลการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารองค์การและเลือกปัจจัยที่มีความเหมาะสมต่อการสร้างความพึงพอใจของครู และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสุารีวิทยาเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ผลการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการองค์การ สำหรับองค์การอื่นได้
4. ผลการวิจัย ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของครู และเจ้าหน้าที่โรงเรียนสุารีวิทยา และสามารถที่จะนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุง พัฒนา บริหาร และการจัดการที่ดีในอนาคต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

5. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารและการจัดการภายในองค์กรในส่วนต่างๆได้

6. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา และวิจัยปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการองค์กรต่อไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยมีกรอบแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจของครู และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนสุารีวิทยา โดยใช้กรอบแนวความคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

คำถามในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการบริหารองค์การของผู้บริหาร โรงเรียนสุารีวิทยา ในการบริหารงานแต่ละด้านอยู่ในระดับใด

2. ความพึงพอใจของครู และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการบริหารองค์การของผู้บริหาร โรงเรียนสุอารีวิทยา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา เพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร แตกต่างกัน
2. ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา อายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร แตกต่างกัน
3. ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา สถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร แตกต่างกัน
4. ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร แตกต่างกัน
5. ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร แตกต่างกัน
6. ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครู และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสุอารีวิทยา
2. ประชากร ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่
3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา ปี 2552 จำนวน 36 คน ตามตารางแสดงจำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610)

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 4.1.1 เพศ
- 4.1.2 อายุ
- 4.1.3 สถานภาพ
- 4.1.4 ระดับการศึกษา
- 4.1.5 ตำแหน่ง
- 4.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา ได้แก่

- 4.2.1 ภาวะผู้นำ
- 4.2.2 การบังคับบัญชา
- 4.2.3 การวางแผน
- 4.2.4 การจัดการองค์การ
- 4.2.5 การตัดสินใจ
- 4.2.6 การจูงใจ
- 4.2.7 การสื่อสาร

นิยามศัพท์

โรงเรียนสุอารีวิทยา หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่ให้บริการด้านการศึกษา ในระดับ เตรียมอนุบาล อนุบาล และประถมศึกษา

ครู หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนสุอารีวิทยา ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หนังสือนักเรียนในโรงเรียน

เจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนสุอารีวิทยาซึ่งมีหน้าที่อื่น เช่น ทำอาหาร รักษาความปลอดภัย งานธุรกิจ งานการเงิน งานบุคคล งานจัดซื้อ เป็นต้น ซึ่งไม่มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

อายุ หมายถึง อายุจริงที่นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 อายุ 20–25 ปี

กลุ่มที่ 2 อายุ 26–30 ปี

กลุ่มที่ 3 อายุ 31–35 ปี

กลุ่มที่ 4 อายุ 36–40 ปี

กลุ่มที่ 5 อายุ 41 ปีขึ้นไป

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพปัจจุบันของครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 โสด

กลุ่มที่ 2 สมรส

กลุ่มที่ 3 หย่าร้าง/หม้าย

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา แบ่งเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ระดับประถมศึกษา

กลุ่มที่ 2 ระดับมัธยมศึกษา

กลุ่มที่ 3 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

กลุ่มที่ 4 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

กลุ่มที่ 5 ระดับปริญญาตรี

กลุ่มที่ 6 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งที่แบ่งตามลักษณะการปฏิบัติงาน โรงเรียนสุอารีวิทยา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคลากรในสายงานต่าง ๆ ซึ่งไม่มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหนังสือให้แก่ นักเรียนของ โรงเรียนสุอารีวิทยา

กลุ่มที่ 2 ครู หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหนังสือให้แก่ นักเรียนของ โรงเรียนสุอารีวิทยา

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันของครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสุอารีวิทยา แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท

กลุ่มที่ 2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท

กลุ่มที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท

กลุ่มที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท

กลุ่มที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 25,001 บาท

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของครู และเจ้าหน้าที่ ที่มีโดยรวมต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ เป็นความรู้สึกที่มั่นคงในอาชีพหรืองานที่ตนทำอยู่ ตลอดจนมีความรู้สึกมั่นใจในการบริหารของผู้นำ ซึ่งทำให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ กระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความคิดเห็นของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกของครู และเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลที่มีโดยรวมต่อสภาพงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบในอดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นกระบวนการตัดสินใจระดับความคิดจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา โดยใช้ความเป็นจริงที่ประสบในขณะนั้น ๆ มาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคล ที่มีโดยรวมจากอดีตถึงปัจจุบันต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์การ ประกอบด้วย

การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

การให้คำปรึกษา (Consulting)

การมีเหตุผล (Rational)

การมีความคิดในนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovative)

การรู้จักการแก้ปัญหา (Problem-Solving)

การบริหารความขัดแย้ง (Conflict)

การมีความสุขรอบคอบ (Deliberate)

การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีโดยรวมจากอดีตถึงปัจจุบันต่อการบริหาร ปกครอง ของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย

การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

การมอบหมายงาน หรือการสั่งงานมีความชัดเจน

การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม

การวางแผน หมายถึง ความรู้สึกของครู และเจ้าหน้าที่ แต่ละบุคคลที่มีโดยรวมต่อการกำหนดวิธีการในการดำเนินการเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ เป็นการมองถึงการตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดภารกิจ หน้าที่ และแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อมที่เป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดขององค์กรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นการคาดคะเนหรือทำนาย เหตุการณ์และทำการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด ใครเป็นผู้กระทำ และควรใช้ งบประมาณเท่าใด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจ ประกอบด้วย

การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน

การกำหนดแนวทางปฏิบัติตามแผน

การสร้างแผนที่เน้นการปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมภายนอก

การติดตามและประเมินผล

การจัดการองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรแต่ละบุคคลที่มีโดยรวมต่อการ จัดโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

มีการจัดความสัมพันธ์ของงานที่เหมาะสม

มีการจัดความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เหมาะสม

มีการจัดความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม

มีการจัดความสัมพันธ์ของสายบังคับบัญชาที่เหมาะสม

มีการจัดเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่เหมาะสม

มีการจัดสภาพแวดล้อมและสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม

การตัดสินใจ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีโดยรวมต่อการคิดและ การตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้นำ เลือก ทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่ดีที่สุดไปปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ประกอบด้วย

การตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้นำเป็นการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล

มีการรวบรวมข้อมูลเพียงพอก่อนการตัดสินใจ

การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

มีการระบุและวิเคราะห์ปัญหาก่อนการตัดสินใจ

การจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีโดยรวมต่อสิ่งที่ได้รับ ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ จากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

รายได้รวมต่อเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

สวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้ มีความเพียงพอและเหมาะสม

ขั้นตอนการใช้สวัสดิการต่าง ๆ มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

การสื่อสาร หมายถึง ความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรแต่ละบุคคลที่มีโดยรวมต่อกระบวนการ
แลกเปลี่ยนข่าวสาร และสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลภายในองค์การ ประกอบด้วย

มีการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม

มีการรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อมูลสะท้อนกลับของ

ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์การ

มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย