

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

โดย

นายกำชัย จำเียร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974 - 653 - 302 - 9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE SATISFACTION ON WORK ENVIRONMENT
OF PRIMARY SCHOOL PERSONNEL**

By

Kumchai Jumnian

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Master's Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2002

ISBN 974 - 653 - 302 - 9

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้สารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจ
ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา” เสนอโดย นายกำชัย
จำเนียร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
อาจารย์ วาทีพันตรี-ดร. นพดล เจนอักษร

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... / /

..... กรรมการ

(อาจารย์ วาทีพันตรี-ดร. นพดล เจนอักษร)

..... / /

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิสิฐ พิษณานนท์)

..... / /

K 42461101 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม / โรงเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง : คำนี้ : ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา (THE SATISFACTION ON WORK ENVIRONMENT OF PRIMARY SCHOOL PERSONNEL) อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ : อ. ว่าที่ พ.ต. ดร. นพดล เจนอักษร. 80 หน้า. ISBN 974 - 653 - 302 - 9.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบระดับและเปรียบเทียบความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 51 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามแนวคิดของสตีร์ (Steers) และคณะ สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม โดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรในโรงเรียนขนาดกลางโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านกายภาพ อยู่ในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2545

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

K 42461101 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : THE SATISFACTION ON WORK ENVIRONMENT / PRIMARY SCHOOL

KUMCHAI JUMNIAN : THE SATISFACTION ON WORK ENVIRONMENT OF PRIMARY SCHOOL PERSONNEL. MASTER'S REPORT ADVISOR : MAJ.NOPADOL CHENAKSARA, RTAR., Ph.D. 80 pp. ISBN 974 - 653 - 302 - 9.

The purposes of this research were to study the level and compare the satisfaction on work environment of primary school personnel under the Jurisdiction of Amphoe Muang Nakhon Pathom. The population for this research was 51 schools. The instruments were the questionnaire about the satisfaction on work environment of primary school personnel which based on the approach of Steers. The collected data were analyzed by mean and standard deviation.

The research findings were;

1) The satisfaction on work environment of primary school personnel were at a high level,

2) The satisfaction on 5 components of work environment; physical, instruction, welfare and benefit, staff and administrator, of small primary schools personnel were at a high level of all components, of the middle primary schools personnel were at a high level on overall except satisfaction with staff and instruction were at an average level, of the large primary schools personnel were at a high level except satisfaction with instruction were at an average level.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2002

Student's signature.....

Master's Report Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิสิฐ พิษณานนท์ อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ความสนใจเป็นพิเศษเป็นอย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐมที่อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนแนวคิด และแนวทาง เพื่อการพัฒนาศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 19 โครงการความร่วมมือ ที่ได้เป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจในการทำงานวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	8
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 บรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	10
ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	10
ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	12
องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	13
ด้านกายภาพ.....	15
ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	18
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล.....	20
ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	22
ด้านผู้บังคับบัญชา.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	30
ระเบียบวิธีวิจัย.....	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	แผนแบบการวิจัย.....	31
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	32
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
	การสร้างเครื่องมือ.....	33
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
	สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย.....	34
	สรุป.....	34
4	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
	ตอนที่ 1 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ...	36
	ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ระหว่างโรงเรียนแต่ละขนาด	38
	สรุป.....	39
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	41
	ข้อค้นพบ.....	41
	อภิปรายผล.....	42
	ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	45
	ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	45
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	46
	บรรณานุกรม	47
	ภาคผนวก	
	ภาคผนวก ก เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย.....	51
	ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค รายชื่อโรงเรียนกลุ่มประชากร.....	59
ภาคผนวก ง ผลการประเมินมาตรฐานโรงเรียน.....	62
ภาคผนวก จ ค่าสถิติความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของ บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา.....	68
ภาคผนวก ฉ ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม.....	78
ประวัติผู้วิจัย.....	80

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม.....	37
2	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม (จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน).....	38
3	ผลการประเมินมาตรฐานด้านการบริหาร จำแนกตามมาตรฐานและ ตัวบ่งชี้รายโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง นครปฐม สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.....	63
4	รายงานการประเมินมาตรฐาน ปีการศึกษา 2543 มาตรฐานการบริหาร โรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.....	66
5	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา.....	69
6	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาแยกตามขนาดโรงเรียน.....	70

บทที่ 1

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ย่อมต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งรัฐมีความเชื่อพื้นฐานว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึง และเชื่อว่าการศึกษาก้าวหน้าไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2535 : 2) ดังนั้นระดับนโยบายของรัฐจึงกำหนด จุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้ผู้ได้รับการศึกษาเป็นพลเมืองดี มีความรู้ความสามารถ มีอาชีพสุจริต ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและช่วยจรรโลงสังคมให้มั่นคงถาวรต่อไป (พิสิทธิ์ สารวิจิตร ม.ป.ป. : 319) ปัจจุบันรัฐจัดการศึกษาเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อน ประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา ซึ่งในแต่ละระดับ การศึกษามีลักษณะของการจัดและจุดมุ่งหมายแตกต่างกันไป ตามระดับของการศึกษานั้น ๆ การศึกษาแต่ละระดับย่อมมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน การศึกษาในระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาระดับพื้นฐานของประเทศที่มุ่งวางรากฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรม ความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐาน คงสภาพอ่านออก เขียนได้และคิดคำนวณได้ ซึ่งทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2535 : 12)

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีฐานะเป็นสถาบันและองค์กรทางสังคม เกิดขึ้นจากความต้องการและความจำเป็นของสังคม เพื่อรับใช้และให้บริการสังคม โรงเรียนประถมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี (สุรพันธ์ ยันต์ทอง 2533 : 13) การพัฒนาคุณภาพของคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด การเตรียมคนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นจะต้องใช้การศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2539 : 67) คุณภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนของครู (สมจิต สวธนไพบุลย์ ม.ป.ป. : 12) แต่การที่จะทำให้ครูมีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใดนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกประทับใจของบุคลากร ช่วยให้การบริหารบุคลากรประสบความสำเร็จ (Hoy and Miskel 1982 : 52)

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงาน จะเห็นได้จากองค์การใดที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งนั้น องค์การจึงสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน (วิจิตร วรุตบางกูร 2521 : 145) สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผู้ให้ความหมายไว้หลายแนว อาทิ สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร และด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ (Astin 1972 : 67, อ้างถึงใน ทศนีย์ จารุรัตน์จามร 2536 : 18) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นอยู่กับตัวบ่งชี้ 2 ประการ คือ (1) ภาวะขาดและมีการกระตุ้นหมายถึง นโยบายเงื่อนไขและอื่น ๆ ซึ่งอาจบั่นทอนกำลังใจไม่ให้อยากทำงานหรือกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างเต็มที่ (2) ความเอื้ออาทรต่อกันหมายถึง ความห่วงใย การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน่วยงาน โดยเฉพาะในขณะที่ทำงานมาก ภาวะเหนื่อยกายย่อมมี แต่ความสบายใจย่อมสำคัญกว่า (Glickman 1982 : 46)

โดยสรุป สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรในโรงเรียน เพราะจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความตั้งใจ มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี นักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับและเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยมีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดเป็นผู้รับนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยประสานนโยบายไปสู่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ กลุ่มโรงเรียน และโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของท้องถิ่น โรงเรียนจึงเป็นองค์กรสำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปปฏิบัติในรูปของการจัดการเรียนการสอนโดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาตัวผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุมดูแลกำกับ บุคลากรคือครูซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย แต่เนื่องมาจากภารกิจและความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกว้างขวางกระจายอยู่ทั่วประเทศ จึงทำให้ประสบปัญหาไม่น้อยและแตกต่างกันไปตามสภาพของท้องถิ่นแต่ละจังหวัด จากผลการวิจัยและประเมินโครงการวิจัยสารสนเทศหรือการติดตามและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งให้เห็นว่า การพัฒนาทางด้านปริมาณประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายพอสมควร แต่ด้านคุณภาพนั้นยังประสบปัญหา

นานัปการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนซึ่งมีผลทำให้เกิดอัตราการซ้ำชั้นของนักเรียนสูง ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ไม่น่าพอใจและสุขภาพอนามัยของนักเรียนยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบการนิเทศ การติดตามผล รวมทั้งระบบการบริหารบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพกล่าวคือ ขาดการวางแผนและการจัดองค์กรที่ดี มีภาวะการลงทุนสูง ในโรงเรียนที่มีครูเกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และทรัพยากรในการบริหารมีจำกัด ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนทำได้ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนขาดขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารและครูไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2533 : 39)

ดังที่กล่าวแล้วว่า ภารกิจที่สำคัญในส่วนที่โรงเรียนประถมศึกษารับผิดชอบนั้นก็ถือว่าการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งหมายถึงคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่มประสบการณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสุขภาพอนามัยที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2534 : 6) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมาปฏิบัติ โดยที่มีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมเป็นผู้ประสานนโยบายเช่นเดียวกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออื่นๆ ทั่วประเทศ ซึ่งประสบปัญหาต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน แต่เนื่องมาจากสภาพพื้นฐานของอำเภอเมืองนครปฐมมีความแตกต่างจากอำเภออื่น ๆ อยู่บ้าง กล่าวคือ อำเภอเมืองนครปฐมมีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ มีพื้นที่ 417.44 ตารางกิโลเมตร สภาพอากาศไม่ร้อนจัดและไม่หนาวจัด อุณหภูมิเฉลี่ย 28 องศาเซลเซียส ในด้านการปกครองแบ่งเป็น 25 ตำบล 206 หมู่บ้าน มีเทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลตำบล 3 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 24 แห่ง จำนวนประชากร 259,882 คน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร ค้าขายและอุตสาหกรรม สถานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างดี รายได้ประชากรเฉลี่ยต่อคนต่อปีเท่ากับ 21,927 บาท ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาครบทุกระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาไปจนถึงระดับอุดมศึกษา สำหรับการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน ในจำนวนนี้มีโรงเรียนที่ไม่มีจัดการเรียนการสอน 1 โรงเรียน ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการเลิกล้มคงเหลือโรงเรียนที่จัดการศึกษาจำนวน 51 โรงเรียน มีกลุ่มโรงเรียน 7 กลุ่มโรงเรียน จำนวนนักเรียน 23,244 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน 984 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม 2543 : 43) ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรจึงควรคำนึงถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป วัฒนธรรม ประเพณี สภาพชุมชน สังคม เศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ รายได้ของครอบครัวตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน นอกจากนั้นยังมีผลทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันอีกด้วย

ในการดำเนินการจัดการศึกษา ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม พบปัญหาอยู่หลายประการ จากการประเมินมาตรฐานโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพภายใน ตามข้อกำหนดที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพของโรงเรียนในสภาพปัจจุบันและเพื่อเป็นการรองรับการประเมินภายนอก ซึ่งทุกโรงเรียนต้องแสดงความจำนงขอรับการประเมินภายนอก อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก 5 ปี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2543 : 1) ในการประเมินมาตรฐานโรงเรียนดังกล่าว ประชากร ได้แก่ โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน ครูผู้สอนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทุกโรงเรียนชั้นละ 1 คน นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ทุกโรงเรียนในสังกัดโรงเรียนละ 6 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกโรงเรียนในสังกัดโรงเรียนละไม่เกิน 20 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทุกโรงเรียนในสังกัดโรงเรียนละไม่เกิน 20 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การเก็บข้อมูลระยะที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 - 30 สิงหาคม 2543 เก็บข้อมูลด้านปัจจัย กระบวนการบริหารโรงเรียนและการเรียนการสอน ใช้เวลาเก็บข้อมูลโรงเรียนละ 2 วัน ระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 - 28 กุมภาพันธ์ 2544 เก็บข้อมูลด้านคุณภาพนักเรียน ใช้เวลาเก็บข้อมูลโรงเรียนละ 3 วัน ขอบข่ายของการประเมินแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการบริหารโรงเรียน ด้านการเรียนการสอนและด้านคุณภาพนักเรียน การประเมินมาตรฐานการบริหารโรงเรียนเป็นการประเมินภายในโรงเรียน ผู้ทำการประเมินได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครูผู้สอน และกรรมการโรงเรียนที่มาจากประชาชน เครื่องมือในการประเมินประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและแบบสังเกต วิธีการและเกณฑ์ในการประเมิน ทำการประเมินมาตรฐานการบริหารโรงเรียนจำนวน 5 มาตรฐาน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 โรงเรียนใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ด้านคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศได้ครบถ้วนถูกต้องตรงกับความต้องการและทันต่อการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่ 2 แผนของโรงเรียนเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชน สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน มีเป้าหมายชัดเจน และมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดระบบงานชัดเจน คล่องตัวในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานตรงตามความรู้และความสามารถ ส่งเสริมบุคลากรให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตัวบ่งชี้ที่ 4 ควบคุมกำกับ ติดตามและนิเทศให้การดำเนินงานบรรลุตามแผน มาตรฐานที่ 2 โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ด้านคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

ให้สามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมเป็นธรรมชาติ มาตรฐานที่ 3 โรงเรียนจัดกิจกรรมหลากหลาย เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ด้านคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 กิจกรรมทางวิชาการ บริการแนะแนว บริการสุขภาพอนามัย โภชนาการ กิจกรรมช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดแหล่งความรู้ สื่อและเทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 4 จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 4 โรงเรียนประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาโรงเรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ด้าน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ดำเนินการเพื่อประสานความร่วมมือกับกรรมการโรงเรียน ชุมชนและหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาโรงเรียน ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียน ได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 5 โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ด้านคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้ที่ 2 นำผลการประเมินไปใช้ในทิศ และพัฒนางานอยู่เสมอ การประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่าแบบข้อความ (rubric) ระดับคุณภาพ แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับ 0 หมายถึงมีผลที่ไม่พึงพอใจ ระดับ 1 หมายถึงมีผลน่าพึงพอใจขั้นต่ำ ระดับ 2 หมายถึงมีผลน่าพึงพอใจขั้นปานกลาง และระดับ 3 หมายถึงมีผลน่าพึงพอใจขั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ 2543 : 1 - 6)

ผลการประเมินมาตรฐานด้านการบริหารพบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐมผ่านเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหาร จำนวน 11 โรงเรียน ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหาร จำนวน 41 โรงเรียน จำนวนโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 21.15 แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐมยังมีปัญหาด้านการบริหารเป็นจำนวนมาก และผลการประเมินมาตรฐานด้านการบริหารยังพบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการจัดสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเป็นธรรมชาติ มีจำนวนโรงเรียนที่ได้ระดับคุณภาพ 0 คิดเป็นร้อยละ 17.30 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่มีจำนวนโรงเรียนที่ได้ระดับคุณภาพ 0 มากที่สุดในจำนวนตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัว ตัวบ่งชี้ด้านการจัดระบบงานชัดเจนคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และส่งเสริมบุคลากรให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีจำนวนโรงเรียนที่ได้ระดับคุณภาพ 0 คิดเป็นร้อยละ 11.50 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่มีจำนวนโรงเรียนได้ระดับคุณภาพ 0 เป็นลำดับรองลงมา รายการตัวบ่งชี้ที่มีจำนวนโรงเรียนได้ระดับคุณภาพ 0 เป็นอัตราร้อยละที่สูงเป็นลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 ซึ่งให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้งสองด้านมีองค์ประกอบที่จัดอยู่ในเรื่อง การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การจัดระบบงาน การมอบหมายงานและ

การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน เป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดกับผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร หากครูมีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานของครูขาดประสิทธิภาพ การเรียนของนักเรียนไม่เกิดประสิทธิผล ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง ทำให้สังคมโดยรวมขาดประสิทธิภาพงานไปด้วย ฉะนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูจึงเป็นประเด็นสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อนักเรียน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาปัญหาดังกล่าวจึงนำมากำหนดประจักษ์ปัญหาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ว่า " สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐมไม่เอื้ออำนวยให้ครูทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ " จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข และถ้าปัญหานี้ได้รับการแก้ไขจะก่อให้เกิดผลดี ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ในระดับชาติ นอกจากนี้เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าสภาพความพึงพอใจอยู่ในระดับใด เพื่อประโยชน์ที่จะใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ระหว่างโรงเรียนแต่ละขนาด

ข้อคำถามของการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน มีข้อคำถามที่ต้องการหาคำตอบสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ

1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ระหว่างโรงเรียนแต่ละขนาดแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

โดยอาศัยขอบข่ายทางทฤษฎีและผลงานการวิจัยของนักการศึกษา เป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานทางสถิติ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม อยู่ในระดับน้อย
2. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ระหว่างโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา ศึกษาจากแนวคิดของ สเตียร์ (Steers 1979 : 365 - 366) แอสติน (Astin 1972 : 67, อ้างถึงใน ทศนีย์ จารุรัตน์จามร 2536 : 18) บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg 1980 : 420 - 421, อ้างถึงใน สมถวิล แก้วปลั่ง 2542 : 38) นำมาปรับบูรณาการให้สอดคล้องกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของ สเตียร์ (Steers 1979 : 365 - 366) กล่าวว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของงาน (task structure) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (reward punishment relationship) การตัดสินใจที่รวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง (decision centralization) การเน้นความสำเร็จ (achievement emphasis) การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development emphasis) ความมั่นคงและความเสี่ยง (security versus risk) การเปิดเผยและพยายามปกป้องตนเอง (openness versus defensiveness) สถานภาพและขวัญ (status and morale) การยอมรับผลงานและการป้อนกลับ (recognition and feedback) ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การ (general organizational competence and flexibility) องค์ประกอบเหล่านี้ สเตียร์ (Steers) เห็นว่ามีความสำคัญที่จะทำให้งานในองค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว เช่นเดียวกับแอสติน (Astin 1972 : 67, อ้างถึงใน ทศนีย์ จารุรัตน์จามร 2536 : 18) มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะทำให้งานในองค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศทางวิชาการ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สภาพของอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับแนวคิดของ บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg 1980 : 420 - 421, อ้างถึงใน สมถวิล แก้วปลั่ง 2542 : 38) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะทำให้งานขององค์การสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารใช้อำนาจตัดสินใจได้มากน้อยเพียงใด กฎระเบียบมีความชัดเจนและเหมาะสมหรือไม่ การเน้น

เป้าหมายของการทำงาน การให้ความสำคัญแก่บุคลากร จากแนวคิดเหล่านี้ผู้วิจัยได้นำมาปรับและบูรณาการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม แล้วนำมาใช้เป็นทฤษฎีในการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{tot})
1. ด้านกายภาพ (X_1)
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2)
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (X_3)
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน (X_4)
5. ด้านผู้บังคับบัญชา (X_5)

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : R.M. Steers, Organization Effectiveness : A Behavioral View (Santa Monica, California : Goodyear Publishing Company, 1979), pp. 365 - 366.

: Alexander W. Astin, The College Environment (New York : American Council on Educational, 1968), p. 67.

: W.B.Brown and Moberg, D.J. Organization theory and Management : A Macro Approach. (New York : John Wiley & Sons, 1980), p. 342.

ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐมแต่ละโรงเรียนมีลักษณะและขอบข่ายของงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีการจัดรูปแบบในการบริหารโดยกำหนดขอบข่ายของงานแบบเดียวกัน ส่วนในด้านบุคลากรของโรงเรียนนั้นมีระดับความรู้ไม่แตกต่างกัน ผลผลิตในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาจากส่วนที่เน้นกระบวนการของระบบ คือ การปฏิบัติงานในการกิจและความรับผิดชอบตามสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นสำคัญ

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษามิติสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ตามแนวคิดของ สเตียร์ (Steers) แอสติน (Astin) บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg) แล้วบูรณาการ

ปรับให้สอดคล้องกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนแต่ละขนาดซึ่งอาจมีความไม่สมบูรณ์ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดต่างๆ ของการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงกลุ่มเดียว ผู้ให้ข้อมูลจำกัดเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง 1 คน ครูวิชาการโรงเรียน 1 คน และครูการเงินโรงเรียน 1 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำศัพท์ตรงกัน

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในงานวิจัยนี้หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม แบ่งเป็น (1) ด้านกายภาพ (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (4) ด้านเพื่อนร่วมงาน และ (5) ด้านผู้บังคับบัญชา

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ระดับของโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ในโรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรม ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระสำคัญทางวิชาการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดเนื้อหาสาระ อันประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ แนวคิดทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ ตามขอบข่ายแนวคิดของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุข นักวิชาการได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยใช้เป็นขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัยครั้งนี้ เพราะมีความสอดคล้องกับสภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีผลต่อการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรในองค์การนั้น ดังที่ โฟร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer 1964 : 361) ให้ความเห็นว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์การเป็นลักษณะที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การหนึ่ง ซึ่งทำให้แตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวถึงนี้ เป็นความหมายที่เกิดจากการพิจารณามุ่งไปที่องค์การว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง หากพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมุ่งไปที่ตัวบุคลากร จะได้ความหมายดังที่ เดสเลอร์ (Desler 1976, อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ และมุสตี รุมาคม 2526 : 596) สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การที่มีต่อโครงสร้างองค์การ การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหาร การตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความเอาใจใส่สนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจเชื่อใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง และความสามัคคีของคนในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ

ไฮลาเกี และวอลเลส (Szilagyi and Wallace 1980 : 344) ที่เห็นว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงานในองค์การหนึ่ง ซึ่งจะวัดได้จากวิธีการที่องค์การนั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การ หรือสิ่งแวดล้อมด้านงาน และสิ่งแวดล้อมทั่ว ๆ ไปขององค์การ หากพิจารณาความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมุ่งไปที่องค์การและบุคลากร จะให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังที่ สติล (Stahl 1965 : 286, อ้างถึงใน วรรณภา ณ สงขลา 2530 : 18) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ตัวผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับ คูเปอร์ (Cooper 1958 : 31 - 33, อ้างถึงใน จำรูญ พรหมสุวรรณ 2533 : 30) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สภาพทางร่างกายเกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเหมาะสมและความพอใจเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับสมยศ นาวิการ (2533 : 193) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์การ สามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อม ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วน แอสติน (Astin 1972 : 67, อ้างถึงใน ทศนีย์ จารุรัตน์จามร 2536 : 18) สรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึงปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน 2) ด้านการเรียนการสอน หมายถึงการถ่ายทอดความรู้และทักษะแนวความคิดและอุดมการณ์ทั้งหมด ให้ปรากฏแก่ตัวนักเรียน 3) ด้านการบริหาร หมายถึงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารในสถานศึกษาและ 4) ด้านกายภาพ หมายถึงอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะทำให้การทำงานของบุคลากรประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว มีผลกระทบต่อทัศนคติ พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ดังที่ สเตียร์ (Steers 1979 : 100) ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ ยิ่งองค์การสามารถกะเนสภาพแวดล้อมได้มากเท่าไร ความเป็นไปได้ หรือโอกาสจะสนองตอบต่อสภาพแวดล้อมได้เหมาะสม ยิ่งมีขึ้นมากเท่านั้น องค์การทุกองค์การยังมีได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว จำต้องสัมพันธ์ทั้งระบบเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ ตั้งแต่กิจกรรม วัฒนธรรม สถานที่ สเตียร์ (Steers) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมขององค์การออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (external environment) เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (internal environment) ซึ่งหมายถึง บรรยากาศขององค์การ และมีผลกระทบต่อทัศนคติพฤติกรรมในการทำงาน สำหรับ วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 145) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้น องค์การจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาด สวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยให้เข้าใจถึงสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน 2 ประการ ดังนี้ 1) เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิกภาพของคนกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ รวมทั้งความสามารถของคนในองค์การเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยในการศึกษาด้านการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ จะเห็นว่าแนวคิดของ วิจิตร วรุตบางกูร ให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งด้านบุคลากร การจัดการและอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ บรรดาทรัพยากรทางการบริหารงานเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด ดังที่ ลอร์เลส (Lawless 1979 : 32 - 33, อ้างถึงใน ลจิตร์ แฉ้วสกุล 2534 : 27 - 28) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้น ย่อมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) บรรยากาศในกลุ่มมีแนวโน้มเป็นกันเอง มีความสะดวกสบายและไม่ตึงเครียด 2) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน 3) สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน 4) สมาชิกรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสมาชิกทุกคนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ถึงแม้ว่าเป็นความคิดเห็นที่รุนแรงก็ตาม 5) ความไม่เห็นด้วยของสมาชิกในการปฏิบัติงานบางประการ ควรได้รับการพิจารณาหาเหตุผลและพยายามที่จะมีการแก้ไขปัญหามากกว่าการขจัดความคิดเห็นเหล่านั้น 6) การตัดสินใจ

ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของสมาชิก ต้องกระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงจากสมาชิก

- 7) การติชมสมาชิกในการปฏิบัติงาน จะต้องกระทำอย่างตรงไปตรงมา และมีหลักฐานแสดง
- 8) สมาชิกทุกคนมีความเป็นอิสระที่จะแสดงความรู้สึกต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ทุกกรณี
- 9) การมอบหมายงานแก่สมาชิก ต้องกระทำอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกทุกคน
- 10) ประธานกลุ่มไม่แสดงออกถึงการใช้อำนาจในการทำงาน แต่แสดงออกโดยขอความร่วมมือจากสมาชิกในการปฏิบัติงาน
- 11) สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญ ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีองค์ประกอบหลายส่วนได้แก่ พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการ แอสติน (Astin 1972 : 67, อ้างถึงใน ทศนีย์ จารุรัตน์จามร 2536 : 18) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารและด้านอาคารสถานที่ที่มีรายละเอียดดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกลุ่มเพื่อนร่วมงานหมายถึงปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อบุคคลากร เพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องทั่ว ๆ ไปและให้ความมั่นใจ รู้สึกตนว่าประสบความสำเร็จ ช่วยยุยงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู อาจารย์ เพราะในสถาบันการศึกษา มีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกัน ซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าว จะมีผลต่อความพึงพอใจ
- 2) สภาพแวดล้อมในด้านการเรียนการสอน หมายถึงการถ่ายทอดความรู้และทักษะแนวความคิด และอุดมการณ์ทั้งหมด ให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าว รวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างนักเรียนกับครู องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ คือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน คุณภาพของครู วิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูต่อวิชาที่สอน
- 3) สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึงนโยบาย และระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารไปในทิศทางที่จะทำให้สถานศึกษาเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรภาพ เพื่อนร่วมงานภายในสถาบันมีความอบอุ่น มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีความสุขสบายใจ อยากมาทำงาน มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น จะเห็นได้ว่าระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีสภาพที่คล่องตัว มีอิสระในการดำเนินการทั้งในด้านการบริหารบุคคล การบริหารด้านงบประมาณ และการบริหารงานด้านวิชาการ
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพปกติจะหมายถึงอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวพันกับการดำรงชีวิตและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้อง

กับความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น สภาพเมืองและชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษา สภาพทางด้านภูมิศาสตร์ที่ตั้งของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่หรือสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เหมาะสม มีความสงบเพียงพอสำหรับใช้ความคิด ห่างจากเสียงรบกวน เช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่าง ๆ และโรงเรียนควรมีสนามหญ้าบริเวณที่ร่มรื่น มีการกำหนดสถานที่ของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องพิจารณาไม่ให้เกิดการรบกวนซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความเห็นของ สเตียร์ (Steers 1979 : 365 - 366) เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย 1) โครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึงวิธีการต่าง ๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์การ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (reward punishment relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน 3) การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (decision centralization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ จะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง 4) การเน้นถึงความสำเร็จ (achievement emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์การที่จะทำงานที่ดี ช่วยเหลือองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ 5) การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development emphasis) หมายถึงระดับที่องค์การพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ โดยฝึกอบรมและการพัฒนาประสบการณ์แก่สมาชิกขององค์การ 6) ความมั่นคงและความเสี่ยง (security versus risk) หมายถึง ระดับของความกดดันต่าง ๆ (pressures) ภายในองค์การ ที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์การ 7) การเปิดเผย และการพยายามปกป้องตนเอง (openness versus defensiveness) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์การพยายามที่จะปิดบังความผิดพลาดของตนเองโดยที่ไม่ยอมเปิดเผยโดยตรงไปตรงมา 8) สถานภาพและขวัญ (status and morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของบุคลากร ที่มีต่อองค์การแห่งนี้ว่า เป็นสถานที่เหมาะสมแก่การทำงาน 9) การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (recognition and feedback) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์การทราบว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานและสนับสนุนในการทำงาน 10) ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การ (general organizational competence and flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์การรู้สึกว่าเป้าหมายขององค์การคืออะไร และกำลังทำอะไร องค์การมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้นและควรจะตอบสนองปัญหานั้นอย่างไร สำหรับ บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg 1980 : 420 - 421, อ้างถึงใน สมถวิล แก้วปลั่ง 2542 : 38) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 แบบคือ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการใช้อำนาจ มีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัดเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ในส่วนความสัมพันธ์นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงานตามบทบาท จะเป็นกฎระเบียบและความสมเหตุสมผล

การแข่งขันและความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีดำเนินการขององค์การ ลักษณะนี้จะเห็นความมั่นคงเป็นสำคัญ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงานจะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญ และไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เน้นความสำคัญของบุคลากร องค์การแบบนี้เป็นองค์การที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงานและคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยม

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลายองค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันในหน่วยงาน วิธีการทำงาน การให้การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลจากหลายแนวคิดและปรับให้สอดคล้องกับสภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม โดยทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา มีรายละเอียดดังนี้

ด้านกายภาพ

ปัจจัยด้านทรัพยากรพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การจัดสภาพในการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีภารกิจจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน จึงจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เพราะบุคลากรในโรงเรียนย่อมหมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอน และนักเรียนในโรงเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนจึงเกี่ยวข้องกับบุคลากรจำนวนมาก สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องพิเศษที่จัดกิจกรรมเป็นการเฉพาะ สถานที่บ่งบอกถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพคือ การรักษาความสะอาด ความปลอดภัย ความสวยงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บรรยากาศที่ร่มรื่นน่าอยู่น่าอาศัย ความสะดวกในการสัญจรในโรงเรียน และการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดี ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยด้านนี้ โดยพยายามปรับปรุง พัฒนา จัดหา ตลอดจนบำรุงรักษาให้สามารถเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสำหรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ในบริเวณโรงเรียนนั้น ปริญา อังศุสิงห์ (2521 : 11) ได้แบ่งส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาออกเป็น 11 ส่วนดังนี้คือ 1) ห้องเรียนทั่วไป หมายถึง ห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติ ไม่มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนตามปกติ 2) ห้องเรียนเฉพาะ

วิชาหมายถึงห้องเรียนพิเศษที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าห้องเรียนธรรมดา เช่น ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ โรงฝึกงาน ห้องคหกรรมศาสตร์

3) โรงอาหารหมายถึงบริเวณที่ใช้เป็นที่รับประทานอาหารของสถานศึกษา ซึ่งรวมไปถึงบริเวณจ่ายอาหาร รับประทานอาหารและประกอบอาหาร บริเวณเก็บของและทำความสะอาด 4) ห้องประชุม หมายถึง บริเวณอาคารที่ใช้เพื่อประชุม การบรรยายและประกอบกิจกรรมต่าง ๆ บริเวณนี้จะต้องมีคนได้มาก คือ ประมาณร้อยละ 30 ของนักเรียนทั้งหมด จะต้องออกแบบพิเศษเพื่อใช้ในการฟัง การพูด การถ่ายเทอากาศ สี แสงและเสียง จึงต้องใช้หลักการทางด้านการศึกษาลักษณะสถาปัตยกรรม วิศวกรรมมากกว่าอาคารอื่น ๆ 5) อาคารอำนวยการอาคารนี้มักจะอยู่ในส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานของสถานศึกษาเป็นหน่วยรวมของจักรกลต่าง ๆ ที่สำคัญ บริเวณนี้มักจะประกอบไปด้วยห้องผู้บริหารระดับต่าง ๆ ห้องประชุมย่อย ห้องธุรการ การเงิน ทะเบียนและพัสดุ 6) ห้องสมุด หรือศูนย์การศึกษา หมายถึงอาคารที่ใช้เป็นศูนย์หนังสือ และสื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ภายในห้องสมุดจะประกอบด้วยบริเวณสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ บริเวณอ่านหนังสือ บริเวณเก็บหนังสือ 7) บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจหมายถึงอาคารที่ส่งเสริมพลาสมาและสุขภาพจิต บริเวณดังกล่าวอาจอยู่ในอาคารหรือบริเวณนอกอาคารก็ได้ เช่น โรงพลศึกษา ห้องอาบน้ำ ห้องแต่งตัว ห้องดนตรี สระว่ายน้ำ ศาลาพักผ่อนและสนามกีฬา 8) บริเวณเพื่อกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง บริเวณที่ใช้ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร เช่น กิจกรรมลูกเสือ การกีฬา 9) บริเวณเพื่อสาธารณูปโภค ได้แก่ บริเวณที่จัดไว้เพื่อให้เกิดการกินดีอยู่ดี มีความสะดวกสบายขึ้นในสถานศึกษาได้แก่ บริการเกี่ยวกับประปา โทรศัพท์ 10) เส้นทางจราจรและที่จอดยานพาหนะหมายถึง การจัดทำและแบ่งแยกทางสัญจรในสถานศึกษาให้เด่นชัดและใช้การได้ดี เพื่อขจัดอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นได้ จึงมักจะแบ่งแยกเส้นทางสำหรับรถยนต์ไว้สำหรับบริการต่าง ๆ การเดินเท้า ทางเชื่อมระหว่างอาคารควรแยกออกจากกัน นอกจากนี้ยังต้องเตรียมบริเวณสำหรับจอดยานพาหนะชนิดต่าง ๆ อีกด้วย 11) บริเวณที่พักอาศัย บริเวณเหล่านี้มีประโยชน์ใช้สอยแตกต่างไปจากอาคารอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นบ้านพักครู บ้านพักนักการภารโรง สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 17) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริเวณ โดยเน้นความสวยงาม ความเป็นระเบียบ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และยังช่วยลดปัญหาความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ การปรับอุณหภูมิภายในอาคารสถานที่ทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย ความประหยัดคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความปลอดภัย ความเป็นมาตรฐาน ถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อให้ความสะดวกในการใช้งานแก่ผู้ปฏิบัติงานในด้าน แสง สีและเสียงให้พอเหมาะพอดีกับสภาพการทำงาน ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ

ปริญญา อังศุสิงห์ (2521 : 16) ได้สรุปการแบ่งส่วนต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ตามระดับความดังของเสียง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 เขต คือ 1) บริเวณที่เงียบเสียง ได้แก่ บริเวณการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสถานที่ตั้งของอาคารเรียน ห้องเรียนทั่วไปและห้องเรียนเฉพาะบางห้อง ห้องสมุดและบริเวณที่พักอาศัยทั้งหมดซึ่งเป็นบริเวณที่ต้องการความสงบอย่างมาก 2) บริเวณที่มีเสียงดังปานกลาง ได้แก่ บริเวณที่จัดไว้เป็นสำนักงานอำนวยการ ห้องธุรการ ห้องประชุม ห้องคหกรรมศาสตร์ ห้องนั่งเล่น ห้องอาหาร 3) บริเวณที่มีเสียงดัง ได้แก่ บริเวณโรงฝึกงาน โรงพลศึกษา ห้องดนตรี สนามกีฬา การแบ่งส่วนต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับระดับความดังของเสียงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้ระดับความดังของเสียงที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดผลทางด้านสุขภาพร่างกายอีกด้วย ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (2531 : 24) ได้กล่าวถึงระดับเสียงที่เป็นพิษและมาตรฐานระดับความดังของเสียงสำหรับยานที่พักอาศัยและสถานศึกษา ต้องมีระดับความดังไม่เกิน 65 เดซิเบล ทั้งนี้ระดับความดังของเสียงที่เป็นอันตรายไม่ควรเกิน 85 เดซิเบล ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อประสาทหูของผู้รับฟังเสียง เสียงที่ดังมากเกินไปทำให้หัวใจเต้นเร็วการหมุนเวียนของโลหิตเพิ่มขึ้น เป็นผลให้เส้นเลือดขยายตัว อาจทำให้เกิดโรคหัวใจ เกิดความเบื่อหน่ายอ่อนเพลีย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เราจะทราบว่าสถานที่ใดมีเสียงดังเข้าขั้นอันตรายหรือไม่มีหลักพิจารณาง่าย ๆ ถ้ายืนคุยกัน 2 คนในที่ที่มีเสียงดังในขณะที่ยืนห่างกันประมาณ 1 ช่วงแขนแล้วพูดคุยกันไม่ได้ยินเสียงหรือไม่เข้าใจ ย่อมแสดงว่าที่นั้นมีเสียงดังถึงขีดอันตรายต้องใช้เครื่องวัดความดังของเสียง จะเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับหน่วยงานที่ต้องจัดให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : 82 - 83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูในสังกัดไว้ ดังนี้ 1) จัดแสงสว่างให้เพียงพอเพราะต้องใช้สายตาในการอ่าน การเขียนหนังสือ อยู่เสมอ 2) จัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ จะทำให้ห้องเรียนมีบรรยากาศน่าอยู่ น่าอาศัย 3) ห้องเรียนจะต้องปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก 4) การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป

สภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านกายภาพ หมายถึงลักษณะของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นระเบียบ สวยงาม ขนาดของห้องเรียนไม่คับแคบ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวก มีการจัดห้องเรียนสะอาดและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ โรงฝึกงาน และโรงอาหารสอดคล้องกับการทำกิจกรรม ถนนไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ ที่ทิ้งขยะสะอาดและไม่มียุงก้นเห็บมีรางระบายน้ำได้สะดวกไม่อุดตัน มีการปรับแสงสว่างภายในตัวอาคารเหมาะสมกับสภาพของกิจกรรม สถานที่ตั้งของอาคารเรียน อาคารประกอบ ไม่ใกล้และไกลจนเกินไป สะดวกต่อ

การติดต่อ การวางผังบริเวณอาคารสถานที่ต่าง ๆ เหมาะสม สภาพของดินภายในบริเวณ โรงเรียนเป็นดินดี สามารถปลูกต้นไม้ได้ดีทั้งไม้ยืนต้นและต้นไม้ประดับสวยงาม เพื่อสร้างความร่มรื่นและบรรยากาศของโรงเรียนให้น่าอยู่น่าอาศัย

ด้านการจัดการเรียนการสอน

งานด้านการเรียนการสอนจัดเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เพราะเป็นงานที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโดยตรง งานด้านการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างครูและนักเรียน อาจแยกได้เป็น 2 ส่วน คือ การเรียนหมายถึงกิจกรรมที่นักเรียนเป็นผู้ทำ และการสอนหมายถึงกิจกรรมที่ครูทำ ซึ่งในทางปฏิบัติทั้งสองอย่างนี้ทำไปพร้อม ๆ กัน จึงเรียกรวมกันว่าการเรียนการสอน ระบบการเรียนการสอนมีลักษณะเป็นกระบวนการซึ่ง ไคเบเลอร์ เบคเกอร์ และไมล์ส (Kibler, Beeker, and Miles 1973 : 7, อ้างถึงใน สุพิน บุญชูวงศ์ 2538 : 10 - 11) ได้จัดระบบการสอนมีลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดจุดประสงค์ (objective) ระบบการสอนโดยทั่วไปจะเริ่มต้นที่การกำหนดจุดประสงค์ของครูเสียก่อนว่า ต้องการสอนเรื่องนั้น ๆ ด้วยจุดประสงค์ใด หรือต้องการจะให้นักเรียนเป็นอย่างไร นักเรียนจะได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติมากน้อยเท่าใด การกำหนดจุดประสงค์ครูจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับหลักสูตรเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะจะทำให้สามารถประเมินผลตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ได้โดยง่าย การกำหนดจุดประสงค์ที่ชัดเจนเท่ากับกำหนดทิศทางเป้าหมายที่จะไปถึงอย่างแจ่มชัด ทำให้ไม่เกิดความสับสนแก่ครูและนักเรียนด้วย 2) ทดสอบก่อนสอน (pre - assessment) ครูควรตรวจสอบความรู้เดิมของนักเรียนก่อน เพื่อจะได้ทราบว่า นักเรียนมีพื้นฐานความรู้มากน้อยเพียงใด นอกจากนั้นยังช่วยให้ครูจัดกลุ่มนักเรียนตามระดับพื้นฐานความรู้และความสามารถของนักเรียนได้เป็นอย่างดี 3) วิธีดำเนินการสอน (instruction procedures) ครูผู้สอนจะต้องกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนได้บรรลุถึงความมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยสะดวก รวมทั้งนำหลักการสอนต่าง ๆ มาใช้ เช่น การจูงใจ การฝึกหัด การจัดลำดับขั้นก่อนหลังของการสอน การแสดงผลก้าวหน้าของการเรียน ตลอดจนการเลือกวิธีสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมและได้ผลเป็นที่พอใจมาสอนด้วย 4) การประเมินผล (evaluation) ครูผู้สอนจะต้องทำการประเมินผลประสิทธิภาพในการสอนของตน โดยถือเอานักเรียนส่วนมากเป็นเกณฑ์ ว่าสามารถบรรลุถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด และจะได้นำเอาผลที่ได้จากการประเมินผลไปปรับปรุงความมุ่งหมายของการสอน เพื่อให้ผลของการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น 5) ข้อมูลย้อนกลับ (feed-back) หลังจากการประเมินผลแล้ว สิ่งที่ได้จากการประเมินผลนั้นจะนำไปใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่การปรับปรุงจุดประสงค์ เช่น การกำหนดจุดประสงค์อาจคลุมเครือไม่ชัดเจน การปรับปรุงการทดสอบก่อนสอน เช่น คำถามอาจไม่ชัดเจนไม่สามารถวัดพื้นฐานความรู้ของนักเรียนได้ การปรับปรุงวิธีดำเนินการสอน ซึ่งครูอาจยังมีเทคนิควิธีสอน หรือสื่อการสอนไม่ดีพอที่จะทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่วนที่เป็นข้อมูลย้อนกลับนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมาก

ในการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับปรุงทุกส่วน ในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ยังบกพร่องให้ดียิ่งขึ้น กระบวนการจัดการเรียนการสอน จัดว่าเป็นหลักการสำคัญของการจัดการเรียนการสอน นักการศึกษาบางท่านยังได้เสนอแนวทางเพิ่มเติมไว้อีกหลายส่วน ดังเช่น ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2525 : 31) ได้เสนอรูปแบบระบบการสอนว่าเริ่มจากการวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดวิธีสอน วางแผนการสอน เตรียมกิจกรรมการเรียน ดำเนินการเลือกและผลิตสื่อการสอน สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ดำเนินการสอน วัดและประเมินผล ติดตามและปรับปรุง งานด้านการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญเอาใจใส่ดูแลอย่างจริงจังจึงจะทำให้นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ หลักการบริหารงานด้านวิชาการซึ่ง กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 48 - 49) ได้เสนอแนวคิดไว้ โดยมีหลักการ 7 ประการ ดังนี้ 1) จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือนโยบายหลัก ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการมุ่งความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน 2) การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองทางด้านวิชาการ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานด้านวิชาการ 3) ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมบุคลากรมากกว่าการสอน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 4) ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ 5) ผู้บริหารต้องวางแผน โดยกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย 6) ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูผู้สอนให้เข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ 7) ผู้บริหารจะต้องควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชา ได้แก่ การจัดทำแผนการสอน งานส่งเสริมงานวิชาการ ได้แก่ การจัดหาสื่อการสอน การจัดหาบุคลากรรับผิดชอบ งานการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดครูเข้าสอน การแบ่งกลุ่มนักเรียน สำหรับกรมสามัญศึกษา (2533 : 20) ได้เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ต้องเริ่มที่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนและควรให้ครูทุกคนรับทราบ กำหนดคุณลักษณะของโรงเรียนให้มีข้อความที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานด้านวิชาการ กำหนดทิศทางการดำเนินงานและสิ่งที่จะมากำหนดทิศทางการได้แก่ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน กำหนดวิธีการดำเนินการ กำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน การจัดสายงานเพื่อกำหนดขอบข่ายของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน การปรับปรุงและการพัฒนางานวิชาการ

เนื่องจากงานด้านการเรียนการสอนจัดว่าเป็นหัวใจของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้งานด้านการเรียนการสอนดี มีประสิทธิภาพซึ่ง กนก จันทรขจร (2535 : 66 - 72) ได้กล่าวถึงการจัดการสอนที่ดีว่ามีลักษณะการพิจารณาจาก 2 ส่วนคือ ส่วนขององค์ประกอบด้านการเรียนการสอนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ในส่วนขององค์ประกอบด้านการเรียนการสอน

ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่าง ๆ อันได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหาวิชา สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นลักษณะที่ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม เช่น การซักถาม การปฏิบัติ การตอบสนองระหว่างผู้เรียนและผู้สอน มีการประเมินผลเพื่อให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ เพื่อใช้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป ในส่วนของกระบวนการจัดการเรียนการสอนประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนของครู การทดสอบก่อนสอน การดำเนินกิจกรรมการสอนและการวัดผลประเมินผล ขั้นตอนทั้งหมดต่างมีความสัมพันธ์กันและจำเป็นที่ครูผู้สอนต้องตรวจสอบทุกขั้นตอน เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สำหรับ สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542 : 43) กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนที่ดีมีลักษณะ คือ ต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต้องพัฒนาโรงเรียนต้นแบบเพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการจัดการเรียนการสอน มีชมรมทางวิชาชีพเป็นการให้บุคลากรในท้องถิ่นรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้การสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและเอกชน ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกของชมรมได้พัฒนาวิชาชีพของตน โดยเน้นศูนย์กลางการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการจัดกิจกรรมทางวิชาการในวิชาชีพของตน จัดตั้งศูนย์วิชาการเพื่อช่วยให้นักวิชาการทุกฝ่ายได้รับบริการด้านความรู้ และข้อมูลข่าวสารทางวิชาการอันจะนำไปสู่การใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ การประชาสัมพันธ์ช่วยให้นักวิชาการของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาและสามารถนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้ผู้ปกครองประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถประสานความร่วมมือได้เป็นอย่างดี มีการจัดระบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูได้รับการแก้ไขและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการระดับมืออาชีพ ต้องมีการติดตามความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สภาพของการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ได้แก่ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานชัดเจน มีการจัดเตรียมอุปกรณ์การสอนครบถ้วน ส่งเสริมการใช้สื่อการสอน และเทคโนโลยีในการสอน มีการเตรียมการสอน การจัดทำแผนการสอน จัดห้องเรียนให้มีจำนวนนักเรียนเหมาะสม จัดครูเข้าสอนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการติดตามและประเมินผล การสังเกตการสอน การจัดกิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียนและมีการจัดการนิเทศภายใน

ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ในทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชน บุคลากรในองค์การจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพ นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว อาจได้รับประโยชน์ตอบแทนในรูปอื่นอีก เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส สิทธิต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ อุทิศเวลา ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานของ

องค์การให้เกิดผลสูงสุด ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 241) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประโยชน์เกื้อกูลไว้ว่า หมายถึงการตอบแทนการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดโดยได้รับเงินเดือนเนื่องด้วยเหตุเจ็บป่วย การได้รับโบนัส บำเหน็จ บำนาญ เงินสงเคราะห์อื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน สำหรับความหมายของคำว่า สวัสดิการ ประวิณ ณ นคร (2527 : 13) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นกิจกรรมหรือบริการใดๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ทำให้คนงานมีความมั่นคงในอนาคต นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์การนั้น ผู้บริหารจะต้องถือว่าเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งโดยให้ความสำคัญกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้กับบุคลากรในองค์การ การละเลยหรือการไม่เห็นความสำคัญ นอกจากจะไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้วยังอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องตระหนักและอาศัยหลักในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หลักการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 309 - 340) ได้เสนอแนะไว้หลายประการ คือ 1) ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานเสียก่อน เพราะบางครั้งพบว่าบางโครงการที่จัดขึ้นใหม่ไม่มีพนักงานมาใช้บริการ ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองและไม่คุ้มค่า 2) ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมดไม่ใช่เพื่อบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น 3) มีขอบเขตการทำงานให้บริการกว้างขวางครอบคลุมพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมากที่สุด 4) ควรมีแบบอย่างเดียวกันแก่ทุกคนและมีความเสมอภาค การให้พนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน ก่อให้เกิดความพอใจของทุกฝ่าย ปัจจุบันมีการให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลซึ่งเกิดจากความต้องการหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง รัฐบาล การแข่งขันและกฎหมายแรงงาน 5) ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้มีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นหลักประกันในการควบคุม เพราะต้นทุนการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นค่าใช้จ่ายของฝ่ายนายจ้าง การคำนวณถึงต้นทุนจะทำให้ทราบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น องค์การจะสามารถรับภาระได้หรือไม่ และการจัดนั้นจะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่ายสะดวก ไม่สร้างภาระและเงื่อนไขที่ยุ่งยาก

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแบ่งออกเป็นหลายประเภท เช่น ประเภทที่เป็นเงินหรือการอำนวยความสะดวกความสบายในการปฏิบัติงาน กิติมา ปรีดีดีลิก (2532 : 112 - 113) ได้แบ่งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดขึ้นออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าอาหาร ค่าทำการนอกเวลา เงินช่วยเหลือบุตร บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ประเภทที่ 2 ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิทธิในการลากรณีต่าง ๆ การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการสอน และการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น น้ำดื่ม ตู้เย็น พัดลม เครื่องปรับอากาศ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลยังมีผู้เสนอแนะไว้หลายประการ พันตรี กวี วงศ์พุ่ม (2539 : 75) ได้เสนอแนะแนวทางไว้ว่าการจัดสวัสดิการในหน่วยงานหากมีความสามารถทางการเงิน ควรพิจารณาให้ผลตอบแทนต่าง ๆ แก่บุคลากรในสิ่งต่อไปนี้คือ การหยุดพักผ่อน การลา ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา การขึ้นเงินเดือนประจำปี ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล อาคารสงเคราะห์ ค่าเครื่องแบบ โบนัส เงินช่วยเหลือค่าทำศพ บำนาญปกติ บำนาญพิเศษ บำเหน็จ รางวัลทำงานนาน สวัสดิการดังกล่าวยังมีมากเท่าใดก็สามารถวัดคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานนั้นว่ามีความมั่นคงเพียงใด เพราะสวัสดิการที่ดี ย่อมสามารถดึงดูดพนักงานในหน่วยงานอื่นไปร่วมงานได้มากขึ้น หรือสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถมาร่วมงาน ย่อมมีโอกาสมากกว่าหน่วยงานอื่น

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึงการได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและบริการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร การได้รับความสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การอบรมเพิ่มเติม การได้รับการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอน การได้รับความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร การได้รับความสะดวกสบายจากเครื่องอำนวยความสะดวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ด้านเพื่อนร่วมงาน

การทำงานร่วมกันเป็นทีม ถือว่าเป็นการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพในทุกองค์การ บุคลากรจะทำงานเป็นกลุ่มไม่มีใครทำงานคนเดียว ดังนั้นถ้าคนใดคนหนึ่งไม่ทำงานก็อาจมีผลกระทบต่อคนอื่นด้วย ถ้าคนหนึ่งคนใดทำงานได้ดีคนอื่น ๆ ก็จะได้รับแรงกดดันให้ทำงานให้ดีขึ้นด้วย อันเป็นกฎธรรมชาติภายในกลุ่มเมื่อบุคคลเห็นคนอื่นทำอะไรดีกว่าหรือทำสำเร็จก็อยากจะทำบ้างตามมาตรฐานนั้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกต้องการแข่งขันในองค์การทั่วไปก็เช่นเดียวกันจะมีการแข่งขันและคอยจับตาดูว่าคนอื่นทำงานอย่างไร มีความรู้สึกและสนใจต่องานอย่างไรบ้าง สำหรับการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลแต่ละคนจะต้องอาศัยหลักปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น วิจิตร อาวะกุล (2528 : 179) ให้ข้อเสนอแนะว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันทน์พี่น้อง สำหรับการทำงานร่วมกันก็มีโอกาสจะเกิดความขัดแย้งกันไม่เข้าใจกัน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้น สิ่งที่ควรปฏิบัติ ได้แก่ ยกย่องแก่เพื่อนทำให้คนอื่นเห็นว่าตนมีความสำคัญ มีความจริงใจต่อเพื่อน หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ไม่ขัดทอดความผิดให้เพื่อน ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควรทำ เป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจ ให้เพื่อนรับทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง ฟังความเห็นของเพื่อน หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือกว่า ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ออกไปพบปะสังสรรค์กันบ้างตามสมควร หลักปฏิบัติต่าง ๆ เหล่านี้ วิจิตร อาวะกุล เห็นว่าจะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น จริงใจ เต็มใจที่จะทำงานร่วมกันก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น

วิจิตร อวาทกุล (2528 : 297 - 298) ได้เสนอแนะหลักในการปฏิบัติและฝึกหัดให้เข้ากับผู้อื่นได้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข แนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้แก่ 1) สร้างความรักในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการงาน สนใจ เอาจริงเอาจัง 2) ศึกษาให้เข้าใจ มีความตั้งใจและยอมรับนโยบาย หลักการ ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานอย่าฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หัดเป็นผู้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ 3) รู้จักเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 4) เป็นคนตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและเวลาทำงาน มีความพร้อมเพียงในการทำงาน ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน 5) พยายามเป็นผู้ที่มีเหตุผลใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 6) ไม่เคร่งเครียดและเคร่งครัดในการทำงานจนเกินไป 7) สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะฉุนเฉียวโกรธง่าย ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์และเหตุการณ์ 8) เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 9) มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน 10) มีความร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใสมีอารมณ์ดีและมีอารมณ์ขันอยู่บ้างในการทำงาน 11) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน 12) มีความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 13) หลีกเลี่ยงการนินทาพุดคุยที่ไร้ประโยชน์ 14) พุดจาปราศรัยให้สุภาพเรียบร้อย หลักการต่าง ๆ ในการปฏิบัติตน และฝึกฝนตนเองในการทำงานร่วมกันนั้น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงานร่วมกัน ซึ่ง อารี เพชรผุด (2530 : 11) กล่าวถึงความสัมพันธ์อันดีของผู้ร่วมงานว่า นอกจากความรู้ความสามารถด้านงานแล้วยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย ไม่ว่าจะบุคลากรจะมีความรู้และความสามารถเพียงใด ถ้าปราศจากความร่วมมือของบุคลากรเสียแล้ว การทำงานจะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญที่จะต้องให้ความสนใจ การเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น ไม่เพียงแต่เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แม้แต่ผู้บริหารจะอยู่ได้นานเพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จาก ถ้าหากเรามีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจเรา เต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับเราจะทำให้ตัวเราก็คงมีความรู้สึกมีแรงจูงใจ เกิดกำลังใจอยากทำงานให้กับหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป ในทางตรงกันข้ามหากเราทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกัน จะมีความรู้สึกเบื่องานไม่อยากจะทำงาน ผลงานที่ออกมาจะตรงกันข้ามกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการทำงาน ดังที่ อารมณ จินดาพันธ์ (2536 : 120) กล่าวถึงการปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการได้นั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้วความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความรู้ความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะสูงเพียงใดจะไม่ทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ถ้าขาดความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน การกล่าวถึงประสิทธิภาพของงานว่าเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันนั้น พันตรี กวี วงศ์พุ่ม (2539 : 97 - 98) กล่าวถึงลักษณะการทำงานร่วมกันที่จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยแบ่งลักษณะการทำงานร่วมกันเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ทำงานแบบเอาบุคคลมารวม

กลุ่มกัน โดยไม่รู้ว่าจะทำอะไรอย่างชัดเจน ไม่มีการแบ่งหน้าที่ ไม่มีวัตถุประสงค์ ไม่ทราบบทบาท กฎระเบียบ ผลงานที่ได้อาจสูงหรือต่ำ ผู้ทำงานอาจพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ผู้ทำงานอาจพอใจหรือไม่พอใจคนอื่นที่ทำงานด้วยกัน 2) ทำงานร่วมกันแบบเป็นคณะหรือเป็นที่มโดยทุกคนทราบวัตถุประสงค์ชัดเจน ทุกคนรู้ถึงหน้าที่บทบาท กฎระเบียบ ผลงานที่ได้จะออกมาในลักษณะผลงานสูง ผู้ทำงานพอใจในงาน ผู้ทำงานพอใจเข้าใจเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า เพื่อนร่วมงาน หมายถึงสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกในลักษณะรักใคร่ กลมเกลียว ช่วยเหลือเกื้อกูล ปราศจากความขัดแย้ง เอื้ออารีต่อกัน ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ

ด้านผู้บังคับบัญชา

ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ มิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวแต่เป็นผลมาจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชาที่ดีซึ่งผู้บังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและมีประสบการณ์ในการทำงาน บริหารงานโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เข้าใจทั้งระบบ กลไกในการทำงาน รู้ถึงจิตใจคนและมีความเชื่อมั่น ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธา เชื่อถือ การบังคับบัญชาเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์ ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นอยากทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งแนวทางในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ พันตรี กวี วงศ์พุด (2539 : 2) เสนอแนะว่า การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรง ที่ต้องคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการกระตุ้นให้ทำงาน ด้วยการสนใจผู้ร่วมงาน ให้คำชมเชยเมื่อผลงานเป็นที่น่าพอใจหรือสำเร็จ ช่วยชี้แนะให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงาน มอบอำนาจให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การใช้วินัยและการตีเพื่อก่อ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในด้านการควบคุมงาน ด้วยการแจ้งความรับผิดชอบ การให้รางวัลเมื่องานสำเร็จหรือการลงโทษเมื่อทำผิด รวมทั้งการสอดส่องดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผน เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนที่เป็นศาสตร์ได้แก่ หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร ส่วนที่เป็นศิลป์ได้แก่ การเข้าถึงจิตใจคน การโน้มน้าวและจูงใจ การชมเชยยกย่อง รวมทั้งการตำหนิ ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเช่นนี้จึงจัดว่าเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ สุพัตรา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2541 : 31) ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้มีความสามารถจัดการเกี่ยวกับบุคคลและมีความสามารถจัดการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมได้แก่ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อการทำงานที่ดี เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นนโยบาย การมอบหมายงานและการสั่งการต้องชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเหมาะสมกับกำลัง มอบหมายงานแล้วต้องติดตามดูแล คอยให้ความช่วยเหลือ ยกย่องชมเชย

เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย สามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองกระทำได้โดยการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม การอ่านหนังสือและเอกสารทางวิชาการที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน เทคนิคและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ ๆ การเข้าสมาคมร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การศึกษาค้นคว้า และวิจัย การทัศนศึกษา การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์ ควรปรับปรุง ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ได้อยู่เสมอซึ่งจะช่วยให้สามารถ พัฒนาตนเองและเน้นที่เคารพศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามแนวทางต่าง ๆ นี้ จัดว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับ บัญชาโดยใกล้ชิด ดังนั้นความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บังคับบัญชา จะละเลยหรือไม่ให้ความสำคัญไม่ได้ ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องใช้เทคนิคในการบริหารงานเพื่อ ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพึงพอใจ สุปัทมา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2541 : 24) ให้ ข้อสังเกตเกี่ยวกับคุณสมบัตินของผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์กรว่ามีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) วุฒิภาวะสูง รู้จักควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ 2) สติ ปัญญาสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตือรือร้นในการทำงาน 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) มีบุคลิกภาพดี 5) มีสุขภาพดี 6) มีใจกว้าง รู้จักรับฟังและใช้เหตุผล 7) มีความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น 8) สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า 9) เป็นผู้สามารถประนีประนอม ขจัดความบาดหมางได้ดี 10) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมีส่วน ภูมิใจในความสำเร็จของหน่วยงาน 11) มีความยุติธรรมหรือปกครองโดยเที่ยงธรรม ไม่เลือก ที่รักมักที่ชัง ไม่ฟังความข้างเดียว หรือให้อภิสิทธิ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนเป็นพิเศษโดยมี ความผูกพันส่วนตัว 12) มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป 13) เป็นผู้มี ความจริงใจ 14) เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ 15) มีความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น 16) ยกย่องและ เห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา 17) คำนึงถึงสวัสดิภาพและความมั่นคงของผู้ใต้บังคับ บัญชา 18) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 19) เคารพสิทธิผู้อื่น

สำหรับผู้บริหารการศึกษา คุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูได้สร้างเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2541 โดยให้ ภารกิจที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร การศึกษาในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งให้ มีการนำเกณฑ์มาตรฐานไปเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาด้วยเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว ได้จัดทำระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา (EMQ : Educaitional Manager Qualification) ซึ่งมีสาระครอบคลุมมาตรฐานผู้บริหารการศึกษาเป็น 5 ระดับคือ ระดับ 1 ผู้บริหารปฏิบัติการ ระดับ 2 ผู้บริหารชำนาญการ ระดับ 3 ผู้บริหาร เชี่ยวชาญ ระดับ 4 ผู้บริหารเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 5 ผู้บริหารทรงคุณวุฒิ ซึ่งระดับ 5 ผู้บริหารทรงคุณวุฒิ เป็นระดับสูงสุด (สมศักดิ์ สินธุระเวชณ์ 2541 : 5) ระดับ 5 ผู้บริหาร

ทรงคุณวุฒิเป็นผู้บริหารที่ยึดถือกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมพัฒนา และสร้างเอกภาพของงานและกลุ่ม รวมทั้งสร้างความสมดุลของสิ่งแวดล้อม บริหารงานแบบสร้างผู้นำ เน้นความสำคัญของการสร้างงานและสร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสที่ได้ใช้ความสามารถสูงสุดของตนเอง ใช้วิธีการหลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถและข้อจำกัดของผู้ร่วมงานแต่ละคนและทุกคนอย่างแท้จริงอย่างเป็นระบบ รวมทั้งขยายผลจากกลุ่มผู้บริหารไปสู่บุคคลอย่างกว้างขวางและสังคมโดยรวม ส่วนเป้าหมายการปฏิบัติงานคำนึงถึงผลการพัฒนาที่ยั่งยืนยาวถาวรทั้งระบบ อันเกิดคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างกว้างขวาง เป็นผลที่ทำให้ทุกคนสร้างสรรค์งานที่ยั่งยืนยาว ถาวรทั้งระบบ และพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร นำมาซึ่งเกียรติภูมิของนักบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนบุคคล

สรุปว่า ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถบริหารงาน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยให้บุคคลมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลพัฒนาทั้งด้านงานและด้านบุคลากรในหน่วยงาน มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมาใช้กำหนดนโยบาย เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ คำนึงถึงสวัสดิภาพและความมั่นคงของผู้ใต้บังคับบัญชา เป้าหมายการปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลการพัฒนาที่ยั่งยืนยาวถาวร เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างสูงสุดและกว้างขวาง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อมในองค์กร ได้มีผู้วิจัยในประเทศได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

ประภาพรณ เส็งวงศ์ (2533 : 68) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ทางระบายน้ำเสีย พื้นที่ทำการเกษตร ทางเดินในโรงเรียน บริเวณโรงเรียน ไม้ดอกไม้ประดับ บริเวณหน้าอาคาร ล้อมและที่ปัสสาวะชาย โรงฝึกงานและอาคารอเนกประสงค์

ปราโมทย์ อัดตโชติ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมการจัดภาวะแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า พฤติกรรมการจัดภาวะแวดล้อมในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในมากกว่าด้านอื่น ๆ

วรยา เพชรประดับ และคณะ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย การศึกษาสภาพการจัดสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 มีการสำรวจปัญหาการจัดสิ่งแวดล้อมในด้านบริเวณโรงเรียนมากที่สุด

ในด้านจัดการเรียนการสอน มีการสำรวจในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด ด้านความพร้อมในการจัดสิ่งแวดล้อม มีการสำรวจความพร้อมของบุคลากรมากที่สุด และมีความต้องการในการพัฒนาการจัดสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนมากที่สุด โดยที่บริเวณโรงเรียนมีความสำคัญมากเป็นลำดับที่ 1

อัจฉรพร แก้วมรกต (2542 : 116) ได้ศึกษาวิจัยสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษาจังหวัดเพชรบุรีพบว่า โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ องค์การมีสุขภาพสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูงและค่อนข้างสูงตามลำดับ และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละมิติพบว่า ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีมิติที่มีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูงมาก สองมิติ คือ มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อร่วมงาน และมิติความผูกพันของครู ส่วนโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีมิติที่มีความสมบูรณ์สูงมาก หนึ่งมิติ คือ มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อร่วมงาน ส่วนมิติการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีความสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

วาริน แซ่ตัน (2543 : 83 - 86) ได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าด้านกายภาพมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แสงสว่างเพียงพอ สถานที่ตั้งอาคารเรียน อาคารประกอบเหมาะสม ด้านการเรียนการสอนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากได้แก่ การกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน การจัดผู้เข้าสอนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดทำแผนการเรียนครบทุกชั้นเรียน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากได้แก่ การดูแลเกี่ยวกับการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการและการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ ด้านเพื่อร่วมงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้งาน

ลือค (Locke 1976 : 1320) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีด้วยกัน 9 ประการคือ 1) ด้วงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน 2) เงินเดือน (pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียม และความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน 3) การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน และหลักการในการพิจารณาเลื่อน

ตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างวันหยุดประจำปี 6) สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศ การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ 8) เพื่อนร่วมงาน (coworkers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน 9) หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบาย การบริหารของหน่วยงาน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความรับผิดชอบและชนิดของงานที่ทำ เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลมากต่อแรงจูงใจของอาจารย์ ส่วนความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าของงานส่งผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง แรงจูงใจจากปัจจัยค่าจ้างที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือน การนิเทศ สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพอใจในการทำงานของอาจารย์

บุษรา คุปตวิทนุ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากมี 7 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะทางสังคมของตน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านประโยชน์เกื้อกูล 2) ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง 3 ด้านตามลำดับคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือน 3) ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ภิญญา สาร (2532 : 273) กล่าวถึงองค์ประกอบความพึงพอใจของงานในแง่ของประโยชน์ที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับและวิธีให้ประโยชน์แก่บุคคลแบ่งออกได้เป็น 6 อย่างคือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งของ เงิน 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส 3) สภาพทางกายอันพึงประสงค์

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 5) แรงดึงดูดทางสังคม 6) การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น

จากการศึกษากรอบทฤษฎีและแนวคิด ตลอดจนผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย ของนักการศึกษา นำมาสรุปรวมความได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานดีจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กระบวนการในการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

วิธีการในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาการวิจัย และกรอบแนวความคิดตลอดจนการศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้ 1) หอสมุดมหาวิทยาลัยศิลปากร 2) หอสมุดคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3) หอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 4) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม และ 5) สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 และเพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยให้เป็นไปอย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการ ในการศึกษาออกเป็นสามขั้นตอนคือ

1. การเตรียมเครื่องมือการ เป็นขั้นตอนของการศึกษาเอกสาร ข้อมูล ตำรา สถิติ แนวคิดทฤษฎี รายงานการวิจัย รายงานของหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ปรัชญาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ นำผลจากการศึกษามาจัดทำโครงการวิจัย จัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือจัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วเสนอโครงร่างต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

2. การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมสรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ แล้วเขียนรายงานการวิจัย

3. การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานการวิจัยนำเสนอต่อ คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการของการวิเคราะห์ ข้อมูลและแปรผลข้อมูล ทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ เสนอ ขอสอบสารนิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไข จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัย จึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวม ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัย แบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว มีการวัดผลครั้งหลังเพียงครั้งเดียว (one shot, non - experimental case study) ซึ่งเขียนเป็น diagram ได้ดังนี้



S หมายถึง ประชากร

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 51 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 984 คน แบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ จำนวน 23 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน และขนาดเล็ก จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหาร

โรงเรียน จำนวน 51 คน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน ครูวิชาการโรงเรียน จำนวน 51 คน และครูการเงินโรงเรียน จำนวน 51 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร 5 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ (X_1) หมายถึง ลักษณะของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นระเบียบ สวยงาม สะดวกในการจัดการเรียนการสอน
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) หมายถึง สภาพการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของครู หรือระหว่างครูและนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (X_3) หมายถึง การได้รับค่าตอบแทน ได้รับการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน (X_4) หมายถึง สัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกในลักษณะรักใคร่กลมเกลียว และช่วยเหลือเกื้อกูล
5. ด้านผู้บังคับบัญชา (X_5) หมายถึง สภาพการปฏิบัติต่าง ๆ ของหัวหน้าหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยคำถามจำนวน 50 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) ของลิเคิร์ต (Likert 1970 : 107 - 110) โดยกำหนดคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน สำหรับ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน สำหรับ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน สำหรับ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน สำหรับ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน สำหรับ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

2. กำหนดกรอบเนื้อหา เรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องตามโครงสร้างเนื้อหา แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ซึ่งได้แก่ นางสาวจินทนา นนทิกกร นายพิเชษฐ ตรีเมฆ นายรัตน์ ยืนนาน โดยใช้ IOC (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 124)

4. นำเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และสภาพพื้นฐานของโรงเรียนที่คล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ทำการทดลอง จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม 40 คน แล้วนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากบุคลากร ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ในการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์ แยกแบบสอบถามตามขนาดของโรงเรียน แล้วนำมาจัดระบบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC⁺ (Statistical Package for the Social Siences / Personal Computer Plus) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้ววิเคราะห์เป็น

ระดับความพึงพอใจตามแนวคิดของ เบสต์ (Best) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ

การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนน ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใด แสดงว่าความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นแบบนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสต์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป

การวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา" เป็นความพยายามที่จะค้นหาระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีประชากรเป็นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐมจำนวน 51 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียน และครูการเงินโรงเรียน จำนวนผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 204 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียน
ประถมศึกษา จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (σ)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจและเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม 51 โรงเรียน จำนวน 204 ฉบับ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนและครูการเงิน โรงเรียนโรงเรียนละ 4 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐมเป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่หนึ่ง

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐมระหว่างโรงเรียนแต่ละขนาดเป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่สอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบคำบรรยาย ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม

การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับความพึงพอใจที่กำหนดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	m	σ	ระดับ
1. ด้านกายภาพ (X_1)	3.7316	.5065	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2)	3.4871	.5001	ปานกลาง
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (X_3)	3.7686	.5326	มาก
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน (X_4)	3.5980	.6493	มาก
5. ด้านผู้บังคับบัญชา (X_5)	3.9358	.5894	มาก
รวม	3.7189	.4209	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอเมืองนครปฐม มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu =$
3.7189 , $\sigma = .4209$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อ
สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ
ด้านผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.9358$, $\sigma = .5894$) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($\mu =$
3.7686 , $\sigma = .5326$) ด้านกายภาพ ($\mu = 3.7316$, $\sigma = .5065$) และด้านเพื่อนร่วมงาน
($\mu = 3.5980$, $\sigma = .6493$) และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานใน
ระดับปานกลาง คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.4871$, $\sigma = .5001$)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ระหว่างโรงเรียนแต่ละ
ขนาด

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม (จำแนกตามขนาดโรงเรียน)

สภาพแวดล้อม ในการ ทำงาน	โรงเรียน ขนาดเล็ก (8 โรงเรียน)		ระดับ	โรงเรียน ขนาดกลาง (20 โรงเรียน)		ระดับ	โรงเรียน ขนาดใหญ่ (23 โรงเรียน)		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้าน กายภาพ (X ₁)	3.9375	.4291	มาก	3.6927	.5198	มาก	3.6938	.5073	มาก
2. ด้านการจัด การเรียน การสอน (X ₂)	3.6758	.3938	มาก	3.4313	.5384	ปาน กลาง	3.4701	.4876	ปาน กลาง
3. ด้าน สวัสดิการ และ ประโยชน์ เกื้อกูล (X ₃)	3.8406	.5587	มาก	3.7125	.5352	มาก	3.7924	.5221	มาก
4.ด้านเพื่อน ร่วมงาน (X ₄)	3.6680	.5877	มาก	3.4875	.7599	ปาน กลาง	3.6698	.5512	มาก
5.ด้านผู้บังคับ บัญชา (X ₅)	4.1031	.5006	มาก	3.8463	.6646	มาก	3.9554	.5375	มาก
รวม	3.8633	.3466	มาก	3.6510	.4432	มาก	3.7276	.4151	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร
ภายในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.8633$, $\sigma = .3466$) เมื่อ
แยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.1031$, $\sigma = .5006$) ด้านกายภาพ
($\mu = 3.9375$, $\sigma = .4291$) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.8406$, $\sigma = .5587$)

ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.6758$, $\sigma = .3938$) และด้านเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.6680$, $\sigma = .5877$)

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.6510$, $\sigma = .4432$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.8463$, $\sigma = .6646$) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.7125$, $\sigma = .5352$) และด้านกายภาพ ($\mu = 3.6927$, $\sigma = .5198$) และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.4875$, $\sigma = .7599$) และด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.4314$, $\sigma = .5384$)

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.7276$, $\sigma = .4151$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.9544$, $\sigma = .5375$) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.7924$, $\sigma = .5221$) ด้านกายภาพ ($\mu = 3.6938$, $\sigma = .5073$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.6698$, $\sigma = .5512$) และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.4701$, $\sigma = .4876$)

สรุป

การนำเสนอและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ จำนวน 51 โรงเรียน มีแบบสอบถามที่ได้ครบทุกฉบับจากโรงเรียนที่เป็นประชากร คิดเป็นร้อยละ 100 จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 204 ฉบับ โดยภาพรวม บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐมมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.42$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากคือด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านกายภาพ และด้านเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลางคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนขนาดกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านกายภาพ และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลางคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.42$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากคือด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านกายภาพ ด้านเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม และเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 51 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการและครูการเงินโรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 204 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Siences/Personal Computer Plus) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

ข้อค้นพบ

ผลการศึกษา " ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม " ปรากฏผลดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านกายภาพ และด้านเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง คือด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ระหว่างโรงเรียนแต่ละขนาดพบว่า ความพึงพอใจต่อ

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านกายภาพ และบุคลากรมีความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการจัดการเรียนการสอน

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านกายภาพ และด้านเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วนั้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจึง อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ได้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนเพื่อสนองนโยบายหลักของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติซึ่งได้แก่ นโยบายการประกันคุณภาพทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุชรา คุปตวิฑู ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาห้องที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาห้องที่กั้นดาร์ใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร ซึ่งศึกษาเรื่อง แบบของผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา พบว่าอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก เช่นเดียวกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านกายภาพและด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความเสียสละ เป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้กับงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเป็น

ระบบ มีความยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด สนับสนุนให้คุณมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อำนาจความสะดวกในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่คุณควรได้รับ มีการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคาร สถานที่และบริเวณโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม เหมาะกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทุกคน ซึ่ง พินดา ลิปิการกุล กล่าวไว้ว่า การทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ งานใดก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานที่ทำย่อมนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จด้วยดี สำหรับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนประถมศึกษาศาสนาส่วนใหญ่ มีความจำกัดในเรื่องความรู้ความสามารถของบุคลากรตามสาขาวิชา จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนตรงตามวิชาได้ในบางวิชาเท่านั้น ด้านการนิเทศภายในบางโรงเรียนมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และสื่อการเรียนการสอนจัดได้เพียงบางส่วน และปรากฏว่าผู้บริหารบางส่วน ให้ความสำคัญในด้านการสนับสนุนค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ปัญญา สิขปัญญา ที่พบว่า อุปสรรคและปัญหาที่พบมากที่สุดโรงเรียนคือโรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน แต่ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจ จึงทำให้ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ระหว่างโรงเรียนแต่ละขนาด พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมและพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีน้ำใจต่อครูในการทำงาน มีความรัก เอาใจใส่ และจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ มาให้คุณ ทั้งยังยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนการเรียนการสอนของคุณ ได้อย่างเพียงพอและเสมอภาพ มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเมโย (Mayo) ที่เรียกว่า Hawthorne studies ที่พบว่า ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานเมื่อเกิดความพึงพอใจผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติย่อมทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ผ่านการอบรมผู้บริหารตามหลักสูตรและวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด จึงทำให้สามารถเรียนรู้ทักษะด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อันเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารและจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวก

ความแตกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดบรรยากาศในโรงเรียนทั้งในห้องเรียน และบริเวณโรงเรียนอย่างเหมาะสมทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะว่าเพื่อนร่วมงานบางส่วนให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยเกี่ยวกับความเอื้ออาทรต่อกัน และการยอมรับฟังความคิดเห็น ของกันและกันจึงไม่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเท่าที่ควร สำหรับด้านการจัดทำ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารไม่สามารถจัดหาให้ ตามความจำเป็นได้อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ บัน สืบมา ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัด นครราชสีมา ผลปรากฏว่า การบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหา ด้านทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นที่สังเกตได้ว่า วัสดุอุปกรณ์นั้น จะมาจากการจัดสรรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรืองบประมาณ ประจำปีเท่านั้น ผู้บริหารไม่สามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนมาเพื่อสนับสนุน ให้เพียงพอกับความต้องการของครูผู้สอนและนักเรียน จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจใน ระดับปานกลาง

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านกายภาพและด้าน เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงาน บริหารงานโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เข้าใจทั้งระบบกลไก ในการทำงาน รู้ถึงจิตใจคน บังคับบัญชาไปในทางสร้างสรรค์ บุคลากรได้รับประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ อย่างครบถ้วน มีการจัดสภาพในการทำงานที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาริน แซ่ตัน ที่ได้ศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของ ครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านกายภาพ ด้าน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา ส่วนความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้แก่ครูเป็นบางส่วน ซึ่งยังไม่ครอบคลุมภารกิจ ทุกด้าน และการส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตนเองทางด้านวิชาการ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานด้านวิชาการ จัดหาสื่อการสอนให้กับครู งบประมาณสนับสนุนมีน้อยมาก ครูจึงอยู่ในสภาวะที่ต้องช่วยเหลือตนเอง ในด้านการจัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นไปได้ไม่ครบทุกสาขาวิชา เนื่องจากสภาพครูในปัจจุบันของแต่ละ โรงเรียนได้มาโดยไม่ได้พิจารณาสาขาวิชาเป็นหลัก ซึ่ง สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนที่ดีมีลักษณะดังนี้ คือ ต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายได้มีส่วน

รับผิดชอบ พัฒนาโรงเรียนต้นแบบเพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการจัดการเรียนการสอน มีชมรมทางวิชาชีพ เป็นการให้บุคลากรในท้องถิ่นรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ การสนับสนุนทั้งภาครัฐและเอกชน ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกของชมรมได้พัฒนาวิชาชีพของตน โดยเน้นศูนย์กลางการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ในวิชาชีพของตน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากข้อค้นพบและการอภิปรายผล ผู้วิจัยขอให้ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา เกิดความพึงพอใจ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของ บุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม โดยภาพรวมและตามขนาด ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เป็นผลดีต่อทั้งองค์การ ต่อผู้บริหารและต่อบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพยายามจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในทุก ๆ ด้าน โดยเน้นด้านการจัด การเรียนการสอนเป็นพิเศษ รวมถึงด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านกายภาพ ด้านสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูล และด้านผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพในการทำงานของคุณ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ในโรงเรียนขนาดกลางและ ขนาดใหญ่ ด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึง และให้ความสำคัญกับงานด้านการเรียนการสอนให้มาก โดยถือว่าเป็นงานหลัก ควรมี การนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยจัดให้มีการอบรม ประชุมสัมมนา หรือ แนะนำความรู้ที่เกี่ยวกับด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูผู้สอน เพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ทางวิชาการอีกด้วย เพื่อกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีความกระตือรือร้นในการที่จะแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มเติมอยู่เสมอ รวมทั้งมีการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่จะสนับสนุนการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้เพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน และควรส่งเสริม ให้ครูผู้สอนได้รับบริการด้านความรู้ และข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ อันจะนำไปสู่การใช้ หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้

ความเข้าใจ สามารถสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา และสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานของโรงเรียนขนาดกลางอยู่ในระดับปานกลางนั้น ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันทัพพีห้อง ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสมัครสมานสามัคคีกัน มีความจริงใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรักในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการงาน มีการยอมรับนโยบายหลักการระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน ให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย รู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นคนตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและเวลาทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมไม่ให้มีลักษณะฉุนเฉียวโกรธง่าย ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ดีและมีอารมณ์ขันบ้าง ในการทำงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน
2. ควรศึกษาวิจัยความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
4. ควรศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียน
5. ควรศึกษาความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียน
6. ควรศึกษาวิจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
7. ควรศึกษาวิจัยสภาพแวดล้อมด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนก จันทร์ขจร. "การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา." เอกสารประกอบ
การฝึกอบรมหลักสูตร "ผู้บริหารระดับสูง". กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา,
2535.
- กรมสามัญศึกษา. ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2533.
- กวี วงศ์พุ่ม. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บี.เค. อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด, 2539.
- กิติมา ปรีดีดีล. การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร :
บริษัทอักษรพิพม์ จำกัด, 2532.
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอภาคใต้
ของประเทศไทย." ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาการสอน หน่วยที่ 5. กรุงเทพมหานคร :
รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2525.
- ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. "ทัศนะของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เขตการศึกษา 7." ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรม
ศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536.
- บุษรา คุปตวิฑู. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กัณฑ์ด
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2534.
- ประภาพรรณ เส็งวงศ์. การศึกษาสภาพการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. สมุทรปราการ :
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ, 2533.
- ประวีณ ฒ นคร. "สวัสดิการแรงงาน : ด้อยหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ." วารสาร
ข้าราชการ 29,12 (2527) : 13-19.
- ปราโมทย์ อัดตโชติ. "พฤติกรรมการจัดภาวะแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศ
ภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี."
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534.
- ปริญญา อังศุสิงห์. การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทฟิงเกอร์ปรีนแอนด์ มีเดีย จำกัด, 2535.

พิสิทธิ์ สารวิจิตร. "ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา." สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับกาญจนภิเษก (ม.ป.ป.) : 319.

ภิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2532.

ลจิตร แฝ่วสกุล. "ทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในกรุงเทพมหานครที่มีต่องาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.

วรยา เพชรประดับ และคณะ. "การศึกษาสภาพการจัดสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 1." รายงานการวิจัย. นครปฐม : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1, 2538.

วรรณภา ณ สงขลา. "บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ." สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

วาริน แซ่ตัน. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.

วิจิตร วรุตบางกูร. การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา. สมุทรปราการ : ชนิษฐาการพิมพ์ และโฆษณา, 2521.

วิจิตร อาวะกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮดส์, 2528.

สมจิต สวธนไพบูลย์. นวัตกรรมการเรียนการสอน : การวิเคราะห์การสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ม.ป.ป.

สมถวิล แก้วปลั่ง. "บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวิการ. การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา, 2533.

สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2526.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. " ยุทธศาสตร์การสอน." วารสารวิชาการ 2,1 (มกราคม 2542) : 43.
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. "ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2543." 2543.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรอบการประเมินมาตรฐานโรงเรียน ปีการศึกษา 2543 ด้านปัจจัย กระบวนการบริหารโรงเรียน กระบวนการเรียน การสอนและคุณภาพนักเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2544.

_____ . คู่มือดำเนินการประเมินมาตรฐานโรงเรียน ปีการศึกษา 2543. ม.ป.ท., 2543.

_____ . ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6.กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2534.

_____ . รายงานผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2533.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535.

กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์พรินติ้ง กรุ๊ป, 2535.

_____ . แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพมหานคร : อรรถผลการพิมพ์, 2539.

สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ. มลพิษทางเสียง ภัยที่กำลังคุกคามชีวิต.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ, 2531.

สุพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา. "ชีวิตและสุขภาพผู้บังคับบัญชาสมบุรณ์แบบ." เดลินิวส์, 19 กรกฎาคม 2541, 24.

สุพิน บุญชูวงศ์. หลักการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต, 2538.

สุรพันธ์ ยันทอง. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2533.

อารมณ จินดาพันธ์. " ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงงานของ

ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน." ปริญญาานิพนธ์การศึกษา-ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

อารี เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

อารีรัตน์ หิรัญโร. " แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา." ปริญญาานิพนธ์การศึกษา-ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

ภาษาต่างประเทศ

- Astin, Alexander W. The College Environment. New York : American Council on Education, 1968.
- Forehand, Garlie A., and Van Haller B. Gilmer. "Environmental Variation and Studies of Organizational Behavior." Psychological Bulletin 62 (December 1964) : 361.
- Glickman, Carl D. Development Supervision : Alternative Practice for Helping Teachers Improve Instruction. Washington, D.C. : Supervision and Curriculum Development, 1982.
- Hoy, Wayne K., and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory Research and Practice. New York : Random House Inc., 1982.
- Likert, R.M. New Patterns of Management. New York : McGraw - Hill Book Company, 1970.
- Locke, Edwin A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction." in Handbook of Industrial and Organization Psychology, 130 Edited by Marvin D. Dunnette. Chicago : Rand McNally, 1976.
- Steers, R.M. Organization Effectiveness : A Behavioral View. Santa Monica, California : Goodyear Publishing Company, Inc., 1979.
- Szilagyi, Andrew D., and Mare J. Wallace. Organizational Behavior and Performance. California : Goodyear Publishing Company, 1980.

ภาคผนวก ก

เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ทม 1106.02/ ๕๕๑

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

17 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน หัวหน้ากรมส่งเสริมศึกษาอำเภอสามพราน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4๐ ฉบับ

ด้วย นายคำชัย จำเียร นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในกรทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา"

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขออนุญาตยืมเครื่องมือ นายคำชัย จำเียร ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ศรียุทธ์ สุขพานิช)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136



ที่ ทบ (นฐ) 1109/ 2 3098

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือกระทรวงในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อ โรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 ชุด

ด้วย นายถำชัย จำเนียร นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการนบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน ในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในสถาบันบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความร่วมมือจากท่าน โปรดแจ้ง โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่างทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ ถึงขอพบพระคุณจง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขาธิการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034243435 , 034218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขอความกรุณาให้ท่านตอบตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด ตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เกิดความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ต่อไป

คำชี้แจง

คำถามแต่ละข้อต่อไปนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ขอให้ท่านพิจารณาว่าในโรงเรียนของท่าน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด และท่านมีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่เพียงใด แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย **R** ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ด้านกายภาพ						
1	มีการวางผังอาคารต่าง ๆ เป็นระเบียบเรียบร้อย						
2	การจัดห้องเรียนสะอาด						
3	มีที่ทิ้งขยะโดยปราศจากกลิ่นรบกวน						
4	ห้องเรียนใช้จัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้อย่างสะดวก						
5	มีแสงสว่างในห้องเรียนเพียงพอ ต่อการใช้สายตา						
6	มีห้องเรียนเพียงพอในการใช้งาน						
7	ห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน						
8	การเดินติดต่อกันระหว่างอาคารเรียนสะดวก						
9	อาคารเรียนและอาคารประกอบ ไม่ไกลกันมากนัก						
10	มีอาคารประกอบเพียงพอต่อการ จัดกิจกรรม						
11	บริเวณโรงเรียนปลูกไม้ดอก ไม้ประดับสวยงาม						
12	มีสถานที่ให้นักเรียนได้เล่นอย่างพอเพียง						
	ด้านการเรียนการสอน						
1	จัดห้องเรียนเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน						
2	โรงเรียนมีสื่อการสอนอย่างเพียงพอ						
3	การจัดครูเข้าสอนตรงตามความรู้ความสามารถ						
4	จัดทำแผนการสอนครบทุกชั้นเรียน						
5	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน						
6	จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรทุกชั้นเรียน						
7	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ						
8	มีการวัดผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน						
	ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล						
1	การเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของทางราชการได้อย่างรวดเร็ว						

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2	การให้ได้รับเงินค่าเบี่ยงเบี่ยงพาหนะในการไปราชการตามสิทธิ						
3	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม						
4	จัดกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู						
5	ดูแลในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์						
6	สนับสนุนและส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น						
7	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อและเข้ารับการอบรม						
8	ให้ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร						
9	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน						
	การปฏิบัติงาน						
10	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวก						
	ด้านเพื่อนร่วมงาน						
1	เพื่อนร่วมงานมีความสมัครสมานสามัคคีกัน						
2	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						
3	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
4	บรรยากาศในการทำงานเป็นไปเหมือนพี่น้อง						
5	เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งสามารถประนีประนอมกันได้ด้วยเหตุผล						
6	เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่						
7	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน						
8	มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ						
	ด้านผู้บังคับบัญชา						
1	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล						
2	ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน						

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3	ผู้บังคับบัญชามีความเสียสละ						
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้กับงาน						
5	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						
6	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น						
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา						
8	ผู้บังคับบัญชาให้ครุมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ						
9	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม						
10	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความก้าวหน้า						

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ค

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มประชากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 23 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์
2. โรงเรียนอนุบาลนครปฐม
3. โรงเรียนวัดไผ่ล้อม
4. โรงเรียนวัดเกาะวังไทร
5. โรงเรียนวัดดอนยายหอม
6. โรงเรียนวัดธรรมศาลา
7. โรงเรียนวัดพระประโทนเจดีย์
8. โรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม
9. โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า
10. โรงเรียนวัดวังตะกู
11. โรงเรียนวัดทัพหลวง
12. โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ
13. โรงเรียนวัดตาก้อง
14. โรงเรียนวัดหุบรัก
15. โรงเรียนวัดหนองเสือ
16. โรงเรียนบ้านหนองกระโดน
17. โรงเรียนวัดลำพญา
18. โรงเรียนวัดม่วงตารศ
19. โรงเรียนวัดสระกะเทียม
20. โรงเรียนวัดบางเขม
21. โรงเรียนหลวงพ่อแช่มตาก้องอนุสรณ์
22. โรงเรียนบ้านนาสร้าง
23. โรงเรียนวัดสามควายเผือก

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดบ้านยาง
2. โรงเรียนวัดพะเนียงแตก
3. โรงเรียนวัดทุ่งรี
4. โรงเรียนวัดศรีวิสารวาจา
5. โรงเรียนวัดทัพยายท้าว

6. โรงเรียนบ้านหนองปากโลง
7. โรงเรียนบ้านคลองยาง
8. โรงเรียนบ้านรางมะเตือ
9. โรงเรียนบ้านต้นสำโรง
10. โรงเรียนวัดวังเย็น
11. โรงเรียนวัดหนองดินแดง
12. โรงเรียนบ้านทุ่งน้อย
13. โรงเรียนวัดรางปลาหมอ
14. โรงเรียนบ้านมาบแค
15. โรงเรียนบ้านหนองขาหยั่ง
16. โรงเรียนบ้านไร่ต้นสำโรง
17. โรงเรียนวัดใหม่ห้วยลึก
18. โรงเรียนวัดห้วยเอน
19. โรงเรียนบ้านลำท่าโพ
20. โรงเรียนบ้านป่อปลับ

บทที่ ๖ วิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 8 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดลาดหญ้าแพรก
2. โรงเรียนวัดดอนเสาเกียด
3. โรงเรียนบ้านหนองหิน
4. โรงเรียนบ้านทุ่งหัวพรหม
5. โรงเรียนวัดรางสระกะเทียม
6. โรงเรียนวัดดอนขนาท
7. โรงเรียนบ้านหนองแก
8. โรงเรียนบ้านคอวัง

ภาคผนวก ง

ผลการประเมินมาตรฐานโรงเรียน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	การบริหาร																		สรุป		
		มาตรฐานที่ 1				มาตรฐานที่ 2				มาตรฐานที่ 3				มาตรฐานที่ 4				มาตรฐานที่ 5				
		ตัวบ่งชี้				ตัวบ่งชี้				ตัวบ่งชี้				ตัวบ่งชี้				ตัวบ่งชี้				
		1	2	3	สรุป	1	2	สรุป	1	2	3	สรุป	1	2	สรุป	1	2	สรุป				
27	วัดบ้านยาง	2	1	2	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	ไม่ผ่าน	
28	บ้านหนองกะโดน	1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ไม่ผ่าน	
29	บ้านคอวัง	2	1	2	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	ไม่ผ่าน	
30	บ้านคลองยาง	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	ไม่ผ่าน	
31	บ้านหนอง งูเหลือม	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	2	1	ไม่ผ่าน	
32	วัดทัพหลวง	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	ไม่ผ่าน	
33	วัดม่วงตารศ	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	ผ่าน	
34	วัดทุ่งรี	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	ไม่ผ่าน	
35	วัดวังตะกู่	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	0	2	3	3	3	2	2	2	ไม่ผ่าน	
36	วัดทัพยายท้าว	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	ไม่ผ่าน	
37	บ้านทุ่งห้วยพรหม	3	2	3	2	3	3	3	3	2	0	2	3	2	2	2	2	1	2	1	ไม่ผ่าน	
38	บ้านหนองแก	3	0	0	1	1	2	0	1	1	x	x	3	1	2	2	2	2	3	3	ไม่ผ่าน	
39	อนุบาลนครปฐม	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	ผ่าน	
40	วัดพระประโทนเจดีย์	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	ผ่าน	
41	วัดเกาะวังไทร	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	ผ่าน	
42	บ้านปอพลับ	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	ไม่ผ่าน	
43	หลวงพ่อแฉ่ม วัดตาก้อง	3	1	3	0	2	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ไม่ผ่าน	
44	บ้านทุ่งน้อย	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	ผ่าน	
45	บ้านลำท่าโพ	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	ไม่ผ่าน	
46	วัดไผ่ล้อม	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	ไม่ผ่าน	
47	วัดตาก้อง	3	0	0	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	ไม่ผ่าน	
48	บ้านมาบแค	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	ไม่ผ่าน	
49	วัดพะเนียงแตก	3	1	3	2	2	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	ไม่ผ่าน	
50	บ้านนาสร้าง	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	ไม่ผ่าน	
51	บ้านหนองขายั้ง	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	ไม่ผ่าน	

ผลการประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ มี 4 ระดับ

ระดับ	0	หมายถึง	มีผลที่ไม่พึงพอใจ
ระดับ	1	หมายถึง	มีผลน่าพึงพอใจขั้นต่ำ
ระดับ	2	หมายถึง	มีผลน่าพึงพอใจขั้นปานกลาง
ระดับ	3	หมายถึง	มีผลน่าพึงพอใจขั้นสูง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 4 รายงานการประเมินมาตรฐานโรงเรียน ปีการศึกษา 2543 มาตรฐานการบริหาร
โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม สำนักงานการประถมศึกษา
ศึกษาจังหวัดนครปฐม

มาตรฐาน / ตัวบ่งชี้	ร้อยละจำนวนโรงเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ			
	0	1	2	3
มาตรฐานที่ 1 โรงเรียนใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	7.7	13.5	36.5	42.3
ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศได้ครบถ้วนถูกต้อง ตรงกับความต้องการและทันต่อการใช้งาน	1.9	3.9	23.1	71.1
ตัวบ่งชี้ที่ 2 แผนงานของโรงเรียนเกิดจากการมีส่วนร่วมของ ชุมชนสอดคล้องกับสภาพโรงเรียนมีเป้าหมาย ชัดเจนและมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน	13.5	17.3	25.0	44.2
ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดระบบงานชัดเจน คล่องตัวในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมบุคลากรให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	11.5	5.8	26.9	55.8
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศให้ การดำเนินงานบรรลุตามแผน	11.5	26.9	38.5	23.1
มาตรฐานที่ 2 โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นใน การพัฒนา	11.5	25.0	23.1	40.4
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	5.8	21.1	32.7	40.4
ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกและ ประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม เป็นธรรม	17.3	9.6	44.2	28.9
มาตรฐานที่ 3 โรงเรียนจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อสนับสนุน การเรียนการสอน	5.8	9.6	46.1	38.5
ตัวบ่งชี้ที่ 1 กิจกรรมทางวิชาการ บริการแนะแนว บริการ สุขภาพอนามัย โภชนาการและกิจกรรม ช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	1.9	11.5	40.4	46.2
ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	9.7	17.3	28.8	44.2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

มาตรฐาน / ตัวบ่งชี้	ร้อยละจำนวนโรงเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ			
	0	1	2	3
ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดแหล่งความรู้ สื่อ และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	5.9	15.3	55.7	23.1
ตัวบ่งชี้ที่ 4 จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	5.8	7.7	32.7	53.8
มาตรฐานที่ 4 โรงเรียนประสานงานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาโรงเรียน	7.7	11.5	32.7	48.1
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ดำเนินการเพื่อประสานความร่วมมือกับกรรมการโรงเรียน ชุมชนและหน่วยงานอื่นในการพัฒนาโรงเรียน	5.8	9.6	42.3	42.3
ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และต่อเนื่อง	7.7	17.3	28.9	46.1
มาตรฐานที่ 5 โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	9.6	28.8	32.7	28.9
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	9.6	23.1	48.1	19.2
ตัวบ่งชี้ที่ 2 นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาและพัฒนางานอยู่เสมอ	9.6	25	42.3	23.1

จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 51 โรงเรียน

ภาคผนวก จ

ค่าสถิติความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ ๒๐๑๘ สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ
1	ด้านกายภาพ (X_1)	3.7316	.5065
	โรงเรียนขนาดเล็ก	3.9375	.4291
	โรงเรียนขนาดกลาง	3.6927	.5198
	โรงเรียนขนาดใหญ่	3.6938	.5073
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2)	3.4871	.5001
	โรงเรียนขนาดเล็ก	3.6758	.3938
	โรงเรียนขนาดกลาง	3.4313	.5384
	โรงเรียนขนาดใหญ่	3.4701	.4876
3	ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (X_3)	3.7686	.5326
	โรงเรียนขนาดเล็ก	3.8406	.5587
	โรงเรียนขนาดกลาง	3.7125	.5352
	โรงเรียนขนาดใหญ่	3.7924	.5221
4	ด้านเพื่อนร่วมงาน (X_4)	3.5980	.6493
	โรงเรียนขนาดเล็ก	3.6680	.5877
	โรงเรียนขนาดกลาง	3.4875	.7599
	โรงเรียนขนาดใหญ่	3.6698	.5512
5	ด้านบังคับบัญชา (X_5)	3.9358	.5894
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.1031	.5006
	โรงเรียนขนาดกลาง	3.8463	.6646
	โรงเรียนขนาดใหญ่	3.9554	.5375
รวม โรงเรียนทุกขนาด ทุกด้าน		3.7189	.4209
รวมโรงเรียนขนาดเล็กทุกด้าน		3.8633	.3466
รวมโรงเรียนขนาดกลางทุกด้าน		3.6510	.4432
รวมโรงเรียนขนาดใหญ่ทุกด้าน		3.7276	.4151

ตารางที่ 6 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
แยกตามขนาดโรงเรียน

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	m	๖
	โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 8 โรงเรียน		
	ด้านกายภาพ		
1	มีการวางผังอาคารต่าง ๆ เป็นระเบียบเรียบร้อย	4.0313	.7822
2	การจัดห้องเรียนสะอาด	3.8750	.6599
3	มีที่ทิ้งขยะโดยปราศจากกลิ่นรบกวน	3.9063	.5880
4	ห้องเรียนใช้จัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้อย่าง สะดวก	3.8750	.7513
5	มีแสงสว่างในห้องเรียนเพียงพอ ต่อการใช้สายตา	4.2188	.5527
6	มีห้องเรียนเพียงพอในการใช้งาน	3.9688	.9327
7	ห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน	4.1563	.6278
8	การเดินทางติดต่อกันระหว่างอาคารเรียนสะดวก	4.1250	.7513
9	อาคารเรียนและอาคารประกอบ ไม่ไกลกันมากนัก	4.1563	.6278
10	มีอาคารประกอบเพียงพอต่อการ จัดกิจกรรม	3.5313	1.0155
11	บริเวณโรงเรียนปลูกไม้ดอก ไม้ประดับสวยงาม	3.5938	1.1031
12	มีสถานที่ให้นักเรียนได้เล่นอย่างพอเพียง	3.8125	.9980
	ด้านการเรียนการสอน		
1	จัดห้องเรียนเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน	4.1875	.5923
2	โรงเรียนมีสื่อการสอนอย่างเพียงพอ	3.3125	.6445
3	การจัดครูเข้าสอนตรงตามความรู้ความสามารถ	3.6250	.6599
4	จัดทำแผนการสอนครบทุกชั้นเรียน	3.8125	.6927
5	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	3.4375	.6690
6	จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตร ทุกชั้นเรียน	3.6875	.4709
7	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	3.6875	.5923
8	มีการวัดผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	3.6563	.6530

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	m	๖
	ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล		
1	การเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของทางราชการได้อย่างรวดเร็ว	4.0313	.7822
2	การให้ได้รับเงินค่าเบี่ยงเบนค่าพหุในการไปราชการตามสิทธิ	3.5938	1.1319
3	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.8750	.9419
4	จัดกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู	3.2188	1.0075
5	ดูแลในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.9688	.6949
6	สนับสนุนและส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.0938	.7344
7	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อและเข้ารับการอบรม	4.0938	.6891
8	ให้ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร	4.0000	.7620
9	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน		
	การปฏิบัติงาน	3.9375	.6690
10	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวก	3.5938	.9108
	ด้านเพื่อนร่วมงาน		
1	เพื่อนร่วมงานมีความสมัครสมานสามัคคีกัน	3.8125	.7803
2	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.7500	.8032
3	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.6563	.7453
4	บรรยากาศในการทำงานเป็นไปเหมือนพี่น้อง	3.6563	.7007
5	เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งสามารถประนีประนอมกันได้		
	ด้วยเหตุผล	3.5313	.8793
6	เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.7813	.7507
7	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	3.6875	.6445
8	มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ	3.4688	.6713
	ด้านผู้บังคับบัญชา		
1	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.0938	.6405

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	m	๖
2	ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.2188	.6082
3	ผู้บังคับบัญชามีความเสียสละ	4.1563	.5741
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้กับงาน	4.3438	.6016
5	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.1250	.5536
6	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น	4.0000	.6222
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	4.0313	.6949
8	ผู้บังคับบัญชาให้ครุมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ	3.9688	.7399
9	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	3.8750	.8707
10	ผู้บังคับบัญชาสันนิบาสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความก้าวหน้า	4.2188	.6082
	โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน		
	ด้านกายภาพ		
1	มีการวางผังอาคารต่าง ๆ เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.9000	.8206
2	การจัดห้องเรียนสะอาด	3.5625	.6333
3	มีที่ทิ้งขยะโดยปราศจากกลิ่นรบกวน	3.6250	.8912
4	ห้องเรียนใช้จัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้อย่างสะดวก	3.7000	.6825
5	มีแสงสว่างในห้องเรียนเพียงพอ ต่อการใช้สายตา	3.8625	.6889
6	มีห้องเรียนเพียงพอในการใช้งาน	3.5875	1.0637
7	ห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน	3.5750	.8535
8	การเดินทางติดต่อกันระหว่างอาคารเรียนสะดวก	3.9250	.7758
9	อาคารเรียนและอาคารประกอบ ไม่ไกลกันมากนัก	4.1250	.7182
10	มีอาคารประกอบเพียงพอต่อการ จัดกิจกรรม	3.2875	1.0814
11	บริเวณโรงเรียนปลูกไม้ดอก ไม้ประดับสวยงาม	3.7375	.8678
12	มีสถานที่ให้นักเรียนได้เล่นอย่างพอเพียง	3.4250	1.0406

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	m	บ
	ด้านการเรียนการสอน		
1	จัดห้องเรียนเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน	3.8375	.7368
2	โรงเรียนมีสื่อการสอนอย่างเพียงพอ	3.2500	.7204
3	การจัดครูเข้าสอนตรงตามความรู้ความสามารถ	3.4125	.7745
4	จัดทำแผนการสอนครบทุกชั้นเรียน	3.4000	.8359
5	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	3.1750	.7252
6	จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรทุกชั้นเรียน	3.5125	.7290
7	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	3.4375	.7264
8	มีการวัดผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	3.4250	.6517
	ด้านสวัสดิการและประโยชน์แก่กุล		
1	การเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของทางราชการได้อย่างรวดเร็ว	3.8500	.7309
2	การให้ได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะในการไปราชการตามสิทธิ	3.4000	.9494
3	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.8375	.7704
4	จัดกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู	3.2250	.9137
5	ดูแลในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.9000	.8050
6	สนับสนุนและส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.9375	.7177
7	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อและเข้ารับการอบรม	3.9500	.7779
8	ให้ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร	3.8625	.6889
9	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงาน	3.7875	.7907
10	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวก	3.3750	.8325
	ด้านเพื่อนร่วมงาน		
1	เพื่อนร่วมงานมีความสมัครสมานสามัคคีกัน	3.4000	.9626
2	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.4500	.8098

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	m	๖
3	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.5625	.7931
4	บรรยากาศในการทำงานเป็นไปเหมือนพี่น้อง	3.5125	.9807
5	เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งสามารถประนีประนอมกันได้ ด้วยเหตุผล	3.5125	.8714
6	เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.5000	.8859
7	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	3.5500	.7614
8	มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ	3.4125	.9098
ด้านผู้บังคับบัญชา			
1	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.9000	.7222
2	ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การทำงาน	3.7875	.7238
3	ผู้บังคับบัญชามีความเสียสละ	3.8250	.8535
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้กับงาน	3.9125	.7826
5	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.8875	.6934
6	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น	3.7000	.8019
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	3.8125	.7970
8	ผู้บังคับบัญชาให้ครุมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเป็น ระบบ	3.7625	.7334
9	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความยุติธรรม	3.8375	.7704
10	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับ ความก้าวหน้า	4.0375	.7538
โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 23 โรงเรียน			
ด้านกายภาพ			
1	มีการวางผังอาคารต่าง ๆ เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.7283	.7574
2	การจัดห้องเรียนสะอาด	3.5652	.6167
3	มีที่ทิ้งขยะโดยปราศจากกลิ่นรบกวน	3.6087	.8381

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	m	๖
4	ห้องเรียนใช้จัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้อย่างสะดวก	3.6196	.7239
5	มีแสงสว่างในห้องเรียนเพียงพอ ต่อการใช้สายตา	4.0326	.7625
6	มีห้องเรียนเพียงพอในการใช้งาน	3.7174	.9981
7	ห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน	3.6630	.6838
8	การเดินทางติดต่อกันระหว่างอาคารเรียนสะดวก	3.8152	.8377
9	อาคารเรียนและอาคารประกอบ ไม่ไกลกันมากนัก	3.9891	.7337
10	มีอาคารประกอบเพียงพอต่อการ จัดกิจกรรม	3.2935	1.0328
11	บริเวณโรงเรียนปลูกไม้ดอก ไม้ประดับสวยงาม	3.8261	.8335
12	มีสถานที่ให้นักเรียนได้เล่นอย่างพอเพียง	3.4674	.9312
ด้านการเรียนการสอน			
1	จัดห้องเรียนเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน	3.7174	.7160
2	โรงเรียนมีสื่อการสอนอย่างเพียงพอ	3.2609	.9123
3	การจัดครูเข้าสอนตรงตามความรู้ความสามารถ	3.3152	.7835
4	จัดทำแผนการสอนครบทุกชั้นเรียน	3.6413	.8331
5	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	3.2717	.7278
6	จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรทุกชั้นเรียน	3.5870	.6818
7	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	3.4022	.6963
8	มีการวัดผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	3.5652	.7001
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล			
1	การเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของทางราชการได้อย่างรวดเร็ว	3.8261	.7929
2	การให้ได้รับเงินค่าเบี่ยงเบนภาระในการไปราชการตามสิทธิ	3.1196	1.0674
3	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.9783	.6950
4	จัดกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู	3.3913	.9012

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	m	๖
5	ดูแลในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.0761	.7146
6	สนับสนุนและส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.0870	.6737
7	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อและเข้ารับการอบรม	4.2283	.6970
8	ให้ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร	4.1196	.6262
9	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงาน	3.6304	.7518
10	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวก	3.4674	.8702
	ด้านเพื่อนร่วมงาน		
1	เพื่อนร่วมงานมีความสมัครสมานสามัคคีกัน	3.6087	.7256
2	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.5652	.6364
3	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.6957	.6587
4	บรรยากาศในการทำงานเป็นไปเหมือนพี่น้อง	3.6413	.7643
5	เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งสามารถประนีประนอมกันได้ ด้วยเหตุผล	3.6630	.6338
6	เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.7391	.7826
7	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	3.7500	.6567
8	มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ	3.6957	.6751
	ด้านผู้บังคับบัญชา		
1	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.9891	.6367
2	ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การทำงาน	3.9674	.6866
3	ผู้บังคับบัญชามีความเสียสละ	3.8043	.7147
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้กับงาน	4.0000	.6630
5	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.9457	.6353
6	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น	3.7174	.7160
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	4.0000	.6954

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	m	๖
8	ผู้บังคับบัญชาให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ	3.9457	.7166
9	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	3.9891	.6711
10	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความก้าวหน้า	4.1957	.6503

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก จ

ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ชื่อ - ชื่อสกุล นางสาวจันทิมา นนทิกกร
 วุฒิทางการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ 7 กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5
 สถานที่ทำงาน หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5
 อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ชื่อ - ชื่อสกุล นายพิเชฐฐ์ ศรีเมฆ
 วุฒิทางการศึกษา Ph.D. Development Education.
 Central Luzon State University.
 Philippines
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม
 สถานที่ทำงาน หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม
 อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ชื่อ - ชื่อสกุล นายรัตน์ ยืนนาน
 วุฒิทางการศึกษา M.Ed. (Educational Administration)
 University of Philippines
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม
 สถานที่ทำงาน สถาบันราชภัฏนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม
 จังหวัดนครปฐม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล นายกำชัย จำเนียร
 วัน เดือน ปี เกิด 18 ธันวาคม 2495
 ที่อยู่ 27 หมู่ 3 ต.ขุนแก้ว อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม
 โทรศัพท์ 034 - 333304

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2506 ประถมปีที่ 4 โรงเรียนวัดไทยาวาส อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม
 พ.ศ. 2508 ประถมปีที่ 7 โรงเรียนเพิ่มวิทยามูลนิธิ อ.นครชัยศรี
 จ.นครปฐม
 พ.ศ. 2514 มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย อ.เมืองนครปฐม
 จ.นครปฐม
 พ.ศ. 2515 ประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.)
 วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จ.ราชบุรี
 พ.ศ. 2516 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง)
 วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จ.ราชบุรี
 พ.ศ. 2519 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) วิชาเอก คณิตศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม
 พ.ศ. 2542 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2517 ครูจัตวา โรงเรียนบ้านท่าตลาด อ.สามพราน จ.นครปฐม
 พ.ศ. 2519 ครูตรี โรงเรียนวัดสัมปทวน อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม
 พ.ศ. 2522 ผู้ช่วยหัวหน้าหมวดการศึกษา อ.บางเลน จ.นครปฐม
 พ.ศ. 2525 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอดอนตูม จ.นครปฐม
 พ.ศ. 2530 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสามพราน จ.นครปฐม
 พ.ศ. 2534 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ นครชัยศรี จ.นครปฐม
 พ.ศ. 2540 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม จ.นครปฐม
 พ.ศ. 2545-ปัจจุบัน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ นครชัยศรี จ.นครปฐม