

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจ
ในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ปริญญานิพนธ์

ของ

วาริน แซ่ตัน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2543

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2543

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจาก อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ติดตาม กำกับ และตรวจแก้ไขการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้อย่างใกล้ชิด และรองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยความเมตตาโดยตลอดนับตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยจนเรียบร้อยโดยเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบพระขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ และอาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และช่วยเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยระลึกถึงในพระคุณ ซึ่งท่านช่วยให้คำแนะนำ ตรวจสอบแบบสอบถาม คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และรองศาสตราจารย์วรรณิ์ โสมประยูร

ขอขอบคุณผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพังงา หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ คุรุใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจนคณะครูที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ซึ่งส่งผลให้การจัดเก็บข้อมูลมีความสมบูรณ์อย่างมาก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวนามมาแล้ว ข้างต้น

คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา-มารดา ตลอดจนครู-อาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนร่วมสร้างพื้นฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย

วาริน แซ่ตัน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัย.....	8
สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	9
ความหมายและความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	9
องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	13
สถานที่ตั้ง.....	16
ขนาดของโรงเรียน.....	19
ด้านกายภาพ.....	19
ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	23
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล.....	30
ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	31
ด้านผู้บังคับบัญชา.....	34
ความพึงพอใจในการทำงาน.....	37
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	38
ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน.....	38
การศึกษาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	39

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการ ทำงาน.....	42
สถานที่ตั้งของโรงเรียน.....	42
ขนาดของโรงเรียน.....	42
ด้านกายภาพ.....	43
ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	43
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล.....	44
ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	45
ด้านผู้บังคับบัญชา.....	45
สภาพแวดล้อมทั่วไปของจังหวัดพังงาและสภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา.....	46
สภาพทั่วไปของจังหวัดพังงา.....	46
ที่ตั้ง.....	46
ลักษณะภูมิประเทศ.....	47
สภาพภูมิอากาศ.....	47
การปกครองและประชากร.....	47
สภาพทางเศรษฐกิจ.....	47
การคมนาคม.....	48
สภาพปัจจุบันด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.....	48
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา.....	48
บรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	57
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การจัดกระทำข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	81
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	81
การดำเนินการวิจัย.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	88
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	89
บรรณานุกรม.....	90

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	97
ภาคผนวก ก. ขอความอนุเคราะห์เชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	98
ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน	
สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา	
ศึกษาจังหวัดพังงา	
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	123

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน	54
2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน.....	70
3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาโดยรวม	71
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวม.....	72
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา โดยรวม.....	73
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของครู ในสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวม.....	74
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน สภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านเพื่อนร่วมงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา โดยรวม.....	76
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวม.....	77
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความพึงพอใจในการทำงาน ของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาโดยรวม.....	78
10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจ ในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา.....	79
11 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายจากตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัวแปร ที่มีอำนาจทำนาย ความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา.....	80

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารงานทุกประเภทนั้นเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (พนัส หันนาคินทร์. 2526 : 7) และผลของงานจะสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจของทุกคนทุกฝ่ายซึ่งที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 14) กล่าวว่า ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานประเภทใดจำเป็น จะต้องอาศัยทรัพยากรหลายอย่างเป็นองค์ประกอบพื้นฐานโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบด้านตัวบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพราะการบริหารงานจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่มบุคคลในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่ มิทเชลล์ (พิชญากรณ์ อิงคามารธร. 2532 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Mitchell. 1982 : 393) กล่าวว่างานที่จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้น และปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จก็คือความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมทำงานได้สำเร็จได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุใด (กิตติมา ปรีดีศิลป. 2529 : 320)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งหรือองค์การหนึ่งมีหน้าที่ให้การศึกษาแก่สังคม ตลอดจนมีหน้าที่อบรมด้านศีลธรรมและจริยธรรมให้เป็นพลเมืองดีแก่สังคม ผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดอาจพิจารณาได้จากคุณภาพทางการศึกษาซึ่งได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตลอดจนสุขภาพอนามัย อันเป็นผลที่เกิดจากการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียนทั้งสิ้น แต่การที่จะสามารถบริหารงานโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานหลายประการ ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ แต่คนนับว่ามีความสำคัญที่สุด อาคารเรียนและสิ่งก่อสร้างแม้จะสวยหรูก็อาจจะไม่มีความหมายหากขาดความรับผิดชอบหรือไม่มีความมั่นใจ ก็จะไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวนักเรียนและโรงเรียน ดังที่สมจิต สวธนไพบุลย์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า คุณภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับ การจัดการสอนของครู แต่การที่จะให้ครูมีความตั้งใจและความพึงพอใจในการทำงาน สเตร้าและเชลส (Stauss and Sayles. 1980 : 5 – 6) กล่าวว่า คนจะรู้สึกพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับงานที่เขาทำนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ส่วนฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel 1982 : 54) ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ

บุคลากร ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกประทับใจของบุคลากร ช่วยให้การบริหารบุคลากรประสบความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : 3) กล่าวว่าปัจจุบันสภาพของสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบต่อบุคลากรจะเห็นได้ว่ามีครูจำนวนไม่น้อยขาดความศรัทธาในการประกอบอาชีพครู ขาดอุดมการณ์และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้นไม่พัฒนาการเรียนการสอนและงานในหน้าที่ ไม่อุทิศเวลาให้สถานศึกษา ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากสภาพปัญหาดังกล่าว กิติมา ปรีดีคิลก (2529 : 155) ซึ่งให้เห็นว่าอาจจะมีสาเหตุมาจากหน่วยงานไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จนทำให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานลดน้อยลง สอดคล้องกับพิชญากรณ์ อิงคามารธร (2532 : 175) ที่กล่าวว่า ไม่ว่าจะมีความมาจากภายในหรือภายนอกองค์กรย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้นสมควรที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อันจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล สอดคล้องกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา (2542 : 1) ที่ได้สรุปถึงพฤติกรรมการทำงานของครูภายในสังกัดว่า ครูส่วนใหญ่ขยันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรเต็มใจเข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่กับหน่วยงานที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน แต่ครูบางคนก็มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการขาดความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มักร้องเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในความไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ขาดความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียนเดียวกันนอกจากนี้ซึ่งเกี่ยวกับการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์อีกด้วย

จากประสบการณ์ในการทำงานของผู้วิจัยในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนได้พบพฤติกรรมบางประการของข้าราชการครูที่ได้แสดงออกเมื่อไม่พอใจผู้บริหารโรงเรียนในบางเรื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบจะเห็นได้ว่าการร้องเรียนเพื่อขอความเป็นธรรมโดยการเขียนบัตรสนทนาร้องเรียนต่อผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดพังงา เขียนใบปลิวแจกตามโรงเรียนต่าง ๆ มักจะปฏิเสธงานที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายให้ สำหรับบางคนจะทำงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ขยันเตรียมการสอนเอาใจใส่ต่อตัวเด็ก ขยันติดต่อกับผู้ปกครองเมื่อพบปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น ส่วนครูที่ทำการสอนอยู่ในท้องถิ่นการ การคมนาคมไปมาไม่สะดวกและครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพเป็นเกาะต้องพักอาศัยบ้านพักครู ไม่สามารถเดินทางไปกลับได้ซึ่งครูส่วนใหญ่เขียนคำร้องขอย้าย ขอโอน เมื่อถึงเวลาที่ทางราชการกำหนด จากพฤติกรรมที่ครูแสดงออก ถึงพฤติกรรมความพึงพอใจและความ

ไม่เพียงพอใจในการทำงานดังกล่าวนี้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับประถมศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ค้นคว้าหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตสังคม แบ่งออกเป็น สถานที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน แบ่งเป็น ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับใด โดยผู้วิจัยมุ่งหวังว่า การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในอันที่จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นที่พึงพอใจ แก่บุคลากรของหน่วยงานต่อไปด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
3. เพื่อค้นหาตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตสังคม ได้แก่ สถานที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ซึ่งจะประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่ครู ตลอดจนหน่วยงาน อื่น ๆ สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่บุคลากรในหน่วยงานของตนต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตสังคม แบ่งเป็นสถานที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน แบ่งเป็น ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา กับความพึงพอใจในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 1,649 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำนวน 341 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นสองขั้นตอน (Twostage Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

3.1.1 ปัจจัยด้านชีวิตสังคม แบ่งออกเป็น สถานที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน

3.1.1.1 สถานที่ตั้งของโรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนเกาะ และโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นแผ่นดินใหญ่

3.1.1.2 ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนแบ่งเป็น

3.1.2.1 ด้านกายภาพ

3.1.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

3.1.2.3 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

3.1.2.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน

3.1.2.5 ด้านผู้บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู

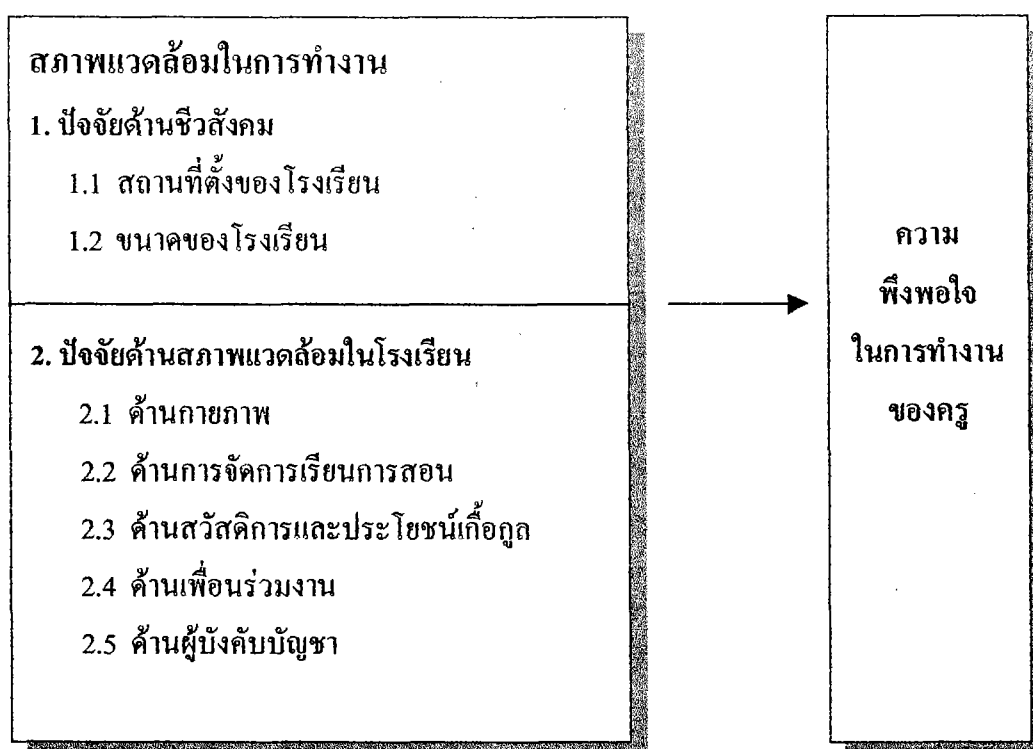
กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยด้านชีวสังคม ได้แก่ สถานที่ตั้งของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยศึกษามาจากแนวคิดของสตีล (Steer. 1979 : 365 - 366) แอสติน (ทัศนีย์ จารุรัตน์ จามร. 2536 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Astin. 1972 : 67) บราวน์และโมเบอร์ก (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542 : 38 ; อ้างอิงมาจาก Brown and Moberg. 1980 : 420 - 421) แล้วนำมาปรับให้สอดคล้องกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 391 - 392)



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู
2. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในงานวิจัยนี้หมายถึงสภาพต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาแบ่งเป็น

1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม หมายถึง สภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1.1 สถานที่ตั้งของโรงเรียน หมายถึง สภาพบริเวณที่โรงเรียนนั้นตั้งอยู่

แบ่งออกเป็น

1.1.1.1 โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนเกาะ หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนผืนดินที่มีน้ำล้อมรอบ ในงานวิจัยนี้ หมายถึง โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะของจังหวัดพังงา ได้แก่ โรงเรียนบ้านเกาะหมากน้อย โรงเรียนบ้านเกาะปันหยี โรงเรียนบ้านเกาะไม้ไผ่ โรงเรียนบ้านสามช่อง

1.1.1.2 โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนผืนแผ่นดินใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นดินที่เป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดพังงา

1.1.2 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ระดับของโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ในโรงเรียน แบ่งเป็น

1.1.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

1.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คนขึ้นไป

1.1.2.3 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 121 คนลงมา

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

1.2.1 ด้านกายภาพ หมายถึง ลักษณะของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นระเบียบสวยงาม ขนาดของห้องเรียนไม่คับแคบ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้

สะดวก มีการจัดห้องเรียนอาคารเรียน อาคารประกอบ โรงฝึกงาน โรงอาหารสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ถนนไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ ที่ทิ้งขยะสะอาดไม่มีกลิ่น รางระบายน้ำน้ำไหลสะดวก ปราศจากขยะ มีการปรับแสงสว่างภายในตัวอาคารเหมาะสมกับสภาพของกิจกรรม สถานที่ตั้งของอาคารเรียน อาคารประกอบ ไม่ใกล้และไกลจนเกินไปสะดวกในการติดต่อ การวางแผนบริเวณอาคารสถานที่ต่างๆเหมาะสม สภาพของดินภายในบริเวณโรงเรียนเป็นดินดี

1.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้แก่ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานชัดเจน มีการจัดเตรียมอุปกรณ์การสอนครบถ้วน ตลอดจนมีการจัดเตรียมสถานที่ วัสดุฝึกงาน เอกสารการวัดผลและการประเมินผล จัดทำแผนการสอนทุกชั้นเรียน จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน มีการจัดครูประจำชั้นประจำวิชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดกิจกรรมพัฒนางานด้านการเรียนการสอน โดยการสังเกตการสอน จัดกิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน จัดกิจกรรมนิเทศการสอนภายในโรงเรียน

1.2.3 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและบริการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร การได้รับความสนับสนุนให้ศึกษาต่อและอบรมเพิ่มเติม การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน ได้แก่ แผนที่ หนังสือ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายสไลด์ การได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว เครื่องพิมพ์ดีด

1.2.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพอันดีระหว่างครูกับบุคลากรอื่นในโรงเรียนที่แสดงออกในลักษณะรักใคร่ กลมเกลียว ช่วยเหลือเกื้อกูล ปราศจากความขัดแย้งเอื้ออาทรต่อกัน

1.2.5 ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีความสามารถบริหารงานโดยให้บุคคลมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นนโยบาย เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ คำนึงถึงสวัสดิภาพและความมั่นคงของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

2. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อปัจจัยด้านชีวิตร่วมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา สำหรับงานวิจัยนี้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้กรอบแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 : 392 - 393)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 ความหมายและความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.1 สถานที่ตั้ง

1.2.2 ขนาดโรงเรียน

1.2.3 ด้านกายภาพ

1.2.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.2.5 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

1.2.6 ด้านเพื่อนร่วมงาน

1.2.7 ด้านผู้บังคับบัญชา

2. ความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 การศึกษาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

3.1 สถานที่ตั้ง

3.2 ขนาดโรงเรียน

3.3 ด้านกายภาพ

3.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน

3.5 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

3.6 ด้านเพื่อนร่วมงาน

3.7 ด้านผู้บังคับบัญชา

4. สภาพแวดล้อมทั่วไปของจังหวัดพังงาและสภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ให้องค์กรมีความสุขมีนักวิชาการส่วนใหญ่ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวสังคมแบ่งออกเป็น สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ขนาดของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพราะสอดคล้องกับสภาพของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

1.1 ความหมายและความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1.1 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2533 : 193) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศขององค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การเช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

เดสเลอร์ (สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม. 2526 : 596 ; อ้างอิงมาจาก Desler. 1976 : ไม่มีเลขหน้า) สรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การที่มีต่อโครงสร้างองค์การ การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารงาน การตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมของคนในองค์การซึ่งประกอบด้วยความเอาใจใส่สนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผยความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ

สตัล (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Stahl. 1965 : 286) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง ตัวผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน คูเปอร์ (จำรูญ พรหมสุวรรณ. 2533 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Cooper. 1958. : 31 - 33) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพของร่างกายเกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเหมาะสม ความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้ สอดคล้องกับ กิลเมอร์ (กิติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 325 ; อ้างอิงมาจาก Gilmer. 1966 : 280 - 283) ให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง แสง เสียง ชั่วโง่งการทำงาน

แอสติน (ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. 2536 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Astin. 1972 : 67) สรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร ด้านกายภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกลุ่มเพื่อนหมายถึงปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันนับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครูเพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องต่างๆไปและให้ความมั่นใจรู้สีกว่าตนประสบความสำเร็จ ช่วยยุยงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์เพราะในสถาบันการศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกัน ซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุปแล้ว สภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติและค่านิยมเพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดี จะทำให้เกิดความรักความผูกพันความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. สภาพแวดล้อมในด้านการเรียนการสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ และทักษะ แนวความคิดและอุดมการณ์ทั้งหมดให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าวอาจรวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน องค์ประกอบ

ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานคือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน คุณภาพของครูผู้สอน วิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูผู้สอนต่อวิชาที่สอน

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึง นโยบายและระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องบริหารไปในทางที่จะทำให้สถานศึกษาเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรภาพ เพื่อนร่วมงานภายในสถาบันมีความอบอุ่น มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีความสุขสบายใจ อยากมาทำงาน มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น จะเห็นได้ว่าระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีสภาพที่คล่องตัวมีอิสระในการดำเนินการทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารด้านงบประมาณและการบริหารงานด้านวิชาการ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ปกติจะหมายถึง อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต และการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะอาดสบายต่าง ๆ เช่น สภาพเมืองและชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษา สภาพทางด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เหมาะสม มีความสงบเพียงพอสำหรับใช้ความคิด ห่างจากเสียงรบกวน เช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่าง ๆ นอกจากนั้น โรงเรียนควรมีสนาบหญ้า และบริเวณที่ร่มรื่น มีการกำหนดสถานที่ของกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องพิจารณาไม่ให้เกิดการรบกวนกันขึ้น เช่น สถานที่ประชุมหรือบรรยากาศทางวิชาการไม่ควรอยู่ใกล้กับบริเวณการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬาซึ่งมีการเชียร์ส่งเสียงดังจนก่อให้เกิดความเครียด

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนานุเคราะห์ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

1.1.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงาน องค์การใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคล องค์การจึงสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 145) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้นองค์การจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาด สวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพ

แวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ และทำให้รู้จักอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจ สภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ๆ ได้ดังนี้

1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิกภาพของคนกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การรวมทั้งความสามารถของคนในองค์การเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยในการศึกษาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ซาวิกกี และคูลีย์ (นงนุช โรจนเลิศ . 2540 : 47 ; อ้างอิงมาจาก Savicki and Cooley. 1987 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความทอดของบุคลากรในวิชาชีพสุขภาพจิต พบว่า ความเคร่งครัดต่อระเบียบ การขาดอิสระในการทำงาน การขาดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์และความทอดในการทำงาน ดังนั้นองค์การควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดความทอดหรือความรู้สึกแปลกแยก และเบื่อหน่าย

ลอว์เลส (ลจิตร์ แฝ่วสกุล . 2534 : 27 – 28 ; อ้างอิงมาจาก Lawless. 1979 : 32 - 33) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. บรรยากาศในกลุ่มมีแนวโน้มเป็นกันเองมีความสะดวกสบายและไม่ตึงเครียด
2. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน
3. สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน
4. สมาชิกรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสมาชิกทุกคนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ถึงแม้ว่าเป็นความคิดเห็นที่รุนแรงก็ตาม
5. ความไม่เห็นด้วยของสมาชิกในการปฏิบัติงานบางประการ ควรได้รับการพิจารณาหาเหตุผลและพยายามที่จะมีการแก้ไขปัญหามากกว่าการขจัดความคิดเห็นเหล่านั้น
6. การตัดสินใจปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานของสมาชิกต้องกระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงจากสมาชิก
7. การติชมสมาชิกในการปฏิบัติงานต้องกระทำอย่างตรงไปตรงมาและมีหลักฐานแสดง

8. สมาชิกทุกคนมีความเป็นอิสระที่จะแสดงความรู้สึกต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ในทุกกรณี

9. การมอบหมายงานแก่สมาชิกต้องกระทำอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกทุกคน

10. ประธานกลุ่มไม่แสดงออกถึงการใช้อำนาจในการทำงานแต่แสดงออกโดยขอความร่วมมือจากสมาชิกในการปฏิบัติงาน

11. สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญและส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ได้มีผู้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

สเตียร์ (Steer. 1979 : 365 – 366) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้คือ

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง วิธีการต่างๆที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์การ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน

3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญๆ จะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

4. การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์การที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development Emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ โดยฝึกอบรมและการพัฒนาประสิทธิภาพแก่สมาชิกขององค์การ

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security versus Risk) หมายถึง ระดับของความกดดันต่าง ๆ (Pressures) ภายในองค์การที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์การ

7. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness versus Defensiveness) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์การพยายามที่จะปิดบังความคิดพลาดของตนเอง โดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

8. สถานภาพและขวัญ (Status and morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่วไปของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งนี้ว่าเป็นสถานที่เหมาะสมแก่การทำงาน

9. การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรทราบว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานและสนับสนุนในการทำงาน

10. ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์กรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรคืออะไรและกำลังทำอะไร องค์กรมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้นและควรจะตอบสนองปัญหานั้นอย่างไร

แอสติน (ทศนีย์ จารุรัตน์จามาร. 2536 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Astin. 1972 : 67)

กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร ด้านอาคารสถานที่ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกลุ่มเพื่อนหมายถึงปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันนับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครูเพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องต่างๆ ไปและให้ความมั่นใจรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ ช่วยขยุงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ เพราะในสถาบันการศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกัน ซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุปแล้วสภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติ และค่านิยม เพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดี ทำให้เกิดความรักความผูกพันความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. สภาพแวดล้อมในด้านการเรียนการสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้และทักษะ แนวความคิดและอุดมการณ์ทั้งหมดให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าวอาจรวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน คือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน คุณภาพของครู ผู้สอน วิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูผู้สอนต่อวิชาที่สอน

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึง นโยบายและระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องบริหารไปในทางที่จะทำให้สถานศึกษาเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรภาพ เพื่อนร่วมงานภายในสถาบันมีความอบอุ่น มีความรู้สึก

มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีความสุขสบายใจ อยากมาทำงาน มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น จะเห็นได้ว่าระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีสภาพที่คล่องตัว มีอิสระในการดำเนินการทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารด้านงบประมาณและการบริหารงานด้านวิชาการ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ปกติจะหมายถึง อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะอาดสบายต่าง ๆ เช่น สภาพเมืองและชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษา สภาพทางด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เหมาะสม มีความสงบเพียงพอสำหรับใช้ความคิด ห่างจากเสียงรบกวน เช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่าง ๆ นอกจากนั้น โรงเรียนควรมีสวนหย่อม และบริเวณที่ร่มรื่น มีการกำหนดสถานที่ของกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องพิจารณาไม่ให้เกิดการรบกวนกันขึ้น เช่น สถานที่ประชุมหรือบรรยายทางวิชาการไม่ควรอยู่ใกล้กับบริเวณการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬาซึ่งมีการเชียร์ส่งเสียงดังจนก่อให้เกิดความเครียด

บราวน์ และโมเบอร์ก (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542 : 38 ; อ้างอิงมาจาก Brown and Moberg. 1980 : 420 – 421) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 4 แบบ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานเน้นการใช้อำนาจ มีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัด เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ในส่วนความสัมพันธ์นั้นผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจะเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงานตามบทบาทจะเน้นกฎระเบียบและความเสมอภาค ผล การแข่งขันและความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีดำเนินการขององค์กร ลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงาน จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมีถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นความสำคัญของบุคลากร องค์กรแบบนี้เป็นองค์กรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงานและคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยม

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

สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลมาจากหลายแนวคิดและปรับให้สอดคล้องกับสภาพของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ผู้วิจัยศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวสังคม แบ่งเป็นสถานที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน แบ่งเป็น ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 สถานที่ตั้งของโรงเรียน

หลักการเลือกทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา นับว่ามีความสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษา จึงต้องจัดทำอย่างรอบคอบและจำเป็นต้องได้รับการกลั่นกรองมาจากการวางแผนของบุคคลหลายฝ่ายมาร่วมกันพิจารณา ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 25 – 26) ได้ให้หลักในการพิจารณาเลือกที่ดินเพื่อก่อสร้างโรงเรียนว่า ควรพิจารณาเรื่องต่อไปนี้

1. สถานที่ตั้งของโรงเรียนที่ดีจะต้องพิจารณาถึงความสะดวกและควรมีบรรยากาศที่ดีในระยะยาว ไปมาสะดวก มีน้ำ ไฟฟ้า ท่อระบายน้ำเสีย มีบริการสาธารณะเข้าถึง ไม่อยู่ห่างไกลจากชุมชนมากนัก ถ้าอยู่ใกล้สถานที่ราชการ ห้างสมุด พิพิธภัณฑ์หรือสวนสาธารณะยิ่งดี นอกจากนี้ควรมีธรรมชาติโดยรอบสวยงาม หากมีสิ่งก่อสร้างอยู่ข้างก็ไม่ควรทำให้บรรยากาศโรงเรียนเสียไป ไม่ควรมีตึกอาคารล้อมรอบจนขยับขยายไม่ได้ บังทิศทางแสงแดดและทิศทางลม ไม่ควรอยู่ในบริเวณที่มีโครงการขยายอุตสาหกรรมหรือมีทางด่วนตัดผ่าน

2. ลักษณะพื้นที่ควรเป็นที่ราบ หรือเป็นที่ราบสูงน้ำท่วมไม่ถึง และไม่เป็นที่สูงจนเป็นปัญหาเกี่ยวกับสุขาภิบาล เนื้อดินแข็งไม่ทรุดง่าย สภาพของดินดีเป็นประโยชน์ต่อการปลูกต้นไม้ กล่าวกันว่า ดินร่วนปนทรายเป็นดินดีดูดซึมน้ำได้ดีกว่าดินเหนียวเหมาะแก่การเพาะปลูก นอกจากนี้ยังไม่แตกกระแหง ทำให้เกิดฝุ่นในหน้าร้อน ดินเหนียวไม่ช่วยในการดูดซึมน้ำทำให้น้ำท่วมเมื่อฝนตกหนักได้ง่ายไม่เหมาะสมแก่การเพาะปลูก ดินทรายทำให้เกิดฝุ่นละอองและอมความร้อนได้มาก จึงทำให้ร้อนจัดในฤดูร้อนไม่เหมาะสมกับการเกษตรกร

3. ขนาดและพื้นที่ ควรมีขนาดกว้างขวางพอที่จะสร้างอาคารและอาคารประกอบ มีที่โล่งเป็นสนามเพื่อใช้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ มีพื้นที่ถนน ที่จอดรถ บริเวณสำหรับการติดต่อบริการ มีอาณาเขตติดต่อเพียงพอที่จะขยับขยายตามโครงการที่วางไว้

4. การคมนาคม ควรพิจารณาในเรื่องของการเดินทางไปกลับของนักเรียน ครู คนงานภารโรงส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในชนบทจะต้องไม่อยู่ห่างไกลจากแหล่งชุมชนมากนัก ไม่ควรอยู่ห่างจากหมู่บ้านเกิน 5 กิโลเมตร

5. สิ่งแวดล้อม โรงเรียนควรตั้งอยู่ในที่ปลอดภัยปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียนการสอน เป็นต้นว่า สนามบินพาณิชย์ที่มีเครื่องบินขึ้นลงตลอดเวลา สถานีรถไฟ ท่าเรือ โรงงานอุตสาหกรรมที่ทำให้เกิดฝุ่นละออง กลิ่นเหม็น ไอพิษ หรือเสียงดังรบกวนประสาท โรงมหรสพและสถานเริงรมย์ต่าง ๆ เช่น โรงแรม แหล่งการพนัน สุสานที่เผาศพ กองขยะ ฯลฯ เป็นต้น

สถานที่ตั้งของโรงเรียนที่ดีนั้น ประดิษฐ์ คุณรัตน์ (2539 : 37 - 38) ได้เสนอแนะว่าจะต้องคำนึงถึงสถานที่ที่เหมาะสมอยู่ในบริเวณไม่ไกลจากสถานที่อยู่อาศัยของนักเรียนและของครู ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับ กิตติมา ประดิษฐ์ (2532 : 201) ที่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับที่ตั้งของโรงเรียนว่าควรสอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา สามารถปรับปรุงและพัฒนาที่ดินได้โดยง่าย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สวยงาม และเอื้อต่อการเรียนการสอน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาในท้องถิ่นและมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ถาวร สารวิทย์ (2533 : 5 - 8) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ตั้งของโรงเรียน ไว้ 5 องค์ประกอบซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ.-

1. ด้านประชากร สถานที่ตั้งของโรงเรียนต้องทราบจำนวนประชากร ความหนาแน่นของประชากร อัตราการเพิ่มและเคลื่อนย้ายประชากร

2. ด้านการคมนาคม เส้นทางคมนาคมและเวลาที่ใช้ในการเดินทางต้องสอดคล้องกับสภาพทางภูมิศาสตร์และระบบการขนส่ง ถ้าเป็นโรงเรียนประถมศึกษาใช้เวลาไม่เกิน 1 ชั่วโมง

3. ด้านผังเมือง บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนเป็นสถานที่แห่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับบริเวณ (Zoning) ในการวางผังเมือง สถานที่ตั้งของโรงเรียนไม่ควรตั้งอยู่ห่างไกลเกินไปจากสถานที่ทำการต่าง ๆ ของหน่วยงานทางราชการจนไม่ได้รับความสะดวกและปลอดภัย

4. ด้านภูมิศาสตร์ ขนาดเนื้อที่ของโรงเรียนมีเพียงพอและสามารถขยายได้โดยง่าย มีอากาศดี ปราศจากกลิ่นเหม็น ฝุ่น ควัน ไม่มีเสียงรบกวนจากธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ไม่อยู่ในเขตเส้นทางช่องลมพายุ น้ำท่วม และฟ้าผ่าเป็นประจำ

5. ด้านสังคมวัฒนธรรมและศาสนา สถานที่ตั้งของโรงเรียนจะต้องเป็นที่พึงพอใจต่อประชาชนในชุมชนนั้น ๆ เป็นสถานที่ที่อยู่ในแหล่งที่มีความปลอดภัยจากการทำร้ายของคนและสัตว์ต่าง ๆ

ประถม แสงสว่าง (2527 : 60) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเลือกสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่ดี มีรายละเอียดไว้ ดังนี้

1. ดินในบริเวณนั้นควรระบายน้ำสะดวก หน้าดินอุดมสมบูรณ์ เอื้ออำนวยต่อการปลูกต้นไม้ต้นหญ้าคลุมดินได้ พื้นดินควรจะอยู่สูงกว่าระดับน้ำใต้ดิน ไม่ควรตั้งอยู่บนภูเขา ซึ่งการขึ้นลงจะต้องปีนป่ายให้เหน็ดเหนื่อยและไม่ควรอยู่ในเชิงเขาและหุบเขา ไม่ควรอยู่ในที่ลุ่มที่มีน้ำขังหรือมีสภาพเป็นเกาะ นอกจากทำให้สกปรกแล้วการสัญจรไปมาลำบาก

2. การเลือกลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน ควรเลือกที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางของหมู่บ้านที่จะสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่หมู่บ้านหรือชุมชนได้เต็มที่

3. การสัญจรไปมา โรงเรียนไม่ควรอยู่ติดถนน เพื่อลดเสียงรบกวนจากขบวนรถ แต่บริการสาธารณะเข้ามาถึง ให้บริการอย่างสะดวกโดยไม่ต้องเข้าใกล้ชิดโรงเรียนจนเกินไปนัก ควรเลือกที่ตั้งใกล้ ๆ กับสวนสาธารณะ หรือพื้นที่โล่งแจ้งหรือส่วนที่เป็นทางตัน ไม่มีขบวนรถผ่านไปมาตลอดเวลาเพื่อความปลอดภัยและบรรยากาศที่ดี หากสามารถหลีกเลี่ยงที่จะให้เด็กต้องเดินข้ามถนนสายใหญ่ ๆ ได้ยิ่งดี สำหรับโรงเรียนในชนบท ควรเลือกสถานที่ที่มีรถยนต์ประจำทางสามารถผ่านไปถึงได้ยิ่งดี

4. การขยายตัวของชุมชน ควรพิจารณาถึงจำนวนหมู่บ้านในบริเวณใกล้เคียงที่โรงเรียนสามารถจะให้บริการ โดยพิจารณาควบคู่กันไปกับการให้การศึกษา ปัจจุบันได้มีการพัฒนาการดำรงชีวิตและเศรษฐกิจของประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น ดังนั้น การใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางสำหรับการพบปะสังสรรค์จึงมีความจำเป็นมากขึ้น นอกจากนี้โรงเรียนควรคำนึงถึงการขยายตัวของหมู่บ้านซึ่งจะมีผลต่อการขยายโรงเรียนด้วย

5. การพิจารณาที่ตั้งและราคาที่ดิน ควรเลือกที่เป็นที่ว่าง ไม่รบกวนอาคารต่าง ๆ ในชุมชน และขนาดของพื้นที่เหมาะสมที่จะขยายตัวในอนาคตได้ ควรหลีกเลี่ยงพื้นที่ที่ใช้ประโยชน์ทางการเกษตร เพราะทำให้คุณค่าทางเศรษฐกิจของที่ดินลดลง หลีกเลี่ยงการฟุ้งร้องเวนคืนหรือรื้อถอนอาคารข้างเคียง เพราะจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเสียไป

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ตั้งของโรงเรียน สรุปได้ว่า สถานที่ตั้งของโรงเรียน ควรอยู่ในทำเลที่มีการคมนาคมไปมาสะดวก ไม่ห่างไกลจากหมู่บ้าน หรือชุมชนจนเกินไป ไม่อยู่บนภูเขาสูง ไม่ควรอยู่ในบริเวณเชิงเขา หุบเขา บริเวณที่มีน้ำขัง หรือมีสภาพเป็นเกาะ ควรตั้งอยู่ในบริเวณที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีธรรมชาติโดยรอบสวยงาม ตั้งอยู่ในที่ปลอดภัยจากภัยธรรมชาติ ตั้งอยู่ใกล้กับหน่วยงานอื่น มีบริการต่าง ๆ เข้าถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ บริการไปรษณีย์

1.2.2 ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ระดับของจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ในโรงเรียน แบ่งออกเป็น

1. โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมาก มีจำนวนครูมาก มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มาก ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากทางราชการมาก การจัดการกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความสะดวกเรียบร้อย มีความพร้อมทางด้านการบริหารและด้านอื่น ๆ

2. โรงเรียนขนาดกลาง เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนครูปานกลาง มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ปานกลาง ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากทางราชการอยู่ในระดับปานกลาง มีความพร้อมทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3. โรงเรียนขนาดเล็ก เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนอยู่ในระดับน้อย มีจำนวนครูน้อย มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้น้อย ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากทางราชการอยู่ในระดับน้อย มีความพร้อมทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา (2541 : 18) ได้แบ่งโรงเรียนในสังกัดออกเป็น 3 ขนาด คือ .-

1. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีระดับจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีระดับจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน
3. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีระดับจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 121 คน

สรุปได้ว่า ขนาดของโรงเรียนหมายถึง ระดับของจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ในโรงเรียน

1.2.3 ด้านกายภาพ

ในการบริหารงานทุกประเภทจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพก็นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สุขภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพของโรงเรียน หมายถึง

สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบการ ห้องเรียน สิ่งมีชีวิตถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพที่ดี คือการรักษาความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบ สะดวกในการสัญจรและใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยด้านนี้ โดยพยายามจัดหา ปรับปรุง พัฒนาตลอดจนบำรุงรักษา ให้สามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน มีผู้รู้หลายท่านได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัด สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพดังต่อไปนี้คือ

ปริญญ์ อังศุสิงห์ (2521 : 16) ได้สรุปเกี่ยวกับการแบ่งส่วนต่าง ๆ ภายในโรงเรียนตามความดังของเสียง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 เขต ดังนี้คือ

1. บริเวณที่เงียบเสียง ได้แก่ บริเวณการเรียนการสอนซึ่งเป็นสถานที่ตั้งของอาคารเรียน ห้องเรียนทั่วไปและห้องเรียนเฉพาะบางห้อง ห้องสมุดและบริเวณที่พักอาศัยทั้งหมด ซึ่งเป็นบริเวณที่ต้องการความสงบอย่างมาก
2. บริเวณที่มีเสียงดังปานกลาง ได้แก่ บริเวณที่จัดไว้เป็นสำนักงานอำนวยความสะดวก ห้องธุรการ ห้องประชุม ห้องคหกรรมศาสตร์ ห้องนั่งเล่น ห้องอาหาร เป็นต้น
3. บริเวณที่มีเสียงดัง ได้แก่ บริเวณที่ตั้งของโรงฝึกงาน โรงพลศึกษา ห้องดนตรี สนามกีฬา ฯลฯ

วิจิตร วรตบงกูร (2521 : 17) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริเวณและเน้นความสวยงาม ความเป็นระเบียบ ทำให้มีเจตคติที่ดีต่องานและยังช่วยลดปัญหาความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ การปรับอุณหภูมิภายในอาคารสถานที่ทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน แสง สี เสียง การมองเห็นต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพการทำงาน ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย ประหยัด และมีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ จะต้องได้มาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อให้ความสะดวกในการใช้งานของผู้ปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (2531 : 24) ที่ได้กล่าวถึงระดับเสียงที่เป็นพิษและมาตรฐานระดับความดังของเสียง ว่าสำหรับย่านที่พักอาศัยและสถานศึกษาต้องมีระดับความดังไม่เกิน 55 เดซิเบล ทั้งนี้ระดับความดังของเสียงที่เป็นอันตรายไม่ควรเกิน 85 เดซิเบล ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อประสาทหูของผู้รับฟังเสียงนั้น เสียงที่ดังมากเกินไปทำให้หัวใจเต้นแรง การหมุนเวียนของโลหิตเพิ่มขึ้น เป็นผลให้เส้นเลือดขยายตัวอาจทำให้เกิดโรคหัวใจ เกิดความความเบื่อหน่าย อ่อนเพลีย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เราจะทราบได้ว่าสถานที่ใด

มีเสียงดังเข้าชั้นอันตราย มีหลักพิจารณาดังต่อไปนี้ ถ้ายืนคุยกัน 2 คนในที่ ๆ มีเสียงดัง ในขณะที่ยืนห่างกันราว 1 ช่วงแขน แล้วพูดไม่ได้ยินเสียงหรือไม่เข้าใจ ที่นั่นมีเสียงดังถึงขีดอันตราย ต้องใช้เครื่องวัดความดังของเสียง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 82 – 83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูในสังกัด ดังต่อไปนี้

1. จัดแสงสว่างให้เพียงพอ เพราะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียนหนังสืออยู่เสมอ
2. จัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ จะทำให้ห้องเรียนมีบรรยากาศที่น่าอยู่น่าอาศัย
3. ห้องเรียนจะต้องปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก
4. การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และอุปกรณ์มากขึ้น มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

เพื่อความสะดวกในการทำงานภายในสถานศึกษา ปริญญา อังศุสิงห์ (2521 : 11) ได้แบ่งส่วนต่างๆของสถานศึกษาออกเป็น 11 ส่วน ดังนี้คือ

1. ห้องเรียนทั่วไป หมายถึง ห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติ ไม่มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือกิจกรรมอื่น ที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนตามปกติ
2. ห้องเรียนเฉพาะวิชา หมายถึง ห้องเรียนพิเศษที่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อกิจกรรมต่างๆ มากกว่าห้องเรียนธรรมดา เช่น ห้องปฏิบัติทางวิทยาศาสตร์ โรงฝึกงาน ห้องคหกรรมศาสตร์ เป็นต้น
3. โรงอาหาร หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่รับประทานอาหารของสถานศึกษา ซึ่งรวมไปถึงบริเวณจ่ายอาหาร รับส่งของและประกอบอาหาร บริเวณเก็บของและทำความสะอาด เป็นต้น
4. ห้องประชุม หมายถึง บริเวณอาคารที่ใช้เพื่อการประชุม การบรรยาย และประกอบกิจกรรมต่าง ๆ บริเวณนี้จะต้องจุคนได้มาก คือ ประมาณร้อยละ 30 ของนักเรียนทั้งหมด จะต้องออกแบบพิเศษเพื่อใช้ในการฟัง การพูด การถ่ายเทอากาศ สี แสง และเสียง จึงต้องใช้หลักการทางด้านการศึกษาและหลักสถาปัตยกรรมวิศวกรรมมากกว่าอาคารอื่นๆ
5. อาคารอำนวยการ อาคารนี้มักจะอยู่ในส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการติดต่อและประสานงานของสถานศึกษา เป็นหน่วยรวมของจักรกลต่าง ๆ ที่

สำคัญ บริเวณนี้มักประกอบไปด้วยห้องผู้บริหารระดับต่าง ๆ ห้องประชุมย่อย ห้องธุรการ การเงิน ทะเบียน และพัสดุ เป็นต้น

6. ห้องสมุดหรือศูนย์การศึกษา หมายถึง อาคารที่ใช้เป็นศูนย์หนังสือและสื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ภายในห้องสมุดจะประกอบด้วยบริเวณสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ บริเวณอ่านหนังสือ บริเวณเก็บหนังสือ

7. บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ หมายถึงอาคารที่ส่งเสริมพละการออกกำลังกาย บริเวณดังกล่าวอาจอยู่ในอาคารหรือบริเวณภายนอกอาคารก็ได้ เช่น โรงพลศึกษา ห้องอาบน้ำแร่ ห้องดนตรี สระว่ายน้ำ ศาลาพักผ่อนและสนามกีฬา

8. บริเวณเพื่อกิจกรรมนิทรรศการ หมายถึงบริเวณที่ใช้ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆทั้งในและนอกหลักสูตรเช่น กิจกรรมลูกเสือ และสนามกีฬา เป็นต้น

9. บริเวณเพื่อบริการสาธารณูปโภค ได้แก่บริเวณที่จัดไว้ เพื่อให้เกิดการอยู่ดีกินดี มีความสะดวกสบายขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ บริการเกี่ยวกับประปา โทรศัพท์ เป็นต้น

10. เส้นทางจราจรและที่จอดรถยนต์ หมายถึง การจัดทำและแบ่งแยกทางสัญจรในสถานศึกษาให้เด่นชัดและใช้การได้ดี เพื่อขจัดอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นได้ จึงมักจะแบ่งแยกเส้นทางสำหรับรถยนต์ไว้สำหรับบริการต่าง ๆ การเดินเท้า ทางเชื่อมระหว่างอาคาร ควรแยกออกจากกัน นอกจากนี้ยังต้องเตรียมบริเวณสำหรับจอดรถยนต์ชนิดต่างๆอีกด้วย

11. บริเวณที่พักอาศัย บริเวณเหล่านี้ถือว่าเป็นที่พักอาศัย ซึ่งมีประโยชน์ใช้สอยแตกต่างไปจากอาคารอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้ว สถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีบ้านพักครู บ้านพักคนงานภารโรงในโรงเรียนประจำขนาดใหญ่

จากการที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านกายภาพ หมายถึง ลักษณะของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นระเบียบ สวยงาม ขนาดของห้องเรียนไม่คับแคบ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวก มีการจัดห้องเรียนสะอาด และสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ โรงฝึกงานและโรงอาหารสอดคล้องกับการทำกิจกรรม ถนนไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ ที่ทิ้งขยะสะอาดไม่มีกลิ่นเหม็น รังระบายน้ำน้ำไหลได้สะดวกไม่อุดตัน มีการปรับแสงสว่างภายในตัวอาคารเหมาะสมกับสภาพของกิจกรรม สถานที่ตั้งของอาคารเรียน อาคารประกอบ ไม่ใกล้และไกลจนเกินไปสะดวกในการติดต่อ การวางแผนบริเวณอาคารสถานที่ต่าง ๆ เหมาะสม สภาพของดินภายในบริเวณโรงเรียนเป็นดินดี

1.2.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน

มีผู้รู้หลายท่านให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ดังนี้คือ .-

วอลตัน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 121 – 129 ; อ้างอิงมาจาก Walton. 1974 : 12 - 16) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ดีมี ดังนี้คือ .-

1. ให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายคลึงกัน
2. งานควรจะได้ออกโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
3. ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ งานที่มอบหมายนั้นควรจะมีผลต่อการดำรงไว้และช่วยพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในงานของตนด้วย
4. งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้รับความสะดวกกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลาความต้องการด้านอาชีพ สำหรับการเดินทางควรให้มีสัดส่วนเวลาที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาวางของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ
5. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 59 – 60) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะงานที่มีผู้อยากทำ ดังนี้

1. มีสวัสดิการดี
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานดี
3. เพื่อนร่วมงานดี
4. งานไม่น่าเบื่อ
5. มีความก้าวหน้า มีหน้ามีตาในสังคม
6. งานไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป
7. เงินเดือนผลตอบแทนที่ถูกต้อง
8. หัวหน้างานเข้าใจลูกน้อง

9. อุปกรณ์ในการทำงานมีครบและสมบูรณ์
10. เป็นงานที่ทำท่ายความสามารถ
11. รู้สึกว่างานนั้นมีความมั่นคง
12. มองเห็นความสำเร็จ
13. ได้รับความยุติธรรม
14. ทำงานดีจะต้องได้รับคำชมเชย
15. ยกระดับการทำงานตามความสามารถของตน
16. ได้พบปะเพื่อนฝูงในระดับต่าง ๆ
17. งานนั้นไม่ยากจนเกินความสามารถ
18. การสั่งงานดี

จากการศึกษาของ แฮคแมน และโอลด์แฮม (สมหวัง พิริยานูวัฒน์ และคณะฯ. 2540 : 125 ; อ้างอิงมาจาก Hackman and Oldham. 1980 : 90-94) พบว่า คุณลักษณะของงาน มีผลต่อภาวะทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 มิติ มีรายละเอียด ดังนี้ .-

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานนั้นมีกิจกรรมที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลาย ๆ อย่างจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติครอบคลุมชิ้นงานย่อยๆ อะไรบ้าง กล่าวคือ งานที่ทำนั้นต้องสำเร็จสมบูรณ์ในตัวเองผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นภาพซึ่งเป็นผลของการปฏิบัติงานได้ชัดเจนล่วงหน้า

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร

4. ความมีอิสระ (Autonomy) ของการตัดสินใจในงานหมายถึงคุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอน เลือกวิธีปฏิบัติงาน และพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึงคุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการปฏิบัติงานนั้นมีสารสนเทศที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สำหรับลักษณะงานในโรงเรียนนั้น เป็นงานด้านการจัดการเรียนการสอน กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 48 – 48) ได้สรุปลักษณะงานการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีรายละเอียดดังนี้.-

1. จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ มุ่งความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
2. ควรจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองทางด้านวิชาการให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงานด้านวิชาการ
3. ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่น ๆ มากกว่าการสอนคนอื่น สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
4. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ
5. ผู้บริหารต้องวางแผนงานโดยกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย
6. ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูผู้สอนให้เข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ
7. ผู้บริหารจะต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชา ผู้บริหารจะต้องดูแลให้มีการจัดแผนการสอนในแต่ละวิชา เพื่อเป็นแนวทางในการสอนของครู จัดโครงการส่งเสริมงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการบริการสื่อการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ จัดเอกสารการสอน คู่มือครู สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางวิชา สรรหาบุคคลที่มีความรับผิดชอบทางวิชาการ จัดสรรเวลาและสถานที่ให้แก่กิจกรรมการเรียนการสอนและมีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน จัดตั้งชมรมทางวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัดทำวารสาร การประชุมสัมมนาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้สูงขึ้น การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ควรจัดให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียน เช่น นักเรียนอาจแบ่งเป็นกลุ่มตามความสามารถ การจัดครูเข้าสอนก็ควรคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด และวุฒิของครู

สังัด อุทรานันท์ (2527 : 262 – 269) มีความเห็นว่า การบริหารหลักสูตรควรเริ่มต้นด้วยการคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้คือ.-

1. บุคลากรในโรงเรียน พิจารณาจำนวนครู อาจารย์ วุฒิ วิชาที่ถนัด ความสามารถพิเศษและอื่น ๆ

2. อาคารสถานที่จะต้องคำนึงถึงเพียงพอในการใช้สอย วัสดุและอุปกรณ์ สื่อการเรียน ควรพิจารณาว่ามีความพร้อมพอที่จะสนับสนุนส่งเสริมต่อการจัดการเรียนการสอน

3. การเตรียมความพร้อมของครู สิ่งที่ต้องกระทำในการเตรียมความพร้อม ด้านครูผู้สอนคือการสำรวจความพร้อมในการสอน โดยเฉพาะความเข้าใจวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร การจัดเตรียมเนื้อหาหลักสูตรรวมทั้งทักษะในการสอน การประเมินผลการเรียน

4. การเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุการสอน ด้านทักษะปฏิบัติโดยเฉพาะวัสดุด้าน วิชาชีพจะต้องวางแผนการไว้ล่วงหน้า

5. การเตรียมงบประมาณ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านหลักสูตรนับว่าเป็น สิ่งจำเป็นมาก งบประมาณจะเป็นตัวบ่งชี้ที่จะทำให้หลักสูตรประสบความสำเร็จ

6. การเตรียมห้องสมุด เป็นส่วนที่จะสนับสนุนการสอนให้ได้ผลยิ่งขึ้นครูมีแหล่ง ค้นคว้า สามารถศึกษาเพิ่มเติมจากห้องสมุดจึงจำเป็นจะต้องจัดหาเอกสารต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับ การเรียนการสอนไว้ในห้องสมุด

7. การเตรียมสถานที่ฝึกงาน การเรียนในด้านวิชาชีพจำเป็นต้องมีสถานที่ฝึกงาน เพื่อเป็นการฝึกทักษะปฏิบัติ การเตรียมสถานที่ฝึกงานไว้พร้อมจะช่วยให้การดำเนินการเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอน

กรมสามัญศึกษา (2533 : 20) ได้เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานการจัดการเรียน การสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดวัตถุประสงค์ และทิศทางของการปฏิบัติงานด้าน การเรียนการสอนให้ครูทุกคนรับทราบ

2. กำหนดคุณลักษณะของโรงเรียน คุณลักษณะที่กำหนดควรมีข้อความที่บ่งบอกถึง การปฏิบัติงานด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน การควบคุมมาตรฐานของการเรียนการสอน ช่วยแก้ไข้ปัญหา ช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูได้

3. การกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและตัวที่จะมากำหนดทิศทาง ได้แก่ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียน การจัดครูเข้าสอน การใช้แหล่งวิชาการ การนิเทศและการติดต่อประสานงาน

4. การกำหนดวิธีการดำเนินการ กำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ วัตถุประสงค์

5. การจัดสายงาน เป็นการกำหนดขอบข่ายของงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของผู้ปฏิบัติงานจะต้องกำหนดให้ชัดเจน

6. ปรับปรุงงานวิชาการก่อนที่จะจัดทำเป็นโครงการต้องประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทุกคนทราบ ควรจัดทำแผนภูมิ หรือการจัดทำพรณางาน เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ทุกฝ่ายได้รับทราบชัดเจนยิ่งขึ้น

การจัดแผนการเรียน หมายถึง การกำหนดรายวิชา มีวิชาบังคับ วิชาเลือกเสรีและกิจกรรมให้นักเรียนอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งนักเรียนและโรงเรียนได้พิจารณาร่วมกันแล้วตามความรู้ความสามารถความสนใจและความต้องการในอนาคตของนักเรียนว่าจะมุ่งไปทางใดเพื่อต้องการเรียนต่อในสถาบันชั้นสูงหรือการประกอบอาชีพ ถ้านักเรียนเลือกแผนการเรียนใดแล้วเรียนไม่ได้ตามต้องการ จำเป็นจะต้องจัดให้นักเรียนเลือกเรียนใหม่นอกจากนักเรียนบางรายไม่ได้เรียนวิชาในแผนการเรียนนั้น ซึ่งไม่กระทบกระเทือนต่อเป้าหมายที่วางไว้ นักเรียนจะเปลี่ยนรายวิชาได้โดยไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแผนการเรียน ซึ่งในการจัดแผนการเรียนนั้นโรงเรียนควรจัดให้นักเรียนได้เลือกพิจารณาหลาย ๆ แผนการเรียนและเปิดกว้างในรายวิชาต่าง ๆ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความพร้อมของโรงเรียนเป็นหลักในการพิจารณาด้วย ซึ่งได้แก่ บุคลากร สถานที่และอุปกรณ์ในการเรียนการสอน ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและทรัพยากรท้องถิ่น ในการจัดแผนการเรียนโรงเรียนจะต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตร หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร และรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรให้เข้าใจโดยละเอียดจึงจะจัดแผนการเรียนได้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งในการจัดแผนการเรียนนั้นโรงเรียนต้องจัดแผนการเรียนให้สอดคล้องกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนได้ตามความถนัดตามความสนใจและตามความสามารถ แผนการเรียนเป็นการกำหนดรายวิชาให้เรียน มีวิชาบังคับ วิชาเลือกเสรีอย่างมีจุดหมาย เป็นหน้าที่ของฝ่ายวิชาการที่จะต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรให้เข้าใจโดยละเอียด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 185 - 186) กล่าวถึง การจัดแผนการเรียนนั้นควรอาศัยข้อมูลต่อไปนี้

1. มีการสำรวจสภาพท้องถิ่น อุตสาหกรรมและความต้องการของผู้ปกครอง
2. มีการสำรวจความต้องการของนักเรียน ความต้องการของสถานประกอบการ
3. สำรวจความพร้อมของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แปลงสาริต โรงฝึกงาน เป็นต้น
4. มีการนำผลสรุปมาสรุปวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การจัดแผนการเรียน
5. แผนการเรียนที่เปิดสอน ปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

แต่โดยทั่วไปการจัดแผนการเรียนของสถานศึกษาแต่ละแห่งจะจัดแตกต่างกันไปตามสภาพความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น จำนวนครู-อาจารย์ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้กรมสามัญศึกษา (2531 : 9) ยังได้วางแนวทางในการจัดแผนการเรียน ไว้ดังนี้

1. จัดแผนการเรียนให้สนองจุดมุ่งหมายหลักการและโครงสร้างของหลักสูตรโดยคำนึงถึงความพร้อม ด้านอาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและทรัพยากรของท้องถิ่น

2. จัดเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ครู-อาจารย์

3. จัดปฐมนิเทศนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดแผนการเรียนการเลือกแผนการเรียนและการลงทะเบียนเรียน

4. พิจารณาเลือกใช้แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ

5. ประสานแผนการเรียนกับสถาบันอื่น ๆ เพื่อการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพและประเมินผลการปรับปรุงการจัดแผนการเรียนและติดตามผลทุกระยะ

สมศักดิ์ สินธุระเวช (2542 : 43) กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนที่ดีมีลักษณะดังนี้

1. ต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

2. ต้องพัฒนาโรงเรียนต้นแบบเพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการจัดการเรียนการสอน

3. มีชมรมทางวิชาชีพ เป็นการให้บุคลากรในท้องถิ่นรวมตัวกันด้วยความสมัครใจภายใต้การสนับสนุนทั้งภาครัฐและเอกชนที่จะกระตุ้นให้สมาชิกของชมรมได้พัฒนาวิชาชีพของตนโดยเน้นศูนย์กลางการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการจัดกิจกรรมทางวิชาการในวิชาชีพของตน

4. จัดตั้งศูนย์วิชาการ จะช่วยให้บุคลากรทุกฝ่าย ครู-อาจารย์ได้รับบริการด้านความรู้และข้อมูลข่าวสารทางด้านวิชาการอันจะนำไปสู่การใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประชาสัมพันธ์ ช่วยให้บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจสามารถสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาและสามารถนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้ผู้ปกครองประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และทั้งสามารถประสานความร่วมมือได้เป็นอย่างดี

6. การจัดระบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูได้รับการแก้ไข และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการนำหลักสูตรไปใช้

7. ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการระดับมืออาชีพ

8. ต้องมีการติดตามความก้าวหน้า ติดตามการปฏิบัติงาน

อภิปา บุญช่วย (2537 : 1) เสนอแนะว่าผู้บริหารจะต้องเตรียมการและพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

กนก จันทร์ขจร (2535 : 66 - 72) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนที่ดีว่ามีลักษณะดังนี้

1. องค์ประกอบการเรียนการสอนประกอบด้วยส่วนสำคัญต่าง ๆ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหาวิชา สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลทำให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้ ผู้สอนจึงให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การซักถาม มีการปฏิบัติ มีการตอบสนองระหว่างผู้เรียนและผู้สอน มีการประเมินผลเพื่อให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ เพื่อใช้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. กระบวนการจัดการเรียนการสอน ประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนของครู การทดสอบความรู้เดิมก่อนสอน การดำเนินกิจกรรมการสอนและการประเมินผล ขั้นตอนทั้งหมดต่างมีความสัมพันธ์กันและจำเป็นที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องตรวจสอบทุกขั้นตอนเพื่อนำข้อมูลย้อนกลับนำไปพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

กรมสามัญศึกษา (2531 : 1) กล่าวถึงงานหลักของโรงเรียนก็คือ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามหลักสูตร และในการจัดการเรียนการสอนก็ต้องมีการวัดผลและประเมินผลควบคู่กันไปด้วย จึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล คือ

1. ประเภทของข้อสอบที่จะใช้และเครื่องมืออื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์หรือการเขียนตอบ
2. ระยะเวลาที่จะใช้ในการสอบปีหนึ่งจะต้องกี่ครั้ง เก็บคะแนนหรือไม่ จะเก็บเท่าไร
3. มาตรฐานอันคำนึงถึงในการสอบ
4. เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสอบ เช่น เครื่องพิมพ์ดีด กระดาษไข กระดาษโรเนียว ฯลฯ

5. พยายามส่งเสริมให้มีการวัดผลเพิ่มขึ้น ทั้งเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การวิเคราะห์ข้อสอบ ตลอดจนการเขียนรายงาน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2540 : 195 - 201) กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนที่ดีมีรายละเอียดดังนี้

1. สถานศึกษาต้องสามารถบริหารจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสามารถยืดหยุ่นเวลาได้
2. มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน
3. ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการโรงเรียน องค์การภายนอก

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้แก่ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานชัดเจน มีการจัดเตรียมอุปกรณ์การสอนครบถ้วนตลอดจนการจัดเตรียมสถานที่วัสดุฝึกงาน เอกสารการวัดผลการประเมินผล ตารางสอน และจัดทำแผนการสอนทุกชั้นเรียน จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน การจัดครูประจำชั้นประจำวิชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดกิจกรรมพัฒนางานด้านการเรียนการสอนโดยการสังเกตการสอน จัดกิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน จัดกิจกรรมนิเทศการสอน ภายในโรงเรียน

1.2.5 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

สวัสดิการ (Welfare) ในวงการบริหารธุรกิจและการบริหารบุคคลอาจจะเรียกกันหลายอย่างเช่น ผลประโยชน์เกื้อกูล ผลประโยชน์พิเศษ ได้มีผู้ให้ความหมายของสวัสดิการ มีลักษณะสอดคล้องกัน ดังที่ ประวิณ ฉนกร (2527 : 13) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นกิจกรรมหรือบริการใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างประจำ ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 241) ให้ความหมายของคำว่าประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดโดยได้รับเงินเดือนเนื่องด้วยเหตุเจ็บป่วย การได้รับโบนัส บำเหน็จ บำนาญ เงินสงเคราะห์อื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 112 - 113) ได้แบ่งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ

1. ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าอาหาร ค่าทำกรนอกเวลา เงินช่วยเหลือบุตร บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น
2. ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิทธิในการลากรณีต่าง ๆ การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่าง ฯลฯ เป็นต้น เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน เช่น แผนที่ หนังสือประกอบการสอน เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายสไลด์ และสไลด์ เป็นต้น เครื่องอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการสื่อสารภายใน โทรศัพท์ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น น้ำดื่ม ตู้เย็น พัดลม ห้องอาบน้ำ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 309 - 340) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีรายละเอียด ดังนี้

1. ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานเสียก่อน เพราะบางครั้งพบว่าบางโครงการที่จัดขึ้นไม่มีพนักงานมาใช้บริการทำให้เกิดความสิ้นเปลือง และไม่คุ้มค่า
2. ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด ไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น
3. มีขอบเขตการทำงานให้บริการกว้างขวางครอบคลุมพนักงานทุกคนเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมากที่สุด
4. ควรมีแบบอย่างเดียวกันแก่ทุกคนและมีความเสมอภาค การให้พนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันก่อให้เกิดความพอใจของทุกฝ่าย ปัจจุบันมีการให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจะต้องเกิดจากความต้องการหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง รัฐบาล การแข่งขันกฎหมายแรงงาน เป็นต้น
5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้มีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นหลักประกันในการควบคุมหรือไม่ เพราะต้นทุนการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นค่าใช้จ่ายของฝ่ายนายจ้าง การคำนวณถึงต้นทุนจะทำให้ทราบถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นองค์การจะสามารถรับภาระได้หรือไม่และการจัดการนั้นจะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวก ไม่สร้างภาระและเงื่อนไขที่ยุ่งยาก

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลหมายถึง การได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและบริการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร การได้รับความสนับสนุนให้ศึกษาต่อและอบรมเพิ่มเติม การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน ได้แก่ แผนที่ หนังสือ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องสไลด์ สื่อการสอนต่าง ๆ ได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว เครื่องพิมพ์ดีด

1.2.6 ด้านเพื่อนร่วมงาน

การทำงานในองค์การบุคลากรจะทำงานเป็นกลุ่มไม่มีใครทำงานคนเดียว ดังนั้นถ้าคนใดคนหนึ่งไม่ทำงานก็อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนให้คนอื่นด้วย ถ้าคนหนึ่งคนใดทำงานดีกว่าคนงานคนอื่น ๆ ก็จะได้รับชมเชยให้ทำงานให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นกฎธรรมชาติในกลุ่มเมื่อ

บุคคลเห็นคนอื่นทำอะไรดีกว่าหรือทำสำเร็จก็อยากจะทำบ้างตามมาตรฐานนั้น ทั้งนี้ก็เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกต้องการแข่งขัน ในองค์การทั่วไปก็เช่นเดียวกันจะมีการแข่งขันและคอยจับตาดูว่าคนอื่นเขาทำงานอย่างไรมีความรู้สึกและสนใจต่องานอย่างไรบ้าง สำหรับการปฏิบัติงานมีผู้รู้หลายท่านให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานดังต่อไปนี้

✓ อารี เพชรผุด (2530 : 11) กล่าวถึง ความสัมพันธ์อันดีของผู้ร่วมงานว่า นอกจากความรู้ความสามารถด้านงานแล้วยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด ถ้าปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเสียแล้วการทำงานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญที่จะต้องให้ความสนใจ การเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นไม่เพียงแต่เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันแม้แต่ผู้บริหารจะอยู่ได้นานเพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเองว่าถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจเราเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับเรา จะทำให้ตัวเราเกิดความรู้มีแรงจูงใจเกิดกำลังใจอยากทำงานให้กับหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป แต่ในทางตรงกันข้ามหากเราร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกันจะมีความรู้สึกเบื่องานไม่อยากจะทำงาน ผลงานที่ออกมาจะตรงกันข้ามกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน

คุณลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่ดีที่มีผู้อยากร่วมงานด้วย วิจิตร อาวะกุล (2528 : 179) ให้ข้อเสนอแนะว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันพี่น้อง สำหรับการทำงานอยู่กับคนหลายคนก็มีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกันและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้น ควรปฏิบัติดังนี้

1. ยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่าตนมีความสำคัญ
2. มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตใจต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน การขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่น เพื่อนฝูงไม่อยากจะร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควรทำเป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้น ทุกคนชอบการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรม เป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลัก สังคหวัตถุ คือ ทำตนให้เป็นประโยชน์

7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเรา เกิดความซึ่งใจในน้ำใจไมตรีของเราและเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป

8. ฟังความเห็นของเพื่อน ๆ บ้าง เป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกันโดยฟังเขาแสดงความคิดเห็นบ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้มีความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น ควรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ

9. หลีกเลี่ยงการตำหนิเพื่อน ต้องให้เกียรติเพื่อร่วมงานทุกคน

10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายทำให้เพื่อนมีความสบายใจ พอใจ และจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวเรา

11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง ไม่เอาเปรียบ ไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียวเป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น

12. ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติการทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้าใจกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา

✓ สำหรับการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น วิจิตร อาวะกุล (2528 : 297 – 298) ได้เสนอแนะหลักในการปฏิบัติและฝึกหัดให้เข้ากับผู้อื่นได้และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขซึ่งมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. สร้างความรักในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการงาน สนใจเอาจริง
เอาจัง
2. ศึกษาให้เข้าใจ มีความตั้งใจ และยอมรับนโยบาย หลักการ ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน อย่าฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หัดเป็นผู้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ
3. รู้จักเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
4. เป็นคนตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและเวลาทำงาน มีความพร้อมเพรียงในการทำงานไม่เอาัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
5. พยายามเป็นผู้ที่มีเหตุผลใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานเสียบ้าง
6. ไม่เคร่งเครียดเคร่งครัดในการทำงานจนเกินไป ควรมีการยืดหยุ่นแต่ไม่ควรหย่อนยานในเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์เกินไปจนไม่มีเหตุผล
7. สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะขุ่นเคียว โกรธง่าย ห้วนใจต่ออารมณ์และเหตุการณ์ รู้จักรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจให้สมบูรณ์แข็งแรง

8. พยายามเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน เคารพสิทธิและให้เกียรติยกย่องนับถือชมเชยผู้อื่น

9. มีสัมมาคารวะอ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศในการสนทนาให้เป็นไปในทางที่ดี ไม่ขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรม

10. มีความร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีอารมณ์ดี

11. มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้รักการประนีประนอมกับผู้อื่น

12. มีความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้เพิ่มเติม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

13. หลีกเลี่ยงการนินทาการพุดคุยที่ไร้ประโยชน์ หลีกเลี่ยงการก่อศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน

14. พุดจาปราศรัยให้สุภาพเรียบร้อย

เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงาน อารมณ์ จินตภาพ (2536 : 120) กล่าวถึง การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการได้นั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ก็เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความรู้ความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะสูงเพียงใดจะไม่ทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ถ้าขาดความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน

สรุปได้ว่า เพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพอันดีระหว่างครูกับบุคลากรอื่นในโรงเรียนที่แสดงออกในลักษณะรักใคร่ กลมเกลียว ช่วยเหลือเกื้อกูล ปราศจากความขัดแย้ง เอื้ออารีต่อกัน ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ

1.2.7 ด้านผู้บังคับบัญชา

ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นมิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียว แต่เป็นผลมาจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชาที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อมั่น ความศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าการกำหนดภาระหน้าที่โดยปราศจากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแต่ประการใด สำหรับการบังคับบัญชาควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลความทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันจะต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นอยากทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ การจะทำเช่นนี้ได้ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างน้ำใจในการทำงาน และรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่ดีดังต่อไปนี้

สุพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2541 : 31) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นผู้มีความสามารถจัดการเกี่ยวกับบุคคลและมีความสามารถ การจัดการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม ได้แก่ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อการทำงานที่ดี เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายควรให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมมีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นนโยบาย การมอบหมายงานและการสั่งการต้องชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับกำลัง มอบหมายงานแล้วต้องติดตาม ดูแลคอยให้ความช่วยเหลือ ยกย่องชมเชยเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย สามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองกระทำได้ โดยการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม การอ่านหนังสือและเอกสารทางวิชาการที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน เทคนิคและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ ๆ การเข้าสมาคมร่วมกิจกรรมต่างๆ การศึกษาค้นคว้าและวิจัย การทัศนศึกษา การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์ นอกจากนี้ควรปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาตนเอง และเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาที่ดี จะต้องใช้เทคนิควิธีการในการบริหารงานเพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพึงพอใจดังข้อเสนอของ กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 123) ให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จะต้องชมเชยผู้ปฏิบัติงานในโอกาสที่เหมาะสมเป็นการเพิ่มกำลังใจในการทำงานให้แก่เขา
2. การยกย่องและให้การยอมรับจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภูมิใจที่จะได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา
3. การให้ความเป็นมิตร ลูกน้องจะรู้สึกอบอุ่นเหมือนหัวหน้าให้ความเป็นมิตรอย่างจริงใจ
4. ผู้บังคับบัญชาต้องให้เป็นธรรมอย่างเสมอหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
5. ควรลงมือทำงานร่วมกับลูกน้องในบางโอกาสเพื่อจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเขามีความรู้สึกว่าหัวหน้าให้ความสำคัญกับตนเองและยอมรับเห็นดีเห็นชอบร่วมกับเขา
6. จัดงานให้เหมาะสมกับคนทั้งชนิดและปริมาณของงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตนถนัดมีปริมาณงานเหมาะสมกับความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสนุก เต็มใจ ไม่เบื่อหน่าย ให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ไขปัญหของผู้ปฏิบัติงาน

ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้งให้เขาทำงานโดยโดดเดี่ยว และทำให้เขาได้รับทราบผลงานเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

7. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก โดยการกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่กระทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา บานาส บารุงรส (2534 : 28) ให้ข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเทคนิคของงานที่ต้องทำอย่างแท้จริง
2. ผู้บังคับบัญชาต้องไม่ใช้วิธีการปกครองแบบสร้าง ความแตกแยกเพื่อความสะดวกในการปกครอง
3. ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงตัวให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความสนใจในการทำงาน รักงาน อุทิศเวลาและความเหนื่อยยากให้แก่งาน

คุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกพึงพอใจ สุกพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2541 : 24) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การว่า มีคุณลักษณะดังนี้

- 1 วุฒิกวาระสูง รู้จักควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ ไม่ใช่รับแต่ชอบส่วนผิคนั้น ยกให้ลูกน้อง
2. มีสติปัญญาสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตือรือร้นในการทำงาน
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีแผนการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล
4. มีบุคลิกภาพดี
5. มีสุขภาพดี
6. มีใจกว้างรู้จักรับฟังและใช้เหตุผล
7. มีความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น
8. สนับสนุนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้าไม่กีดกันขัดขวางหรือกลัวว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะได้ดีกว่า

9. เป็นผู้สามารถประนีประนอมขจัดความบาดหมางได้ดี
10. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมีส่วนภูมิใจในความสำเร็จของหน่วยงานคือทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้น
11. มีความยุติธรรมหรือปกครองโดยเที่ยงธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ฟังความข้างเดียวหรือให้อภิสิทธิ์แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบางคนเป็นพิเศษ โดยความผูกพันส่วนตัว

12. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป
 13. เป็นผู้ที่มีความจริงใจ
 14. เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ
 15. มีความเข้าใจและเห็นใจคนอื่นเอาใจเขามาใส่ใจเราและเป็นที่ปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาหรือมีความทุกข์
 16. ยกย่องและเห็นความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 17. คำนึงถึงสวัสดิภาพและความมั่นคงของผู้ใต้บังคับบัญชา
 18. เข้าใจความแตกต่างของบุคคลทั้งในด้านความสามารถ และบุคลิกภาพ
- รู้จักมอบงานให้เหมาะสม
19. เคารพสิทธิของผู้อื่น

สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีความสามารถบริหารงาน โดยให้บุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นผู้มีบุคลิกภาพดีให้ความช่วยเหลือการให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษาดูแลพัฒนาทั้งงานและบุคลากรภายในหน่วยงาน มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมาเป็นนโยบาย เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เป็นผู้คำนึงถึงสวัสดิภาพและความมั่นคงของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน

ในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้หากบุคคลมีคุณภาพแล้วประเทศจะพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วเพราะคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาอรรถิพลที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในหน่วยงานมีหลายองค์ประกอบได้แก่ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ การที่มีผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลจัดสภาพการทำงานให้ถูกสุขลักษณะย่อมทำให้เกิดสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ การที่มีผู้บังคับบัญชานับสนุนทั้งด้านอุปกรณ์และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่และการอบรมการพัฒนาตลอดจนชี้แจงจุดประสงค์วิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งพัฒนาเป้าหมายให้มีมาตรฐาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันและสภาพแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในหน่วยงานตลอดจนทั้งรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานนั้นได้

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1958 : 3) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การได้รับความสุขสบายจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากสถานที่ทำงานและได้รับความสุขจากการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่ดี การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และรายได้จากองค์กรส่วน กู๊ด (Good. 1973 : 320) ที่ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรักหรือชอบงานที่ทำอยู่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

โดยสรุปแล้วความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน่วยงาน สำหรับการวิจัยนี้ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อปัจจัยด้านชีวิตสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา แม้ว่าจะไม่สามารถมองเห็นชัดเจน แต่ก็สามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคคลได้ว่ามีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำงานมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุที่ความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ทำให้กลุ่มอื่นมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย เช่น ถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจด้วย งานของครูเป็นงานที่ทำให้เยาวชนของชาติเป็นมนุษย์สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย ดังนั้นถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน (บัณฑิตแท่นพิทักษ์ 2540 : 34)

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเอาใจใส่ ดูแลและสร้างขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับสูง

2.3 การศึกษาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

มีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานหลายท่าน ดังนี้

การศึกษาของสมิธ (สุจิตรา จรจิตร. 2532 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Smith. 1992 : 7 – 14)

ได้แสดงแนวคิดและสาระสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอยู่ 5 ด้าน คือ

1. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้การยอมรับยกย่องในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมงาน และวิธีการทำงาน

3. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ รวมถึงสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้มาจากการทำงานมีความมั่นคงและได้รับความยุติธรรม รายได้ทั้งหมดเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์กร

4. การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถและเฉลียวฉลาด ชักชวนกันทำงานด้วยความรับผิดชอบ ช่วยเหลือแนะนำ

บาร์นาร์ด (กิติมา ปรีดีคิลก. 2529 : 324 ; อ้างอิงมาจาก Barnard) มีแนวความคิดว่า สิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสิ่งจูงใจในที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ

2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว และโอกาสที่จะได้ตำแหน่งที่มีอำนาจมากกว่าเดิม

3. สภาพแวดล้อมที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัตถุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่พอใจของทุกคน

4. ความพึงพอใจในสังคม ได้แก่ การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรในหน่วยงาน

5. การปรับสถานการณ์การทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคคลเคยทำเป็นนิสัยตรงกับทัศนคติของบุคลากร

6. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน

7. สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะส่งผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (กิตติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 116; อ้างอิงมาจาก Maslow, 1954) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลในการศึกษาความพอใจในการทำงานอีกทฤษฎีหนึ่งซึ่ง มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการของคนมีหลายระดับ และคนจะมีความต้องการในระดับที่สูงกว่าเมื่อ ความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจของบุคคลแล้ว ดังนั้นปัจเจก บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ขึ้นอยู่กับตำแหน่งในระดับขั้นความต้องการของเขา ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจว่าความต้องการของคนอยู่ในระดับใด และพยายามตอบสนอง ความต้องการเหล่านั้น มีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการเกี่ยวกับปัจจัย 4 จะถูกจูงใจโดยความต้องการในการได้รับเงินในขอบเขตที่เขารู้สึกว่าเป็นรางวัลที่เขาควรจะได้รับในความคาดหวังที่จะทำหน้าที่ให้ดี เงินจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำให้เกิดความพึงพอใจความต้องการด้านร่างกายของตน
2. ความต้องการมั่นคงปลอดภัย คนเราทุกคนต้องการที่จะอยู่รอดปลอดภัยจากภัยตรายต่าง ๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ สงคราม โรคภัยไข้เจ็บและความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ ดังนั้นบุคคลและองค์กรก็สนใจหลักสวัสดิการให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม บุคคลส่วนใหญ่ต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ผลผลิตของกลุ่มขึ้นอยู่กับสมาชิกของกลุ่มเห็นเป้าหมายของตนเองสัมพันธ์กับเป้าหมายของกลุ่ม ผู้บริหารจะต้องทำ ให้บุคคลรับรู้ว่าเขาเป็นบุคคลที่มีค่าเป็นที่ต้องการของทีม
4. ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นความต้องการได้รับการสรรเสริญหรือได้รับการยกย่องนับถือโดยผ่านกระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารต้องให้บุคคลในองค์กรรับรู้วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้บุคคลได้ใช้ศักยภาพได้เต็มที่
5. ความต้องการที่จะทำตามที่ปรารถนา บุคคลที่มีแรงจูงใจในด้านนี้จะมีความรู้สึกในความสามารถของตัวเองสูง จะมีเจตคติในทางบวกในการมองชีวิตไปข้างหน้า ต้องการงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารจะต้องตระหนัก ในการจัดโอกาสให้บุคคลได้เจริญเติบโตก้าวหน้า

ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบอร์ก (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2525 : 99-101 ; อ้างอิงจาก Herzbergs. 1959) ข้อค้นพบจากทฤษฎีนี้ คือ ปัจจัยในการทำงานถูกแยกออกจากกัน โดยที่ ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ซึ่งเฮิร์ซเบอร์กเชื่อว่าเป็นตัวหนุนกำลังให้มนุษย์

ทำงานหนักขึ้น ส่วนปัจจัยจำวน (Hygiene Factors) เป็นตัวทำให้ไม่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมของการทำงาน การบริหารงานของหัวหน้างาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ของการนิเทศ กำไร ผลประโยชน์และบริการ เฮอร์ซเบิร์กเชื่อว่าไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์แต่น้อยกับแรงจูงใจของพฤติกรรมที่จะทำงาน ถ้าพิจารณาให้ดีแล้วจะเห็นว่าองค์ประกอบทางอนามัยจะช่วยสนองความต้องการที่อยากจะมีหรืออยากเข้าใจ โดยสรุปแล้วองค์ประกอบทางแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับงานที่มนุษย์ทำ ส่วนองค์ประกอบทางอนามัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ หรือที่ทำงาน

ทฤษฎีของ เคนเนก แวกเลย์ และเกรย์ ยูค (เทพนม และสวิง สุวรรณ 2529 : 102 ; อ้างอิงมาจาก Kenneth Wexly and Gray Yuke. : 1977) กล่าวถึง องค์ประกอบต่างๆที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ว่า อะไรที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้นและการรับรู้ถึงสภาวะการณ์ที่ควรจะมีอยู่ เป็นผลมาจากความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่เคยทำเปรียบเทียบกับสังคมในปัจจุบันและอิทธิพลของกลุ่ม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ว่าจะใครควรจะเป็นการรับรู้สภาพการดำเนินงานที่แท้จริงในหน่วยงานที่ทำในปัจจุบัน

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับหลายองค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจในตัวงาน การได้รับรู้หน้าที่อย่างชัดเจน การควบคุมงานที่มีปริมาณเพียงพอ
2. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับและสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุน
4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายได้แก่ สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในสถานที่คมนาคมสะดวก ภายในหน่วยงานมีการจัดสภาพต่าง ๆ เป็นที่ดึงดูดใจ
5. มีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ คอยแนะนำคอยช่วยเหลือ

สำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม ใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 392-393) เพราะเป็นแบบวัดที่สามารถจำแนกคนที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามถึง .84 มีผู้นำไปทดลองในประเทศไทยคือ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 218)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในการยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ โอกาสได้รับความก้าวหน้า ค่าตอบแทน โอกาสได้รับการพัฒนา สวัสดิการภายในหน่วยงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาคอยดูแลสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะสอดคล้องกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น โดยการฝึกอบรมศึกษาต่อหรือได้รับการสอนงาน มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แค่ตำแหน่งงานเดิมตลอดไป บุคลากรทุกคนต้องการความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง ในข้อนี้จะเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและการพัฒนาการ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนการนำความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับไปปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อไป ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิมและความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ตลอดจนญาติพี่น้องและคนอื่น ๆ ในสังคม ความปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่พวกเขาดำรงอยู่ ในข้อนี้จะเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 สถานที่ตั้งของโรงเรียน

ประคิษฐ์ คุณรัตน์ (2539 : 110-111) ได้สรุปถึงลักษณะโรงเรียนประถมศึกษาที่ดีว่าควรมีความสะดวกในการสัญจรไปมา ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับน็อกซ์ (Knox. 1995 : 2061) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีต่อที่ตั้งของโรงเรียนว่า บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สถานที่ตั้งของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู

3.2 ขนาดของโรงเรียน

จากการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงาน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 106) ชี้ให้เห็นถึงความสลับซับซ้อนของหน่วยงาน รูปร่าง และขนาด มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาวิจัยในหน่วยงานขนาดเล็กพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานสูง อัตราการขาดงาน การลาออกจากงานต่ำ มีการหยุดงาน แต่เมื่อหน่วยงานขยายใหญ่ขึ้นความเชื่อมั่นความสามัคคีในกลุ่มจะลดน้อยลง การติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเริ่มลดลง

จากเอกสารดังกล่าวพอสรุปได้ว่าขนาดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

3.3 ด้านกายภาพภายในโรงเรียน

สภาพแวดล้อมที่มีสภาพเป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน และสิ่งมีชีวิตถึงลักษณะสภาพแวดล้อมด้านกายภาพที่ดี คือ ความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงามเป็นระเบียบสะดวกในการสัญจร ใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญโดยพยายามจัดหา ปรับปรุง พัฒนา ตลอดจนบำรุงรักษาให้สามารถ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อุทัย หิรัญโต (2521 : 162) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเอาใจใส่ ดูแลจัดสภาพการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาควรดำเนินการดังนี้คือ จัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติกิจกรรมของหน่วยงาน จัดเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน ย่อมก่อให้เกิดสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจย่อมส่งผลดีต่อการทำงานซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับ รัชณี สุวรรณวิจิตร (2540 :17) ที่ได้สรุปถึงสภาพแวดล้อมและสถานที่เรียนพลศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีผลกระทบโดยตรงต่อครูทั้งการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน

ประทวน สมบูรณ์ (2540 : 53 - 54) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกและให้ความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการออกแบบและการจัดสถานที่ปฏิบัติงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย มีประโยชน์ต่อองค์การ ช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน ทำให้เสียเวลาเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลน้อยลง ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

3.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งได้รับการอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังที่ พิชญภรณ์ อิงคามารชร (2532 : 170) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีความรู้สึkmั่นคง การได้รับการยอมรับยกย่องนับถือมีผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยากทำงาน

จากการศึกษาของ เทอร์เนอร์ และ ลอร์เรนซ์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Turner and Lawrence. 1965) กล่าวถึง ลักษณะงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่ามีลักษณะดังนี้ ลักษณะงานมีความหลากหลาย ลักษณะของงานมีความอิสระ ลักษณะของงานผู้ปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีการควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ พรหม โพธิ์สุภรณ์ (2526 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมรรถนะพื้นฐานทางวิชาชีพครู ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสิทธิภาพทางวิชาชีพและประสิทธิภาพในการเพิ่มพูนความรู้จากการอบรมสัมมนา ตลอดจน การได้รับการชี้แจงถึงจุดประสงค์วิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิชาชีพ มีอำนาจทำนายประสิทธิภาพ การสอนของครู ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานซึ่งมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกับ แมคซิลเวน (บัญชา แสนทวี 2540 : 184-185 ; อ้างอิงมาจาก Mccilvain. 1986 : 1959) ให้ข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหาร โรงเรียนที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการจะมีส่วนช่วยสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และเอกสารเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการมีส่วนร่วมคอยควบคุมดูแล การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน โดยผ่านกรณีศึกษาการสอนให้แก่ครู ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนเป็นที่ประทับใจ มีอำนาจ ทำนายถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะผู้บริหารที่ส่งเสริมพัฒนาเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ทางวิชาการให้เป็นไปตามความคาดหวังของครู เป้าหมายที่มีมาตรฐานสูงตลอดจนมี การจัดกิจกรรมนิเทศการเรียนการสอนอย่างมีระบบ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

3.5 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

จากการศึกษาค้นคว้าของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540 : 30 – 31) พบว่า ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ รางวัล สิ่งตอบแทน ระบบการจ่ายค่าตอบแทน โดยเฉพาะค่าตอบแทนและบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดขึ้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 112) ที่กล่าวถึงการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลว่าเป็นกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพและมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ

จึงสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์แก่กุลมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 ด้านเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานของครูต้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน ทศวรร มณีศรีจำ (2539 : 20) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันมีความเอื้ออารีซึ่งกันและกันจะทำให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ ช่วยทำให้ค้นพบวิธี การแก้ปัญหาที่น่าพอใจร่วมกัน เพราะเพื่อนร่วมงานเป็นตัวละครสำคัญที่จะช่วยให้ได้มาซึ่งการทำ หน้าที่ดียิ่งขึ้น ในทางตรงข้ามหากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ดีจะทำให้เกิดความขัดแย้ง และเสียโอกาสในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้า ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 190) พบว่า ความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาไม่ค่อยราบรื่น สัมพันธภาพของครูกับ เพื่อนร่วมงานไม่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและหน่วยงาน เพราะการได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานย่อมทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ การดำเนินงานเป็นไปโดยราบรื่น เพราะมี เพื่อนร่วมงานที่ดีคอยให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์และ ด้านการสื่อสาร ดังที่สุจิตรา จรจิตร (2532 : 119) ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีของผู้ร่วมงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายการคงอยู่ของบุคคลอื่น เนื่องมาจากการขอย้าย การขอโอน การขอลาออกจากงานของบุคคล มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน จึงสรุปได้ว่า เพื่อนร่วมงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการทำงาน

3.7 ด้านผู้บังคับบัญชา

ฮาล์ปินและครอฟท์ (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542 : 38 ; อ้างอิงมาจาก Halpin and Croft. 1966 : 174 – 181) กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาวางตัวได้ดีในด้านบุคลิกภาพและ บทบาทหน้าที่ ตั้งใจทำงานไม่แยกตัวออกเป็นอิสระตรงกันข้ามมีความใกล้ชิดคอยดูแลให้ ความเป็นกันเอง คอยให้การแนะนำ มีความเชื่อมั่นและจริงใจในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสภาพแวดล้อม ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีขวัญสูงและร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดีผู้อยู่ได้บังคับบัญชามี ความพึงพอใจในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ความห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ว่าบริหารโดยคำนึงถึงระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับโดยเคร่งครัด ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีน้อย

2. การมุ่งผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

3. ความไวเนื้อเชื่อใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้คณะครูปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระทำตนให้เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นยึดถือ

4. ความกรุณาปราณี หมายถึง ความรู้สึกของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อครูโดยแสดงออกถึงความเมตตากรุณา มีมนุษยธรรมและคุณธรรมช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

จึงสรุปได้ว่าการแสดงออกของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

4. สภาพแวดล้อมทั่วไปของจังหวัดพังงาและสภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

สภาพทั่วไปของจังหวัดพังงา

ที่ตั้ง

จังหวัดพังงาตั้งอยู่บนชายฝั่งทะเลด้านตะวันตกของประเทศไทย อยู่ระหว่างเส้นละติจูดที่ 8 องศา 27 ลิปดา 52.3 พิลิปดาเหนือ กับเส้นลองจิจูดที่ 98 องศา 32 ลิปดาตะวันออก ห่างจากกรุงเทพฯ มาตามทางหลวงหมายเลข 4 (เพชรเกษม) ประมาณ 839 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 4,170.895 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,606,809.375 ไร่ ใหญ่เป็นอันดับ 9 ของภาคใต้ มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	จังหวัดระนอง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	จังหวัดภูเก็ต
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดีย

ลักษณะภูมิประเทศ

ประกอบด้วยภูเขาสลับซับซ้อน มีที่ราบตามชายฝั่งทะเลและที่ราบหุบเขามีชายฝั่งทะเลยาว 239 กิโลเมตร ตลอดแนวด้านตะวันตก มีเกาะแก่งประมาณ 106 เกาะ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ทางตอนเหนือของจังหวัด และที่สำคัญจังหวัดพังงามีแนวอาณาเขตติดต่อกับแนวอาณาเขตทะเลของประเทศสหภาพพม่า ส่วนทางพื้นดินแม้ว่าจะมีจังหวัดระนองกั้นกลางอยู่ก็ตาม แต่อาณาเขตของประเทศสหภาพพม่าก็ยังอยู่ใกล้กับอำเภอคุระบุรี ซึ่งเป็นอำเภอเหนือสุดของจังหวัดพังงา

สภาพภูมิอากาศ

มีภูมิอากาศมรสุมเมืองร้อน โดยได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ กับมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้มี 2 ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม – เมษายน เป็นช่วงที่ได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพัดผ่านอ่าวไทยเข้าสู่ชายฝั่งตะวันออกของประเทศไทย ทำให้ชายฝั่งทะเลตะวันตกมีฝนตกน้อยมาก ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม – ธันวาคม เป็นช่วงที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งพัดผ่านมหาสมุทรอินเดียเข้าสู่ภาคใต้ มีปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ยประมาณ 3,654 มิลลิเมตร

จากการที่มีภูมิอากาศแบบมรสุมเมืองร้อน ทำให้อุณหภูมิในแต่ละฤดูกาลไม่แตกต่างกันมากคือ อยู่ระหว่าง 21 – 34 องศาเซลเซียส มวลอากาศมีความชื้นสูง เนื่องจากมีลมพัดผ่านทะเลมาตลอดทำให้เกิดฝนตกชุกตลอดพื้นที่จังหวัด

การปกครองและประชากร

จังหวัดพังงา แบ่งการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ 48 ตำบล 312 หมู่บ้าน มีประชากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2540 จำนวนทั้งสิ้น 233,089 คน โดยแยกเป็นชาย 117,621 คน และหญิง 115,468 คน อัตราการเพิ่มของประชากร ร้อยละ 1.30 ความหนาแน่นของประชากร 55 คน ต่อ 1 ตารางกิโลเมตร

สภาพทางเศรษฐกิจ

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี 2538 สภาพทางเศรษฐกิจของจังหวัดพังงา ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 62,596 บาทต่อคน เป็นอันดับที่ 15 ของประเทศ โดยทั้งจังหวัดมีผลิตภัณฑ์มวลรวม 14,772.65 ล้านบาท รายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสาขาการเกษตรมากที่สุด ถึงร้อยละ 61.92 คิดเป็นมูลค่า 9,147.25 ล้านบาท รองลงมาเป็นสาขาการค้าส่งและค้าปลีก ร้อยละ 10.02 คิดเป็นมูลค่า 1,480.08 ล้านบาท และสาขาบริการ ร้อยละ 7.88 คิดเป็นมูลค่า 1,164.67 ล้านบาท อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 20.10

การคมนาคม

เส้นทางคมนาคมภายในจังหวัด มีถนนลาดยางของทางหลวงแผ่นดิน 3 สาย และทางหลวงจังหวัด 6 สาย สามารถติดต่อกันได้สะดวกทุกอำเภอ ยกเว้นอำเภอเกาะยาว ไม่มีถนนต้องใช้เส้นทางน้ำ ส่วนการติดต่อระหว่างตำบล และหมู่บ้าน มีถนนลาดยาง และถนนอัดดิน

ระยะทางระหว่างจังหวัดกับอำเภอ มีรายละเอียด ดังนี้

อำเภอเมืองพังงา ถึง อำเภอตะกั่วป่า	ระยะทาง	64 กิโลเมตร
อำเภอเมืองพังงา ถึง อำเภอตะกั่วทุ่ง	ระยะทาง	16 กิโลเมตร
อำเภอเมืองพังงา ถึง อำเภอท้ายเหมือง	ระยะทาง	57 กิโลเมตร
อำเภอเมืองพังงา ถึง อำเภอทับปุด	ระยะทาง	26 กิโลเมตร
อำเภอเมืองพังงา ถึง อำเภอคุระบุรี	ระยะทาง	124 กิโลเมตร
อำเภอเมืองพังงา ถึง อำเภอกะปง	ระยะทาง	47 กิโลเมตร
อำเภอเมืองพังงา ถึง อำเภอเกาะยาว	ระยะทาง	43 กิโลเมตร

สภาพปัจจุบันด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จังหวัดพังงาจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึง ระดับอุดมศึกษา (ปวส.) มีจำนวนสถานศึกษาในระบบโรงเรียน รวม 202 สถานศึกษา แยกเป็นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 175 โรง สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 13 โรง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 6 โรง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 4 แห่ง และในสังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น (เทศบาล) จำนวน 4 โรงเรียน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา (2541 : 1 – 47) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนมากกว่า 3 หมื่นคน ในโรงเรียน 175 โรงเรียน 28 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง มีโรงเรียนในสังกัด 32 โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกะปง มีโรงเรียนในสังกัด 13 โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะยาวมีโรงเรียนในสังกัด 13 โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคุระบุรีมีโรงเรียนในสังกัด 26 โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอตะกั่วทุ่งมีโรงเรียนในสังกัด 36 โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอตะกั่วป่ามีโรงเรียนในสังกัด 21 โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทับปุดมี โรงเรียนในสังกัด 18 โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท้ายเหมืองมีโรงเรียนในสังกัด 32 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึงมีจำนวนนักเรียนมากกว่า 301 ขึ้นไปจำนวน 23 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 คน

ถึง 300 คน จำนวน 66 โรงเรียน และมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 86 โรงเรียนมีโรงเรียนที่มีสภาพเป็นเกาะมีการคมนาคมไม่สะดวกจำนวน 13 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,648 คน อัตราครูต่อนักเรียน 1 : 16.90 อัตราห้องเรียนต่อครู 1 : 1.10 อัตราห้องเรียนต่อนักเรียน 1 : 18.65 ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่เหมาะสมส่งผลดีต่อการทำงานของครู ปัจจุบันการคมนาคมระหว่างโรงเรียนกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ การคมนาคมค่อนข้างสะดวก ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน สำหรับขนาดพื้นที่ของห้องเรียนส่วนใหญ่มีพื้นที่น้อย ส่วนปัญหาห้องเรียนมีบางโรงเรียนมีสภาพคับแคบจะต้องแบ่งห้องเรียนออกเป็น 2 ห้องเรียน ทำให้ไม่สะดวกต่อการจัดการเรียนการสอนของครูทำให้เกิดเสียงดังรบกวนสมาธิครูในการทำการสอนของครูแต่ห้องเรียนส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการจัด กิจกรรมการเรียน การสอน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ได้สรุปถึงสภาพของครูในจังหวัดพังงาโดยทั่ว ๆ ไปว่ามีความเป็นอยู่ไม่เดือดร้อนเพราะสภาพภูมิประเทศเอื้ออำนวยต่อการทำการเกษตรกรรมประชาชนให้ความเคารพยกย่องครูสูง ครูส่วนใหญ่ทำสวนยางพาราและทำนาทุ่งเป็นอาชีพเสริมการประกอบอาชีพดังกล่าวไม่ส่งผลเสียต่อการจัดการเรียนการสอน ครูส่วนใหญ่มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน มีข้อสังเกตจากการจัดงานวันประถมศึกษาแห่งชาติ ครูส่วนใหญ่รับผิดชอบให้ความร่วมมือ เป็นที่น่าแปลก ครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

บรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (2542 : 11) มีแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการทำงานของครูในสังกัด มีรายละเอียดดังนี้

1. จัดให้มีการเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน กำหนดให้มีการประชุมครูผู้ปกครองชี้แจงจุดประสงค์ของการเรียน ตลอดจนการวัดผลและการประเมินผลนักเรียน
2. จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนได้แก่ ป01 ป02 ป03 ป04 ป05 ฯลฯ เป็นต้น
3. จัดทำตารางสอน แผนการสอน
4. จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความต้องการ
5. จัดเตรียมวัสดุประกอบหลักสูตร ได้แก่ สื่อการเรียนการสอน คู่มือครู เอกสารประกอบการสอน
6. จัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
7. จัดให้มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อทราบสภาพปัญหาและหาทางแก้ไขให้ฉับไว ทันต่อเหตุการณ์

8. จัดอาคารเรียน ห้องเรียน ให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน
9. เตรียมจัดห้องสมุดให้เป็นสัดส่วนเพื่อให้ครูสามารถค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติม จัดหาเอกสารที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนภายในห้องสมุด
10. เตรียมสถานที่ฝึกงาน สำหรับการสอนวิชาชีพ ให้พร้อมก่อนเปิดภาคเรียน
11. เตรียมความพร้อมของครู โดยเฉพาะทำความเข้าใจเกี่ยวกับด้านหลักสูตรวิธีสอน การจัดเนื้อหา ทักษะในการสอน การประเมินผลและการวัดผลการเรียน รวมทั้งทำความเข้าใจกับครู ผู้สอน
12. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุการสอน วัสดุฝึก รวมทั้งความสะดวกสบาย
13. จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับข้อมูลครู ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน เป็นรายบุคคล ให้อยู่ในสภาพปัจจุบัน สามารถนำมาใช้ได้ทันเหตุการณ์
14. จัดตั้งชมรมทางวิชาการเพื่อเป็นแกนนำในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู
15. ส่งเสริมให้ครูได้ไปทัศนศึกษาในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการจัดการเรียนการสอนหรืองานอื่น ๆ
16. จัดสัมมนาครูทางวิชาการปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้ทราบแนวปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนภายในโรงเรียน
17. พัฒนาโรงเรียนที่เป็นแกนนำในการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการจัดบรรยากาศด้านการเรียนการสอนที่ดีของครู

5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ดวงแข นรัมย์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตการศึกษา 3 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงในองค์ประกอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันลักษณะงานต่างๆไปแต่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ในองค์ประกอบด้านเงินเดือน โอกาสการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน

ประดับ ขันทองทิพย์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตเทศบาลจังหวัดลพบุรี พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูเทศบาลในจังหวัดลพบุรีโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากถึง 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

มัจฉริ โอสถานนท์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียน เด็กมีความบกพร่องในทางสติปัญญาทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า วิถีปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือน

รัตนไทร พรหมพวง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมทุกขนาดของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ภายใต้อำนาจประกอบ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านการให้การยอมรับความคิดเห็นของครู ด้านการเน้นเป้าหมายของงาน ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการแสดงความสามารถและด้านการนำโดยอาศัยความร่วมมือ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ลักษณะงานทั่วไป เงินเดือน โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับ ความสำเร็จของงาน สภาพของงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เครื่องอำนวยความสะดวก และความเป็นผู้นำ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮิลล์ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2533 : 81 ; อ้างอิงมาจาก Hill . 1984 : 94 - A) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันกับหน่วยงานได้

ฟรีดแมน (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2533 : 69 ; อ้างอิงมาจาก Freedman . 1986 : 1545 - A) ได้ศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับผู้ร่วมงาน พบว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อ

ผู้ร่วมงาน มีอำนาจทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูและผู้ร่วมงานมีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารกระทำหรือรันทที่จะทำงานร่วมกับครูให้มากกว่าที่เป็นอยู่

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน โอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนำมาปรับให้สอดคล้องกับสภาพของสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดพังงา 2 ด้านคือ ปัจจัยด้านชีวสังคม ได้แก่ สถานที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา สำหรับความพึงพอใจในการทำงาน ใช้กรอบแนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 392 - 393) มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามถึง .84 มีผู้นำไปใช้ทดลองในประเทศไทยคือ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 218)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีหัวข้อดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2542 จำนวน 1,649 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำนวน 341 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสองขั้นตอน (Two stage Stratified Random Sampling)

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดจากตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 341 คน จำแนกโรงเรียนตามขนาดโรงเรียนดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ 23 โรงเรียน

1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง 66 โรงเรียน

1.2.1.3 โรงเรียนขนาดเล็ก 86 โรงเรียน

1.3 สุ่มโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ร้อยละ 25 ประคอง กรรณสูตร (2535 : 77) ได้โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.3.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน

1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง 18 โรงเรียน

1.3.3 โรงเรียนขนาดเล็ก 22 โรงเรียน

1.4 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนดังนี้

1.4.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ สุ่มครูโรงเรียนละ 15 คน โรงเรียนที่สุ่มได้ 7 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 105 คน

1.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง สุ่มครูโรงเรียนละ 7 คน โรงเรียนที่สุ่มได้ 18 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 126 คน

1.4.3 โรงเรียนขนาดเล็ก สุ่มครูโรงเรียนละ 5 คน โรงเรียนที่สุ่มได้ 22 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 110 คน ดังปรากฏตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	โรงเรียน	จำนวน	รวม ทั้งสิ้น
โรงเรียน ขนาดใหญ่	1 โรงเรียนบ้านท่านุ่น	15	105
	2 โรงเรียนวัดไผ่ธรรมาภิมุข	15	
	3 โรงเรียนบ้านกระโสม	15	
	4 โรงเรียนเมืองพังงา	15	
	5 โรงเรียนบ้านเกาะหมากน้อย	15	
	6 โรงเรียนบ้านบ่อแสน	15	
	7 โรงเรียนบ้านท่าสนุก	15	
โรงเรียน ขนาดกลาง	1 โรงเรียนบ้านคลองเคียน	7	
	2 โรงเรียนคลองไผ่	7	
	3 โรงเรียนบ้านหินร่ม	7	
	4 โรงเรียนบ้านบ่อदान	7	
	5 โรงเรียนบ้านเขาเปาะ	7	
	6 โรงเรียนบ้านกะไหล	7	
	7 โรงเรียนวัดสุวรรณคูหา	7	
	8 โรงเรียนบ้านบางหลาม	7	

ตาราง 1 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง	รวม
โรงเรียนขนาด กลาง	9 โรงเรียนบ้านปริงวันครู	7	126
	10 โรงเรียนบ้านสามช่อง	7	
	11 โรงเรียนบ้านตากแดด	7	
	12 โรงเรียนวัดมงคลสถิต	7	
	13 โรงเรียนวัดศรัทธาราม	7	
	14 โรงเรียนบ้านบางเตย	7	
	15 โรงเรียนบ้านกลาง	7	
	16 โรงเรียนบ้านเกาะปันหยี	7	
	17 โรงเรียนวัดป่าจันทคาม	7	
	18 โรงเรียนบ้านเกาะไม้ไผ่	7	
โรงเรียนขนาด เล็ก	1 โรงเรียนเกาะกลาง	5	
	2 โรงเรียนบ้านติเตะ	5	
	3 โรงเรียนบ้านเจ้าขรัว	5	
	4 โรงเรียนย่านสะบ้า	5	
	5 โรงเรียนบ้านควน	5	
	6 โรงเรียนบ้านบ่อदान	5	
	7 โรงเรียนบ้านนาแฝก	5	
	8 โรงเรียนบ้านปากกัน	5	
	9 โรงเรียนบ้านคอน	5	
	10 โรงเรียนบ้านอ่าวจิก	5	
	11 โรงเรียนบ้านอ่าวมะขาม	5	
	12 โรงเรียนบ้านท่าปากแขวง	5	
	13 โรงเรียนราษฎร์โมสร	5	
	14 โรงเรียนวัดศรีรัตนาราม	5	
	15 โรงเรียนบ้านป่ายาง	5	
	16 โรงเรียนบ้านบางนุ	5	

ตาราง 1 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	17 โรงเรียนบ้านบางเคย	5	110
	18 โรงเรียนวัดบางเสียด	5	
	19 โรงเรียนบ้านบางกัน	5	
	20 โรงเรียนวัดชนาธิการาม	5	
	21 โรงเรียนบ้านปากอ	5	
	22 โรงเรียนวัดศรีรัตนกร	5	
รวม	37 โรงเรียน	341 คน	341 คน

2. เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเน้นแบบปลายปิด สอบถามเกี่ยวกับสถานที่ตั้งของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียนที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยคำถาม 50 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ของลิเคิร์ต (Likert, 1970 : 107 - 110) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดความหมาย ดังต่อไปนี้

มากที่สุด หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งกำหนดความหมายของคะแนน ดังต่อไปนี้

เลข 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด

เลข 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

เลข 3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกก้ำกึ่งระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย

เลข 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

เลข 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด

สำหรับข้อ 2, 3, 4 และข้อ 6 เป็นคำถามแบบนิเสธให้คะแนนกลับกัน

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

2. กำหนดกรอบเนื้อหา เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยชีวิตสังคม ได้แก่ สถานที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ ครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู โดยให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ในข้อ 2 สำหรับแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 392 - 393) นำแบบสอบถามเสนอประธานและกรรมการผู้ควบคุมปริญญาบัตร เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องตามโครงสร้างเนื้อหาและการใช้ภาษานำมาแก้ไขการใช้สำนวนภาษา ตลอดจนสาระสำคัญของเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนิยามศัพท์ จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. อาจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. อาจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. รองศาสตราจารย์วรรณี โสมประยูร ข้าราชการเกษียณ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในข้อ 4. ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 50 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค ปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูเท่ากับ .95 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม เท่ากับ .84 โดยมีผู้นำไปทดลองใช้คือ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 18)
6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอประธานและกรรมการผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานฉะนั้นจึงไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอความกรุณาให้ท่านตอบตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เกิดความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 1 สภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย X ให้ตรงกับสภาพโรงเรียนที่ท่านการสอนในปัจจุบัน

1. สถานที่ตั้งของโรงเรียน

() โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ

() โรงเรียนตั้งอยู่บนผืนแผ่นดินใหญ่

2. ขนาดของโรงเรียน

() โรงเรียนขนาดใหญ่

() โรงเรียนขนาดกลาง

() โรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง

คำถามแต่ละข้อต่อไปนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาว่าในโรงเรียนของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย X ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาดังนี้

มากที่สุด	หมายความว่า	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมมากที่สุด
มาก	หมายความว่า	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมมาก
ปานกลาง	หมายความว่า	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมปานกลาง
น้อย	หมายความว่า	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมน้อย
น้อยที่สุด	หมายความว่า	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การจัดห้องเรียนสะอาด					
2	ห้องเรียนสะดวกต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3	แสงสว่างภายในห้องเรียนเพียงพอกับการใช้สายตา					
4	แสงสว่างภายในอาคารประกอบเพียงพอ					
5	ถนนภายในโรงเรียนไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ					
6	สถานที่ทิ้งขยะสะอาดไม่ส่งกลิ่นรบกวน					
7	สถานที่ตั้งของอาคารเรียนไม่ใกล้หรือไกลจนเกินไป					
8	การวางผังอาคารเรียน อาคารประกอบไม่ใกล้หรือไกลจนเกินไป					
9	สภาพของดินภายในโรงเรียนเป็นดินดี					
10	วางระบายน้ำน้ำไหลได้สะดวก					

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	สถานที่ตั้งของอาคารประกอบติดต่อกับ สะดวก					
12	กำหนดแผนการปฏิบัติงานชัดเจน					
13	จัดห้องเรียนเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน					
14	โรงเรียนมีการจัดเตรียมอุปกรณ์การสอนได้ ครบถ้วน					
15	โรงเรียนจัดเตรียมสถานที่เรียนเหมาะสม กับวิชาที่สอน					
16	โรงเรียนจัดวัสดุฝึกงานเพียงพอ					
17	โรงเรียนจัดทำแผนการสอนครบทุกชั้นเรียน					
18	โรงเรียนจัดครูเข้าสอนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
19	โรงเรียนจัดให้มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูแลการ สอน					
20	โรงเรียนมีการดำเนินการจัดกิจกรรมนิเทศ ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
21	โรงเรียนจัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผล ประเมินผลครบถ้วน					
22	โรงเรียนจัดบริการด้านวัสดุอุปกรณ์การสอน					
23	โรงเรียนให้การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ					
24	โรงเรียนให้การสนับสนุนให้ศึกษาอบรม เพิ่มเติม					
25	โรงเรียนมีการจัดบริการเรื่องอำนวยความสะดวก ในการทำงาน เช่น บริการน้ำดื่ม ตู้เย็น ฯลฯ					

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	โรงเรียนมีการจัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร					
27	โรงเรียนมีการจัดบริการด้านหนังสือประกอบการสอนใหม่ ๆ					
28	โรงเรียนมีการจัดบริการห้องพัสดุเพียงพอกับจำนวนครู					
29	โรงเรียนมีการจัดบริการอาหารกลางวันแก่ครูในราคาถูก					
30	โรงเรียนมีการดูแลเกี่ยวกับการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามสิทธิ์					
31	โรงเรียนให้ความสำคัญในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร รวดเร็ว					
32	โรงเรียนให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร					
33	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
34	เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน					
35	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันดี					
36	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับผิดชอบต่อหน้าที่					
37	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น เพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ					
38	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
39	เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกันฉันพี่น้อง					

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
41	เพื่อนร่วมงานไม่เอาเปรียบผู้อื่น					
42	ผู้บังคับบัญชาให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน					
43	ผู้บังคับบัญชานำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน					
44	ผู้บังคับบัญชาดูแลความเป็นอยู่ส่วนตัวของท่าน					
45	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
46	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม					
47	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของท่าน					
48	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
49	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้กับงาน					
50	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความข้างล่าง แล้วแสดงความรู้สึกโดยสรุปต่องานที่ท่านทำอยู่ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ รอบตัวเลขหรือข้อความ ที่ตรงกับระดับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยกำหนดให้

- เลข 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด
- เลข 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- เลข 3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกกำลังก้ำกึ่งกันระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย
- เลข 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- เลข 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
1	เมื่อพิจารณาความมั่นคงในอาชีพของอาจารย์แล้วข้าพเจ้ารู้สึก ว่าความพอใจของข้าพเจ้าสูงขึ้น	1 2 3 4 5
2	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจกับงานของข้าพเจ้าอยู่บ้าง	1 2 3 4 5
3	ถ้าข้าพเจ้ามีฐานะมั่นคงที่จะดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบาย โดยไม่ทำงาน ข้าพเจ้าจะลาออกจากงาน	1 2 3 4 5
4	ข้าพเจ้าคิดถึงการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ	1 2 3 4 5
5	การเป็นอาจารย์ทำให้ข้าพเจ้าพอใจในตนเองมาก	1 2 3 4 5
6	เพื่อนอาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจในงานมากกว่าข้าพเจ้า	1 2 3 4 5
7	ข้าพเจ้าพอใจในงานของข้าพเจ้า	1 2 3 4 5

ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านในครั้งนี้จะถือเป็นความลับ และจะไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม ท่านจึงไม่จำเป็นต้องเขียนชื่อ – นามสกุล ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายวาริน แซ่ตัน

ผู้วิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการ ประถมศึกษาจังหวัดพังงาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พังงา ให้ครูตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำไปแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัย ได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 341 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.24 ของแบบสอบถามที่ส่งไป เป็นแบบสอบถามที่มีค่าตอบสมบูรณ์ จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 98.24

5. การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจดูความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.24

2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วให้รหัสแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 จำนวน 335 ฉบับ

3. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามดังต่อไปนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด/ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก/ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ให้ 4 คะแนน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง/ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย/ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ให้ 2 คะแนน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด/ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ ตามขั้นตอนดังนี้

1. หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ของแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 มาหาค่าร้อยละ

2. หาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้านของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3

3. สำหรับตอนที่ 2 แปลความหมายคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโดยแปลผลจากค่าคะแนน (ประคอง กรรณสูต. 2535 : 72) มีรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด / มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด / มีความพึงพอใจในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง / มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย / มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

คะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด / มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน 2 ด้าน ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ได้แก่ สถานที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ด้านกายภาพ การจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยวิธีการของเพียร์สัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 44) ดังนี้

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .8 ขึ้นไปถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกว่า
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .6-.8 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .4-.6 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .2-.4 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .2 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
6. ค้นหาตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครู จากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

7. สถิติที่ใช้

7.1 สถิติพื้นฐาน

- 7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 7.1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
- 7.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.2 สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 7.2.1 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 7.3.1 สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยวิธีการของเพียร์สัน
- 7.3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญที่ระดับ .01
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
β	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	อำนาจทำนาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ตอนที่ 5 การศึกษาค้นคว้าตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดพังงา จากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานที่ตั้ง
และขนาดของโรงเรียน ผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน

สถานที่ตั้งของโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งไป	จำนวนที่ได้รับคืน	จำนวนฉบับที่สมบูรณ์	จำนวนร้อยละ
เกาะ	36	34	34	94.44
ตั้งบนแผ่นดินใหญ่	305	301	301	98.68
รวม	341	335	335	98.24
ขนาดของโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งไป	จำนวนที่ได้รับคืน	จำนวนฉบับที่สมบูรณ์	จำนวนร้อยละ
ใหญ่	105	104	104	99.04
กลาง	126	121	121	96.03
เล็ก	110	110	110	100
รวม	341	335	335	98.24

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูทำงานอยู่บนเกาะ 36 คน ตอบแบบสอบถาม 34 คน คิดเป็น 94.44 อยู่บนแผ่นดินใหญ่ 305 คน ตอบแบบสอบถาม 301 คน คิดเป็นร้อยละ 98.68 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 105 คน ตอบแบบสอบถาม 104 คน คิดเป็นร้อยละ 99.04 โรงเรียนขนาดกลาง 126 คน ตอบแบบสอบถาม 121 คน คิดเป็นร้อยละ 96.03 โรงเรียนขนาดเล็ก 110 คน ตอบแบบสอบถาม 110 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รวมทั้งสิ้น 341 คน ตอบแบบสอบถาม 335 คน คิดเป็นร้อยละ 98.28

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดพังงา ผลปรากฏดังตาราง 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของ
ครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ครู สังกัด สปจ.พังงา		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านกายภาพ	3.71	.54	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.57	.57	มาก
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	3.67	.63	มาก
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.83	.64	มาก
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.76	.74	มาก
รวม	3.71	.52	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านกายภาพของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา โดยรวม

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	รวม N = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<u>ด้านกายภาพ</u>			
1	การจัดห้องเรียนสะอาด	3.77	.68	มาก
2	ห้องเรียนสะดวกต่อการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน	3.67	.79	มาก
3	แสงสว่างภายในห้องเรียนเพียงพอกับการใช้สายตา	4.00	.74	มาก
4	แสงสว่างภายในอาคารประกอบเพียงพอ	3.94	.73	มาก
5	ถนนภายในโรงเรียนไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ	3.63	.98	มาก
6	สถานที่ทิ้งขยะสะอาดไม่ส่งกลิ่นรบกวน	3.50	1.00	มาก
7	สถานที่ตั้งอาคารเรียนไม่ใกล้หรือไกลจนเกินไป	3.97	.80	มาก
8	การวางผังอาคารเรียน อาคารประกอบไม่ใกล้หรือไกลจนเกินไป	3.92	.79	มาก
9	สภาพของดินภายในโรงเรียนเป็นดินดี	3.17	1.06	ปานกลาง
10	รางระบายน้ำน้ำไหลได้สะดวก	3.35	.98	ปานกลาง
11	สถานที่ตั้งของอาคารประกอบติดต่อดีสะดวก	3.89	.79	มาก
	รวม	3.71	.54	มาก

จากตาราง 4 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา ด้านกายภาพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากยกเว้น เรื่องสภาพของดินภายในโรงเรียนเป็นดินดี รางระบายน้ำน้ำไหลได้สะดวก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$ และ 3.35 ตามลำดับ)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาโดยรวม

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	รวม N = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<u>ด้านการจัดการเรียนการสอน</u>			
12	กำหนดแผนการปฏิบัติงานชัดเจน	3.78	.75	มาก
13	จัดห้องเรียนเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน	3.69	.90	มาก
14	โรงเรียนมีการจัดเตรียมอุปกรณ์การสอนได้ครบถ้วน	3.53	.77	มาก
15	จัดเตรียมสถานที่เรียนเหมาะสมกับวิชาที่สอน	3.62	.76	มาก
16	โรงเรียนจัดวัสดุฝึกงานเพียงพอ	3.25	.82	ปานกลาง
17	โรงเรียนจัดทำแผนการสอนครบทุกชั้นเรียน	3.70	.68	มาก
18	จัดครูเข้าสอนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.75	.80	มาก
19	โรงเรียนจัดให้มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูแลการสอน	3.39	.81	ปานกลาง
20	โรงเรียนมีการดำเนินการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.38	.87	ปานกลาง
21	โรงเรียนจัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผล ประเมินผลครบถ้วน	3.67	.74	มาก
	รวม	3.57	.74	มาก

จากตาราง 5 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องโรงเรียนจัดวัสดุฝึกงานเพียงพอ โรงเรียนจัดให้มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูแลการสอน โรงเรียนมีการดำเนินการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25, 3.9$ และ 3.38 ตามลำดับ)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวม

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	รวม N = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านกายภาพ			
22	โรงเรียนจัดบริการด้านวัสดุอุปกรณ์การสอน	3.59	.73	มาก
23	โรงเรียนให้การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	4.08	.77	มาก
24	โรงเรียนให้การสนับสนุนให้ศึกษาอบรมเพิ่มเติม	4.01	.80	มาก
25	โรงเรียนมีการจัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ทำงาน เช่น บริการน้ำดื่ม ตู้เย็น ฯลฯ	3.72	.99	มาก
26	โรงเรียนมีการจัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ทำงาน ได้แก่ เครื่อง-พิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร	3.21	1.04	ปานกลาง
27	โรงเรียนมีการจัดบริการด้านหนังสือประกอบการสอน ใหม่ ๆ	3.48	.88	ปานกลาง
28	โรงเรียนมีการจัดบริการห้องพัสดุเพียงพอกับจำนวนครู	3.37	1.08	ปานกลาง
29	โรงเรียนมีการจัดบริการอาหารกลางวันแก่ครูในราคาถูก	3.28	1.29	ปานกลาง
30	โรงเรียนมีการดูแลเกี่ยวกับการขอรับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามสิทธิ์	4.01	.82	มาก
31	โรงเรียนให้ความสะดวกในการเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตรรวดเร็ว	3.96	.84	มาก
32	โรงเรียนให้ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร	3.96	.84	มาก
	รวม	3.67	.63	มาก

จากตาราง 6 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา ด้านสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องโรงเรียนมีการจัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร โรงเรียนมีการจัดบริการด้านหนังสือประกอบการสอนใหม่ ๆ โรงเรียนมีการจัดบริการห้องพักครูเพียงพอ และโรงเรียนมีการจัดบริการอาหารกลางวันแก่ครูในราคาถูกลง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21, 3.48, 3.37$ และ 3.28 ตามลำดับ)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู
ด้านเพื่อนร่วมงาน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาโดยรวม

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	รวม N = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<u>ด้านเพื่อนร่วมงาน</u>			
33	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.81	.70	มาก
34	เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	3.81	.72	มาก
35	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันดี	3.91	.72	มาก
36	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับผิดชอบหน้าที่	3.92	.69	มาก
37	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น เพื่อนร่วมงานพยายาม ประนีประนอมและปรับความเข้าใจ	3.81	.75	มาก
38	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.91	.72	มาก
39	เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกันฉันพี่น้อง	3.82	.79	มาก
40	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.99	.85	มาก
41	เพื่อนร่วมงานไม่เอาเปรียบผู้อื่น	3.74	.78	มาก
	รวม	3.83	.64	มาก

จากตาราง 7 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดพังงา ด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู
ด้านผู้บังคับบัญชา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวม

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	รวม N = 335		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ด้านผู้บังคับบัญชา			
42	ผู้บังคับบัญชาให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	3.98	.77	มาก
43	ผู้บังคับบัญชานำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน	3.75	.79	มาก
44	ผู้บังคับบัญชาดูแลความเป็นอยู่ส่วนตัวของท่าน	3.43	.92	ปานกลาง
45	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.87	.82	มาก
46	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	3.73	.91	มาก
47	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.65	.93	มาก
48	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.76	.90	มาก
49	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้กับงาน	3.87	.89	มาก
50	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	3.75	.95	มาก
	รวม	3.76	.74	มาก

จากตาราง 8 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสังกัดในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่อง ผู้บังคับบัญชาดูแลความเป็นอยู่ส่วนตัวของท่าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดพังงา (ผลปรากฏดังตาราง 9)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวม

ข้อที่	ข้อความ	รวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	เมื่อพิจารณาความมั่นคงในอาชีพของอาจารย์แล้ว ข้าพเจ้ารู้สึกถึงความพอใจของข้าพเจ้าสูงขึ้น	3.90	.92	มาก
2	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจกับงานของข้าพเจ้าอยู่บ้าง	3.35	1.12	ปานกลาง
3	ถ้าข้าพเจ้ามีฐานะมั่นคงที่จะดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างสุข สบายโดยไม่ทำงาน ข้าพเจ้าจะลาออกจากงาน	3.35	1.26	ปานกลาง
4	ข้าพเจ้าคิดถึงการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ	3.97	1.18	มาก
5	การเป็นอาจารย์ทำให้ข้าพเจ้าพอใจในตนเองมาก	4.08	.90	มาก
6	เพื่อนอาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจในงานมากกว่า ข้าพเจ้า	3.25	.99	ปานกลาง
7	ข้าพเจ้าพอใจในงานของข้าพเจ้า	4.35	.83	มาก
รวม		3.75	.56	มาก

จากตาราง 9 พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดพังงา โดยรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องข้าพเจ้ารู้สึกไม่
พึงพอใจกับงานของข้าพเจ้าอยู่บ้าง ถ้าข้าพเจ้ามีฐานะมั่นคงที่จะดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายโดย
ไม่ทำงานข้าพเจ้าจะลาออกจากงาน และเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความพอใจในงานมากกว่าข้าพเจ้า
มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, 3.35$ และ 3.25 ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำแนกตามตัวแปรสถานที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน (ผลปรากฏดังตาราง 10)

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
X ₁	-	.5638**	.5638**	.4896**	.4659**	.7549**	.1670**
X ₂		-	.7112**	.6129**	.6411**	.8790**	.2483**
X ₃			-	.5655**	-	.7213**	.8639**
X ₄				-	.6183**	.7975**	.2128**
X ₅					-	.8527**	.1907**
X ₆						-	.2456**
Y							-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดพังงา จาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ผลปรากฏดังตาราง 11)

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายจากตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัวแปร ที่มีอำนาจทำนาย
ความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ตัวทำนาย	R	R ²	สัมประสิทธิ์การถดถอย		t	P
			b	β		
การจัดการเรียนการสอน	.248	.062	.246	.248	4.66	.000
					15.057	.000

$$\text{ค่าคงที่ (a)} = 2.873$$

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า จำนวน 7 ตัวแปร มีเพียง 1
ตัวแปรที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ คือการจัดการเรียนการสอนสามารถ
อธิบายความแปรปรวนของคะแนนได้ ร้อยละ 6.20

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
3. เพื่อค้นหาตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู
2. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย

ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 1,649 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำนวน 341 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นสองขั้นตอน

(Two stratified Random Sampling)

การดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเป็นแบบปลายปิด สอบถามเกี่ยวกับสถานที่ตั้งของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียนที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้ครูเป็นผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ แบ่งเนื้อหาของข้อคำถามเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพมีคำถามจำนวน 11 ข้อ ด้านการจัดการเรียนการสอนมีคำถามจำนวน 10 ข้อ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีคำถาม 11 ข้อ ด้านเพื่อนร่วมงานมีคำถามจำนวน 9 ข้อ ด้านผู้บังคับบัญชามีคำถามจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 118) อ้างอิงมาจากฮอยและ มิสเกล (Hoy and Miskel 1991 : 392-393) มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับข้อ 2, 3, 4, 6 เป็นคำถามนิเสธให้คะแนนกลับกัน

เมื่อปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเสร็จแล้ว ได้นำเสนอให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำไปทดลองใช้กับครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ปรากฏว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สำหรับแบบความพึงพอใจในการทำงานซึ่ง อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 118) นำไปทดลองใช้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84

ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺ โดยหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ของแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. หาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา เป็นรายข้อและโดยรวม

3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยวิธีการของเพียร์สัน

4. ค้นหาตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงานจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยผลคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
4. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้

อภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษาค้นคว้า พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับได้แก่ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านกายภาพ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลและด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านกายภาพ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แสงสว่างเพียงพอ สถานที่ตั้งของอาคารเรียนอาคารประกอบเหมาะสม ซึ่งมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้ว่าปลอดภัย บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ทั้งนี้ตรงกับแนวทางในการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพของโรงเรียนนั้น จะพิจารณาถึงบริเวณอาคารเรียน อาคารประกอบ และห้องเรียนอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีการจัดบริเวณให้สวยงาม มีความเป็นระเบียบทำให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่องาน (วิจิตร วรุตบางกูร. 2521 : 17) ห้องเรียนห้องทำงานที่ดีจะต้องมีการปรับแสงสว่างให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน เพราะว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียน (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 82 – 83) สำหรับสถานที่ตั้งของอาคารเรียน อาคารประกอบ ก็ควรจะมีการแบ่งไว้ชัดเจนเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งปริญญ์ อังคุสิงห์ (2521 : 11) ได้เสนอให้แบ่งบริเวณภายในสถานศึกษา ออกเป็น 11 ส่วน ได้แก่ บริเวณห้องเรียนทั่วไปสำหรับใช้เรียนและสอนตามปกติ ห้องเรียนเฉพาะวิชา โรงอาหาร ห้องประชุม อาคารอำนวยการ ห้องสมุด บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ บริเวณที่ใช้เพื่อจัดกิจกรรมและนิทรรศการ บริเวณเพื่อการสาธารณูปโภค เส้นทางจราจรและที่จอดรถยนต์ รวมทั้งบริเวณที่ใช้เป็นที่พักผ่อน ทั้งนี้เพื่อให้สะดวกแก่การใช้สอย

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน การจัดผู้เข้าสอนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดทำแผนการเรียนครบทุกชั้นเรียน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายหลักของโรงเรียน และต้องให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้วย นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ (กิตติมา ปรีดีคิลก. 2532 : 48)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 185 – 186) ได้กล่าวว่า การวางแผนการเรียนการสอนที่ดีจะต้องมีการสำรวจสภาพของท้องถิ่น ความต้องการของผู้ปกครอง ความต้องการของผู้เรียน ความพร้อมของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านเครื่องจักร เครื่องมือ แปลงสาริต โรงฝึกงาน ตลอดจนจะต้องมีการวิเคราะห์และหาข้อสรุปเพื่อนำไปจัดทำแผนการสอนต่อไป สำหรับการจัดครูเข้าสอนจะต้องพิจารณาถึงบุคลากรในโรงเรียนด้วย ได้แก่ ครู อาจารย์ วุฒิทางการศึกษา วิชาที่ถนัด และความสามารถพิเศษอื่น ๆ ประกอบด้วย (สัจจ อุทรานันท์. 2527 : 268 – 269)

1.3 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การดูแลเกี่ยวกับการของรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ความสะดวกในการเบิกจ่าย

ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร และการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นบริการที่หน่วยงานหรือโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้ดูแลคนทำงานในหน่วยงานเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อ เพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดโดยได้รับเงินเดือนเนื่องด้วยเหตุเจ็บป่วย การได้รับโบนัส บำเหน็จ บำนาญ เงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน (ประวิณ ฦ นคร. 2521 : 113) ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสะดวกสบาย และมีความมั่นคงในอาชีพ

สวัสดิการและประโยชน์แก่ผู้ดูแลที่โรงเรียนอาจจะจัดให้กับครูอาจารย์ หรือบุคลากรของโรงเรียนได้นั้นสามารถแบ่งเป็น 2 ชนิด คือปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าอาหารทำงานนอกเวลา เงินช่วยเหลือบุตร บำเหน็จบำนาญ สำหรับปัจจัยที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิทธิในการลากรณีต่าง ๆ การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ เป็นต้น เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน เช่น แผนที่ หนังสือประกอบการสอน เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายสไลด์ เป็นต้น เครื่องอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ โทรศัพท์ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ น้ำดื่ม ตู้เย็น พัดลม ห้องอาบน้ำ (กิตติมา ปรีดีศิลป. 2532 : 112 – 113)

1.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งคุณลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่ดีที่มีผู้อยากร่วมงานด้วยนั้น วิจิตร อาวะกุล (2528 : 179) เสนอแนะว่าจะต้องมีความจริงใจและมีความสุจริตใจต่อคนอื่น จะต้องให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจ ตลอดจนช่วยเหลือผู้ดูแลแก่เพื่อนซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นคุณธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลักสังคหวัตถุคือทำตนให้เป็นประโยชน์ ไม่ว่าบุคคลจะมีความรู้สูงเพียงใดก็ตาม ถ้าขาดความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานแล้วการทำงานจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญที่จะต้องให้ความสนใจ การเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น ไม่เพียงแต่เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แม้ผู้บริหารก็จะอยู่ได้นานเพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเองว่าถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจเรา เต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับเราจะทำให้ตัวเรากลับมีความรู้ เป็นแรงจูงใจ เกิดกำลังใจอยากทำงานให้กับหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป แต่ในทางตรงข้ามหากเราทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกันจะมีความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากจะทำงาน ผลงานที่ออกมาจะตรงกันข้ามกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน (อารี เพชรสุต. 2530 : 11)

1.5 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงาน และอุทิศเวลาให้กับงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลและมีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อการทำงานที่ดี เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นนโยบาย การมอบหมายงานและการสั่งการต้องชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับกำลัง เมื่อมอบหมายงานแล้วจะต้องติดตามดูแลคอยให้ความช่วยเหลือ ขยายขอบเขต เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในส่วนของผู้บังคับบัญชาที่ควรจะต้องพัฒนาตัวเอง ให้เป็นคนทันสมัย สามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งกระทำได้โดยการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม การอ่านหนังสือและเอกสารทางวิชาการที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน เทคนิคและแนวทางใหม่ การเข้าสมาคมร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การศึกษาค้นคว้าและวิจัย การทัศนศึกษา การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์ นอกจากนี้ควรปรับปรุงด้าน สุขภาพอนามัยและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยพัฒนาตนเอง เป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา (สุพัฒนา เดชาดิวงส์ ณ อยุธยา. 2541 : 31) ; (กิติ ดยัคนันท์. 2532 : 123)

2. จากการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในข้อที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าพอใจในงานของข้าพเจ้า ซึ่งคนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น จะต้องเกิดจากการได้รับความสุขสบายจากสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพ และจากสถานที่ทำงาน การได้รับความสุขจากเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่อคนและรายได้จากองค์กร (Applewhite. 1958 : 3) รวมถึงความรักความชอบงานที่ทำอยู่และเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Stauss and Sayles. 1980 : 119 – 121) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาแม้ว่าจะไม่สามารถมองเห็นชัดเจนแต่ก็สามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคคลได้ว่า มีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุผลที่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีผลกระทบต่อบึงเจกบุคคลและองค์กรมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ทำให้กลุ่มอื่นมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นด้วยถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานมีผลทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย เพราะว่างานครูเป็นงานที่ทำ

ให้เยาวชนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย ดังนั้นถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540 : 34)

3. จากผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 2 จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานหลายองค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจในงาน การได้รับรู้หน้าที่อย่างชัดเจน การควบคุมงานที่มีปริมาณที่เพียงพอ รายได้ซึ่งหมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับและสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับการประกอบอาชีพ การที่มีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนหน่วยงาน มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ เป็นต้น ตลอดจนมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถ คอยแนะนำช่วยเหลือ (สุจิตรา จรจิต. 2532 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Smith. 1992 : 7 – 14)

นอกจากนี้บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนยังพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Knox. 1995 : 2061) จากการศึกษาของเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 106) ซึ่งให้เห็นถึงความสลับซับซ้อนของหน่วยงาน รูปร่าง และขนาดว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้า พบว่าหน่วยงานขนาดเล็ก ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสูง อัตราการขาดงาน การลาออกจากงานต่ำ เมื่อหน่วยงานขยายใหญ่ขึ้นความยึดมั่น ความสามัคคีภายในกลุ่มจะลดน้อยลง การจัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกและให้ความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการออกแบบ การจัดสถานที่ การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย ช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงานช่วยลดต้นทุนในการทำงาน และยังเสริมสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย (ประทวน สมบูรณ์ 2540 : 53 – 54) นอกจากนี้จากการศึกษาของเทอร์เนอร์ (สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และคณะ. 2540 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Turner and Larence. 1965) พบว่า ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะงานมีความหลากหลาย ลักษณะงานที่มีอิสระ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีการควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การเข้าอบรมสัมมนา ตลอดจนการได้รับการชี้แจงถึงจุดประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

เอกสารเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลที่มีปริมาณ และคุณภาพที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ตลอดจนการมีส่วนร่วมควบคุม ดูแล การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (พรณี โพธิ์สุภรณ์. 2526 : บทคัดย่อ) สำหรับการวัดผลและการประเมินผลก็ถือเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้คนงานได้รับความสะดวกสบาย ซึ่งทำให้คนงานมีความมั่นคงในด้านอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต ทำให้คนงานมีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ (ประชุม รอดประเสริฐ 2528 : 112) ส่วนความสัมพันธ์ของครูกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเดียวกันนั้นมีส่วนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เพราะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออารีต่อกันจะทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจว่าประสบความสำเร็จ ช่วยทำให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อนร่วมงานเป็นตัวละครสำคัญที่จะช่วยให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ทศพร มณีศรีจำ. 2539 : 20)

4. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน ทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ ร้อยละ 6.20 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และจากผลการวิจัยของ ฟรีดแมน (จันทราณี สงวนนาม. 2533 : 69 ; อ้างอิงมาจาก Freedman. 1986 : 1545 – A) ; แมคซิลเวน (บัญชา แสงทวิ. 2540 : 184 – 185 ; อ้างอิงมาจาก Mccilvain. 1986 : 1959) ; พรณี โพธิ์สุภรณ์ (2526 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การสนับสนุนด้านเอกสารวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนการจัดอบรมครูเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดการเรียนการสอนมีขอบเขตกว้างขวาง มีอิสระที่จะคิดและทำขึ้นอยู่ด้วยความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อให้การนำไปใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่ครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพในโรงเรียนให้มีสภาพที่ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้บริหารควรมอบหมายงานให้นักการภารโรงดูแลเกี่ยวกับวางระเบียบน้ำให้ใช้การได้คืออยู่เสมอ

1.2 ผู้บริหารควรจัดทำแผนงานวิชาการให้ชัดเจน สนับสนุนให้มีการนิเทศการสอนแก่ครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการด้านอาหารกลางวันบริการแก่ครูในราคาถูกลง

1.4 ผู้บริหารควรรหาโอกาสสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้นเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ ความสะดวกในการคมนาคมของครู รายได้ของผู้ปกครอง ปัจจัยด้านการบริหารเวลา กับความพึงพอใจในการทำงานของครู

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพอใจในการทำงานกับกลุ่มประชากรอื่น ๆ ได้แก่ ครูเทศบาล ครูมัธยมศึกษา พยาบาล พนักงานอนามัย ตำรวจ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนก จันทร์ขจร. “การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา,” เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้บริหารระดับสูง”. กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา, 2535.
- กิติ ศัยคานนท์. นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ดีเตอร์ฟลาย, 2532.
- กิติมา ปรีดีดิลก. การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทอักษรพัฒนา จำกัด, 2532.
- _____. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดชนะการพิมพ์, 2529.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ก้าวสู่มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวทักษะชีวิตแนวคิดแนวทางในการพัฒนาเด็กให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขและเป็นพลังสร้างสรรค์โลก. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานโครงการพิเศษ, 2541.
- _____. คู่มือปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536.
- _____. ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามัญนิติบุคคลสามเจริญการพิมพ์, 2528.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนปฏิรูปการฝึกหัดครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527.
- คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ, สำนักงาน. มลพิษทางเสียงภัยที่กำลังคุกคามชีวิต. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ, 2531.
- จันทร์านี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- จรรูญ พรหมสุวรรณ. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. อัดสำเนา.
- ดวงแข นรงค์ยา. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535. อัดสำเนา.
- ถาวร สารวิทย์. การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม. พิษณุโลก : ฝ่ายเอกสารตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2533.

- ทัศนีย์ จารุรัตน์จำนร. ทัศนะของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิชญ์โลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536. อัดสำเนา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ทศพร มณีศรีขำ. กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาสำหรับครู. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.
- นงนุช โรจนเลิศ. ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์ลิสรล. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- บัญชา แสนทวี. การศึกษารูปแบบเชิงเหตุผลของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ ความศรัทธาและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- บ้านาส บำรุงรส, พ.ศ.ท. ขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2534. อัดสำเนา.
- ปริญญา อังสุสิงห์. การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ฉบับแก้ไขปรับปรุง. กรุงเทพฯ : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2535.
- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- ประดิษฐ์ คุณรัตน์. การวางแผนอาคารสถานที่. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารตำราคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2539.
- ประดับ ชันทองทิพย์. ความพึงพอใจในการทำงานของครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลจังหวัดลพบุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิชญ์โลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536. อัดสำเนา.

- ประถม แสงสว่าง. การบริหารการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์บางกอกสาส์น, 2527.
- ประทวน สมบูรณ์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540. อัดสำเนา.
- ประวีณ ณ นคร. “สวัสดิการแรงงาน : ค้อยหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ,” วารสารข้าราชการ. ปีที่ 29 (12) : 13 – 19 ; ธันวาคม 2527.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2535.
- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2542. พังงา : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา, 2542.
- _____. พังงา : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา, 2541.
- พรรณี โพธิ์สุภรณ์. ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพสถานภาพส่วนตัวและประสบการณ์ในการเพิ่มความรู้ในวิชาชีพกับสมรรถนะพื้นฐานทางวิชาชีพครู ของครุมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางการพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526.
- พิชญากรณ์ อิงคามารธร. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในการทำงานในสถานพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในภาควิชา. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542. อัดสำเนา.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- มังกรรี โอสถานนท์. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- มาลี บะวงษ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

- ✓ รัชณี สุวรรณวิจิตร. สภาพแวดล้อมและสถานที่เรียนพลศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- รัตนไทร พรรคพวก. ความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- รุ่งเรือง รัศมีโกเมน. การใช้เวลาในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- ถจิตร แผ้วสกุล. ทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในกรุงเทพมหานครที่มีต่องาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- วรรณภา ณ สงขลา. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530. อัดสำเนา.
- วิจิตร วรุตบางกูร. การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา, 2521.
- วิจิตร อาวะกุล. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ ๑ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์, 2528.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. กระบวนการทัศน์ใหม่ : การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ๑ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.
- วัฒนา สุวิทย์พันธ์. สภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยม กรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- สามัญศึกษา, กรม. คู่มือการบริหารการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524. กรุงเทพฯ ๑ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2524.
- _____. คู่มือการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ ๑ : จงเจริญการพิมพ์, 2526.
- สามัญศึกษา, กรม. ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ ๑ : โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2531.
- _____. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2532. กรุงเทพฯ ๑ : โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2532.

- สามัญศึกษา, กรม. ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.
 กรุงเทพฯ ๑ : โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2533.
- สุจิตรา จรจิตร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยภูมิภาค.
 ปริญญาานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
 อัดสำเนา.
- สุพัฒนา เดชาดิวงส์ ณ อยู่ชยา. “ชีวิตและสุขภาพ ผู้บังคับบัญชาสมบูรณ์แบบ”, เคลินิวส์. 19
 กรกฎาคม 2541. หน้า 24.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ๑ : โรงพิมพ์ไทย
 วัฒนาพานิช, 2525.
- สมจิต สวชนไพบูลย์. นวัตกรรมการเรียนการสอน : การวิเคราะห์การสอน. ภาควิชาหลักสูตรและ
 การสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ม.ป.ป.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญา
 นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
 อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ ๑ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ ๑ : โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา,
 2533.
- สมยศ นาวิการ และสุสติ รุมาคม. องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ ๑ : สำนักพิมพ์
 ดวงกมล, 2526.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. “ยุทธศาสตร์การสอน,” วารสารวิชาการ. 2 (1) : มกราคม, 2542.
- สมหวัง พิทยานุวัฒน์ และคณะ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน,” รายงานการ
 วิจัย. กรุงเทพฯ ๑ : ศูนย์วิจัยปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สัจจ อูทรานันท์. พื้นฐานและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ ๑ : วงเดือนการพิมพ์, 2527.
- อารี เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ ๑ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อสิ่งจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ใน
 สถานศึกษามหาวิทยาลัย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ ๑ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

- อารมณีน จินดาพันธ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงาน
กรรมการการศึกษาเอกชน. ปรินญานินพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- อำภา บุญช่วย. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : โอเอส.พรินติ้งเฮาส์, 2537.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : โอเคียนสโตร์, 2521.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์,
2530.
- Applewhite. Phillip B. Organizational Behavior. Englewoord Cliffs. New Jersy: Prentice-
Hell, 1958.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York : McGraw
-Hill Book , 1971.
- Good. Dictionary of Education. New York : McGraw Hill Book Co., 1973.
- Hoy, Wayne K and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research and
Practice. 4 th ed. New York: Random House Inc., 1991.
- _____. Educational Administration : Theory, research and Practice. New York : Random
House Inc., 1982.
- Knox, Kathryn Ann T. “Teacher Satisfaction : Consideration of Career Stage, Gender and School
Setting,” Dissertation Abstracts International. 55(6) : 2061 ; December, 1995.
- Krejcie, Robert V. and Darye W. Morgan. “Determining Sample Size For Research
Activities,” Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610 ; Autumn, 1970.
- Likert, R. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book Compang, 1970.
- Locke, Edmin A. “The Nature and Causes of Job Satisfaction,” Handbook of Industrial and
OrganiZation Psychology. Chicago: Ran McNally, 1976.
- Stauss, George and Leonarol R. Sayles. Presonel : The Human of Management. New York :
Englewoord Cliffs : Prentices-Hall, 1980.
- Steer, R.M. Organization Effectiveness ; A Behavioral View. Santa Monica, California :
Goodyear Publishing Company, Inc., 1979.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ตาราง แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อม
ในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644. 5646
ที่.....ทม 1007/ ๖๖๔๔.....วันที่.....๑๑ มกราคม 2543
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....

เรียน ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

เนื่องด้วย นายวาริน แซ่ตัน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา" โดยมี อาจารย์สุพิศพรรณ พัฒนพานิช และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวาริน แซ่ตัน
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644. 5646

ที่...ทม 1007/ 0141

วันที่...12 มกราคม 2543

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน...คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายวาริน แซ่ตัน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา" โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ หัสนพานิช และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตา ทักษสุวรรณ อาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวาริน แซ่ตัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1007/ ๒๕๔๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๑ มกราคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์วราณี โกสุมประยูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวาริน แซ่ตัน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา" โดยมี อาจารย์สุทิพรรณ หัสนพานิช และ รองศาสตราจารย์เภา ศรีโพธิ์จรจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวาริน แซ่ตัน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๒๕๖-๔๑๑๙, ๕๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๖๔, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๖-๔๑๑๙

ตาราง แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา
เป็นรายข้อและรายด้าน

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อม	สถานที่ตั้งของโรงเรียน				ขนาดโรงเรียน				เล็ก						
		โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ		โรงเรียนตั้งอยู่บน พื้นแผ่นดินใหญ่		ใหญ่		กลาง								
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
ด้านกายภาพ																
1	การจัดห้องเรียนสะอาด	3.91	.75	มาก	3.78	.67	มาก	3.85	.81	มาก	3.69	.62	มาก	3.80	.59	มาก
2	ห้องเรียนสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน	3.53	.75	มาก	3.69	.79	มาก	3.67	.89	มาก	3.58	.70	มาก	3.76	.78	มาก
3	แสงสว่างภายในห้องเรียนเพียงพอต่อการใช้สายตา	4.15	.56	มาก	3.99	.75	มาก	3.94	.67	มาก	4.03	.73	มาก	4.03	.81	มาก
4	แสงสว่างภายในอาคารประกอบเพียงพอ	4.03	.67	มาก	3.93	.75	มาก	3.86	.76	มาก	3.95	.69	มาก	4.02	.77	มาก
5	ถนนภายในโรงเรียนไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ	4.02	1.25	มาก	3.58	.93	มาก	3.73	.98	มาก	3.60	.98	มาก	3.56	.98	มาก
6	สถานที่ตั้งของอาคารเรียนไม่ส่งกลิ่นรบกวน	3.64	1.06	มาก	3.49	.98	ปานกลาง	3.55	1.07	มาก	3.39	.94	มาก	3.58	.98	มาก
7	สถานที่ตั้งของอาคารเรียน ไม่ใกล้หรือไกลจนเกินไป	3.94	.81	มาก	3.98	.79	มาก	3.99	.77	มาก	3.96	.78	มาก	3.95	.86	มาก
8	การวางผังอาคารเรียน อาคารประกอบ ไม่ใกล้หรือไกลจนเกินไป	3.97	.76	มาก	3.92	.79	มาก	3.89	.86	มาก	3.94	.70	มาก	3.93	.82	มาก

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อม	สถานที่ตั้งของโรงเรียน						ขนาดโรงเรียน								
		โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ			โรงเรียนตั้งอยู่บนแผ่นดินใหญ่			ใหญ่			กลาง			เล็ก		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9	สภาพของถนนภายในโรงเรียนเป็นดินดี	3.15	1.35	ปานกลาง	3.18	1.00	ปานกลาง	3.48	.96	ปานกลาง	3.16	.95	ปานกลาง	2.91	1.18	ปานกลาง
10	รางระบายน้ำไหลได้สะดวก	3.44	1.07	ปานกลาง	3.34	.96	ปานกลาง	3.56	.98	มาก	3.18	.97	ปานกลาง	3.34	.94	ปานกลาง
11	สถานที่ตั้งของอาคารประกอบติดต่อกันได้สะดวก	4.00	.78	มาก	3.88	.79	มาก	3.88	.82	มาก	3.93	.75	มาก	3.86	.81	ปานกลาง
รวม		3.79	.57	มาก	3.70	.57	มาก	3.76	.56	มาก	3.67	.82	มาก	3.64	.52	มาก

ตาราง แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำแนกตามสถาน
ที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน เป็นรายข้อ และรายด้าน

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อม	สถานที่ตั้งของโรงเรียน						ขนาดโรงเรียน								
		โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ			โรงเรียนตั้งอยู่บนพื้นแผ่นดินใหญ่			ใหญ่			กลาง			เล็ก		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12.	ด้านการจัดการเรียนการสอน กำหนดแผนการเรียนปฏิบัติงานชัดเจน	3.94	70	มาก	3.76	.76	มาก	3.99	.69	มาก	3.66	.78	มาก	3.71	.75	มาก
13	จัดห้องเรียนเหมาะสมกับจำนวน นักเรียน	3.76	75	มาก	3.68	.91	มาก	3.73	.93	มาก	3.59	.91	มาก	3.75	.85	มาก
14	โรงเรียนมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ การตอนได้ครบถ้วน	3.74	.75	มาก	3.51	.77	มาก	3.81	.84	มาก	3.42	.78	ปานกลาง	3.39	.69	ปานกลาง
15	จัดเตรียมสถานที่เรียนเหมาะสมกับ วิชาที่สอน	3.59	.74	มาก	3.62	76	มาก	3.76	.77	มาก	3.52	.76	มาก	3.60	.72	มาก
16	โรงเรียนจัดวัสดุสิ่งอำนวยความสะดวก	2.97	.76	ปานกลาง	3.27	.82	ปานกลาง	3.36	.84	ปานกลาง	3.14	.83	ปานกลาง	3.26	.78	ปานกลาง
17	โรงเรียนจัดทำแผนการตอนครบ ทุกชั้นเรียน	3.71	.57	มาก	3.70	.70	มาก	3.88	.85	มาก	3.52	.61	มาก	3.69	.78	มาก
18	จัดครูให้สอนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.53	.61	มาก	3.80	.81	มาก	3.82	.74	มาก	3.54	.75	มาก	3.83	.86	มาก

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	สถานที่ตั้งของโรงเรียน						ขนาดโรงเรียน								
		โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ			โรงเรียนตั้งอยู่บนผืนแผ่นดินใหญ่			ใหญ่			กลาง			เล็ก		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19	โรงเรียนจัดให้มีการเรียนชั้นเรียนเพื่อบุคลากรสอน	3.20	.69	ปานกลาง	3.36	.83	ปานกลาง	3.51	.74	มาก	3.17	.83	ปานกลาง	3.37	.83	ปานกลาง
20	โรงเรียนมีการดำเนินการจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.14	.56	ปานกลาง	3.41	.89	ปานกลาง	3.51	.81	ปานกลาง	3.20	.88	ปานกลาง	3.45	.87	ปานกลาง
21	โรงเรียนจัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผล ประเมินผล ครบถ้วน	3.41	.70	ปานกลาง	3.70	.74	มาก	3.75	.71	มาก	3.58	.75	มาก	3.69	.73	มาก
รวม		3.50	.39	มาก	3.57	.59	มาก	3.71	.52	มาก	3.43	.58	ปานกลาง	3.58	.59	มาก

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพังงา จำนวน
ตามสถานที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน เป็นรายชื่อ และรายด้าน

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อม	สถานที่ตั้งของโรงเรียน				ขนาดโรงเรียน										
		โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ		โรงเรียนตั้งอยู่บนฝั่ง แผ่นดินใหญ่		ใหญ่		กลาง		เล็ก						
		$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
	ด้านสวัสดิการและประโยชน์ แก่บุคลากรภายใน															
22	โรงเรียนจัดบริการด้านวัสดุ อุปกรณ์การสอน	3.47	.56	ปานกลาง	3.61	.74	มาก	3.73	.70	มาก	3.52	.70	มาก	.77	มาก	
23	โรงเรียนให้การสนับสนุนให้ ศึกษาต่อ	4.09	.67	มาก	4.08	.78	มาก	4.00	.71	มาก	4.07	.79	มาก	4.18	.78	มาก
24	โรงเรียนให้การสนับสนุนให้ ศึกษาอบรมเพิ่มเติม	3.88	.69	มาก	4.02	.81	มาก	3.96	.80	มาก	3.98	.77	มาก	4.09	.83	มาก
25	โรงเรียนมีการจัดบริการ เครื่องอำนวยความสะดวกในการ ทำงาน เช่น บริการน้ำดื่ม เย็น ฯลฯ	3.12	1.45	ปานกลาง	3.84	.89	มาก	3.75	1.05	มาก	3.55	.98	มาก	4.03	.82	มาก
26	โรงเรียนมีการจัดบริการ เครื่องอำนวยความสะดวกใน การทำงาน ได้แก่ เครื่อง พิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร	3.41	1.30	ปานกลาง	3.18	1.06	ปานกลาง	3.30	1.10	ปานกลาง	3.05	1.08	ปานกลาง	3.29	.92	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อม	สถานที่ตั้งของโรงเรียน				ขนาดโรงเรียน										
		โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ		โรงเรียนตั้งอยู่บนฝั่งแผ่นดินใหญ่		ใหญ่		กลาง		เล็ก						
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
27	โรงเรียนมีการจัดบริการคัมภีร์หนังสือประกอบการสอนใหม่ๆ	3.24	.85	ปานกลาง	3.48	.87	ปานกลาง	3.49	1.06	ปานกลาง	3.29	.74	ปานกลาง	3.61	.80	มาก
28	โรงเรียนมีการจัดบริการห้องพักรู้อย่างพอเพียงกับจำนวนครู	3.09	1.16	ปานกลาง	3.41	1.06	ปานกลาง	3.38	1.09	ปานกลาง	3.19	1.07	ปานกลาง	3.56	1.05	มาก
29	โรงเรียนมีการจัดบริการอาหารกลางวันแก่ครูในราคาถูก	2.85	1.42	ปานกลาง	3.30	1.26	ปานกลาง	3.28	1.28	ปานกลาง	3.32	1.30	ปานกลาง	3.15	1.36	ปานกลาง
30	โรงเรียนมีการดูแลช่วยกันการยอมรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามสิทธิ์	3.59	1.10	มาก	4.05	.78	มาก	4.03	.78	มาก	3.90	..83	มาก	4.10	..85	มาก

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อม	สถานที่ตั้งของโรงเรียน						ขนาดโรงเรียน								
		โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ			โรงเรียนตั้งอยู่บนพื้น แผ่นดินใหญ่			ใหญ่			กลาง			เล็ก		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
31	โรงเรียนให้ความสะดวกในการเข้าถึง ค่ารักษาพยาบาล ค่ามัธยฐาน ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือสูตร รวดเร็ว															
		3.50	.97	มาก	4.01	.81	มาก	3.94	..80	มาก	3.88	.85	มาก	4.08	.85	มาก
32	โรงเรียนให้ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร	3.21	.98	ปานกลาง	3.68	.77	มาก	3.61	.80	มาก	3.50	.77	มาก	3.80	.80	มาก
	รวม	3.40	.68	ปานกลาง	3.70	.61	มาก	3.69	.63	มาก	3.57	.62	มาก	3.77	.62	มาก

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพังงา จำนวนตาม
สถานที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน เป็นรายข้อ และรายด้าน

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อม	สถานที่ตั้งของโรงเรียน						ขนาดโรงเรียน					
		โรงเรียน ตั้งอยู่บนเกาะ			โรงเรียนตั้งอยู่บนพื้น แผ่นดินใหญ่			ใหญ่			กลาง		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
33	ด้านเพื่อนร่วมงาน												
	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ	3.85	.56	มาก	3.81	.71	มาก	3.78	.64	มาก	3.66	.74	มาก
34	พึงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน												
	เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะยกย	3.85	.66	มาก	3.80	.79	มาก	3.81	.78	มาก	3.67	.77	มาก
35	ปัญหาพร้อมกัน												
	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้	3.94	.55	มาก	3.91	.73	มาก	3.91	.76	มาก	3.79	.71	มาก
36	ความช่วยเหลือกันดี												
	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่	3.79	.73	มาก	3.94	.68	มาก	3.96	.76	มาก	3.79	.60	มาก
37	รับผิดชอบต่อการที่												
	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น												
	เพื่อนร่วมงานพยายาม												
	ประเมินประเมินและรับความ												
	เข้าใจ	3.88	.64	มาก	3.80	.76	มาก	3.88	.77	มาก	3.72	.77	มาก

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อม	สถานที่ตั้งของโรงเรียน						ขนาดโรงเรียน								
		โรงเรียนตั้งอยู่ท่าเกาะ			โรงเรียนตั้งอยู่บน แผ่นดินใหญ่			ใหญ่			กลาง			เล็ก		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
38	เพื่อนร่วมงานให้ความ- ร่วมมือในการทำงานเป็น อย่างดี	4.00	.70	มาก	3.90	.73	มาก	3.95	.69	มาก	3.83	.72	มาก	3.96	.76	มาก
39	เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่ กลมเกลียวกันฉันท์พี่น้อง	4.01	.67	มาก	3.74	.79	มาก	3.84	.80	มาก	3.76	.76	มาก	3.86	.80	มาก
40	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ ต่อกัน	3.91	.75	มาก	3.67	.88	มาก	3.63	.87	มาก	3.59	.79	มาก	3.87	.86	มาก
41	เพื่อนร่วมงานไม่เอาเปรียบ ผู้อื่น	3.94	.70	มาก	3.72	.79	มาก	3.76	.76	มาก	3.62	.73	มาก	3.86	.84	มาก
รวม		3.91	.53	มาก	3.81	.65	มาก	3.83	.63	มาก	3.72	.62	มาก	3.93	.66	มาก

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อม	สถานที่ตั้งของโรงเรียน						ขนาดโรงเรียน								
		โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ			โรงเรียนตั้งอยู่บนพื้นแผ่นดินใหญ่			ใหญ่			กลาง			เล็ก		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
47	ผู้บังคับบัญชามองเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.56	.99	มาก	3.66	.92	มาก	3.83	.86	มาก	3.43	.96	ปานกลาง	3.74	.90	มาก
48	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.64	1.01	มาก	3.77	.88	มาก	3.92	.78	มาก	3.55	.98	มาก	3.85	.86	มาก
49	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลาให้กับงาน	3.5	1.16	มาก	3.91	.85	มาก	3.96	.79	มาก	3.69	.70	มาก	4.00	.80	มาก
50	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53	1.23	มาก	3.77	.91	มาก	3.86	.90	มาก	3.54	.99	มาก	3.89	.90	มาก
รวม		3.47	.87	ปานกลาง	3.79	.71	มาก	3.85	.62	มาก	3.57	.78	มาก	3.87	.71	มาก

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา จำนวนตาม
สถานที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน เป็นรายข้อ

ข้อ ที่	ข้อความ	สถานที่ตั้งของโรงเรียน				ขนาดโรงเรียน										
		โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ			โรงเรียนตั้งอยู่บนแผ่นดิน แผ่นดินใหญ่		ใหญ่			กลาง			เล็ก			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	เมื่อพิจารณาความมั่นคงในอาชีพของอาจารย์แล้วข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณพอใจของข้าพเจ้าสูงขึ้นไป	4.12	.81	มาก	3.88	.92	มาก	4.13	.94	มาก	3.71	.80	มาก	3.91	.88	มาก
2	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจกับงานของข้าพเจ้าอยู่บ้าง	3.17	.83	ปานกลาง	3.37	1.15	ปานกลาง	3.23	.92	ปานกลาง	3.59	1.15	มาก	3.20	1.23	ปานกลาง
3	ถ้าข้าพเจ้ามีฐานะมั่นคงก็จะดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายโดยไม่ทำงาน ข้าพเจ้าจะลาออกจากงาน	3.05	1.20	ปานกลาง	3.98	1.26	ปานกลาง	3.52	1.03	มาก	3.35	1.36	ปานกลาง	3.20	1.34	ปานกลาง
4	ข้าพเจ้าเกิดถึงการเปลี่ยนงานบ่อยๆ	3.88	1.15	มาก	3.98	1.19	มาก	3.98	1.18	ปานกลาง	3.98	1.20	มาก	3.95	1.78	มาก

ตาราง (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	สถานที่ตั้งของโรงเรียน						ขนาดโรงเรียน					
		โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ			โรงเรียนตั้งอยู่บนแผ่นดินใหญ่			ใหญ่			กลาง		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5	การฝึกอบรมควรทำให้ข้าพเจ้าพอใจในตนเองมาก	3.80	1.07	มาก	4.12	.88	มาก	3.76	1.97	มาก	4.13	.79	มาก
6	เพื่อนอาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจในงานมากกว่าข้าพเจ้า	3.61	.70	มาก	3.21	.97	ปานกลาง	3.14	1.06	ปานกลาง	3.40	.91	ปานกลาง
7	ข้าพเจ้าพอใจในงานของข้าพเจ้า	4.55	.50	มาก	4.32	.84	มาก	4.38	.83	มาก	4.29	.81	มาก
รวม		3.75	.56	มาก	3.75	.57	มาก	3.73	.49	มาก	3.77	.59	มาก

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5 มกราคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ครูใหญ่/อาจารย์ใหญ่/ผู้อำนวยการโรงเรียน

ข้าพเจ้า นายวาริน แซ่ตัน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความคิดเห็นของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีผลเสียหายหรือกระทบกระเทือนต่อท่าน และบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพราะมุ่งศึกษาในส่วนรวมและประโยชน์ต่อส่วนรวมเท่านั้น

ความลำบากในการศึกษาครั้งนี้ขึ้นอยู่กับความอนุเคราะห์จากท่าน ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายวาริน แซ่ตัน)

นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความ พึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ฉะนั้นจึงไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด ขอความกรุณาให้ท่านตอบตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เกิดความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 1 สภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ให้ตรงกับสภาพโรงเรียนที่ท่านทำการสอนในปัจจุบัน

1. สถานที่ตั้งของโรงเรียน

() โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ

() โรงเรียนตั้งอยู่บนพื้นแผ่นดินใหญ่

2. ขนาดของโรงเรียน

() โรงเรียนขนาดใหญ่

() โรงเรียนขนาดกลาง

() โรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง

คำถามแต่ละข้อต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาว่าในโรงเรียนของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย X ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาดังนี้

มากที่สุด	หมายความว่า	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมมากที่สุด
มาก	หมายความว่า	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมมาก
ปานกลาง	หมายความว่า	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมปานกลาง
น้อย	หมายความว่า	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมน้อย
น้อยที่สุด	หมายความว่า	ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความเหมาะสม					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	การจัดห้องเรียนสะอาด						
2	ห้องเรียนไม่คับแคบ						
3	แสงสว่างภายในห้องเรียนเพียงพอกับการใช้สายตา						
4	แสงสว่างภายในอาคารประกอบเพียงพอ						
5	ถนนภายในโรงเรียนไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ						
6	สถานที่ทิ้งขยะสะอาดไม่ส่งกลิ่นรบกวน						
7	สถานที่ตั้งของอาคารเรียนไม่ใกล้หรือไกลจนเกินไป						
8	การวางผังอาคารเรียน อาคารประกอบ ไม่ใกล้หรือไกลจนเกินไป						
9	สภาพของดินภายในโรงเรียนเป็นดินดี						
10	วางระบายน้ำน้ำไหลได้สะดวก						

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความเหมาะสม					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
11	สถานที่ตั้งของอาคารประกอบติดต่อดีสะดวก						
12	กำหนดแผนการปฏิบัติงานชัดเจน						
13	จัดห้องเรียนเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน						
14	มีการจัดเตรียมอุปกรณ์การสอนได้ครบถ้วน						
15	จัดเตรียมสถานที่เรียนเหมาะสมกับวิชาที่สอน						
16	จัดวัสดุฝึกงานเพียงพอ						
17	จัดทำแผนการสอนครบทุกชั้นเรียน						
18	จัดครูเข้าสอนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						
19	มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูแลการสอน						
20	มีการดำเนินการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง						
21	จัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลประเมินผลครบถ้วน						
22	มีการจัดบริการด้านวัสดุอุปกรณ์การสอน						
23	ได้รับความสนับสนุนให้ศึกษาต่อ						
24	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาอบรมเพิ่มเติม						
25	มีการจัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น บริการน้ำดื่ม ตู้เย็น ฯลฯ						

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความเหมาะสม					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
26	มีการจัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร						
27	มีการจัดบริการด้านหนังสือประกอบ การสอนใหม่ ๆ						
28	มีการจัดบริการห้องพักรูเพียงพอกับจำนวนครู						
29	มีการจัดบริการอาหารกลางวันแก่ครูในราคาถูก						
30	ดูแลเกี่ยวกับการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามสิทธิ์						
31	ให้ความสะดวกในการเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร รวดเร็ว						
32	ได้รับความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร						
33	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						
34	เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน						
35	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือกันดี						
36	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับผิดชอบต่อหน้าที่						
37	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น เพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ						
38	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี						

ข้อที่	สภาพแวดล้อม	ระดับความเหมาะสม					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
39	เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน กันที่พี่น้อง						
40	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน						
41	เพื่อนร่วมงานไม่เอาเปรียบผู้อื่น						
42	ผู้บังคับบัญชาให้ครูมีส่วนร่วมในการจัด การเรียนการสอน						
43	ผู้บังคับบัญชานำข้อมูลจากสภาพจริงมา กำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน						
44	ผู้บังคับบัญชาดูแลความเป็นอยู่ส่วนตัวของ ท่าน						
45	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
46	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับ การเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม						
47	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของ ท่าน						
48	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล						
49	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รักงานและอุทิศเวลา ให้ กับงาน						
50	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชา						

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่าง แล้วแสดงความรู้สึกโดยสรุปต่องานที่ท่านทำอยู่ โปรดเขียนเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขหรือข้อความ ที่ตรงกับระดับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยกำหนดให้

เลข 1 แทน ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด

เลข 2 แทน ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

เลข 3 แทน ท่านมีความรู้สึกกำกวมระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย

เลข 4 แทน ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

เลข 5 แทน ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน	เฉพาะเจ้าหน้าที่กรอก
1	เมื่อพิจารณาความมั่นคงในอาชีพของอาจารย์แล้ว		
	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการพอใจของข้าพเจ้าสูงขึ้น	1 2 3 4 5	
2	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจกับงานของข้าพเจ้าอยู่บ้าง	1 2 3 4 5	
3	ถ้าข้าพเจ้ามีฐานะมั่นคงที่จะดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่าง		
	สุขสบายโดยไม่ทำงาน ข้าพเจ้าจะลาออกจากงาน	1 2 3 4 5	
4	ข้าพเจ้าคิดถึงการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ	1 2 3 4 5	
5	การเป็นอาจารย์ทำให้ข้าพเจ้าพอใจในตนเองมาก	1 2 3 4 5	
6	เพื่อนอาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจในงานมากกว่า		
	ข้าพเจ้า	1 2 3 4 5	
7	ข้าพเจ้าพอใจในงานของข้าพเจ้า	1 2 3 4 5	

ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านในครั้งนี้จะถือเป็นความลับ และจะไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม ท่านจึงไม่จำเป็นต้องเขียนชื่อ – นามสกุล ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายวาริน แซ่ตัน

ผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายวาริน ชื้อสกุล แซ่ตัน
เกิดวันที่	18 เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช 2498
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพังงา
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ใหญ่ ระดับ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหินร่ม อำเภอดงทับทิม จังหวัดพังงา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1/7 ตำบลกระโสม อำเภอดงทับทิม จังหวัดพังงา 82130

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2515	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน
พ.ศ. 2517	ป.กศ. ต้น จาก วิทยาลัยครูภูเก็ต
พ.ศ. 2521	พ.ม ศึกษาด้วยตนเอง
พ.ศ. 2523	กศ.บ. (เอกประถมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2542	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจ
ในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

บทคัดย่อ

ของ

วาริน แซ่ตัน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2543

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาจำนวน 341 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นสองขั้นตอน (Two stage Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู จำนวน 50 ข้อ ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม จำนวน 7 ข้อ ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติ การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ที่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ 1 ตัวแปร คือสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน มีอำนาจทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 6

A STUDY OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN WORKING ENVIRONMENT
AND JOP SATISFACTION OF THE TEACHERS UNDER THE OFFICE OF
PHANGNGA PROVINCE PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

VARIN SEATON

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

March 2000

The purposes of this study were to study the relationships between working environment and job satisfaction of the teachers in the Office of Phangnga primary education. The samples were 341 teachers in the office of the primary education Phangnga province, using two stage stratified random sampling technique. Methods used in data collection is a 3 part questionnaire. The first part of The questionnaire asked about personal information of the samples. The second part contained 50 5- rating scale questions asking about The working environment of teachers, which consisted of physical, learning and teaching management, wellare benefits, peer teachers, and administrators, The third part contained 7 5-rating scale questions asking about overall job satisfaction Statistics used were percentage, means, standard deviation, Pearson'Produc Moment coefficient, and stepwise multiple regressive analysis.

The research findings were as follows

1. Working environment and working satisfaction of teachers were found to be at the high the level.
2. The relationship of working environment and job satisfaction.was found to be at the low level
3. Working environment which could predict of job satisfaction was is learning and teaching management with predicting power of 6 %