ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี
Satisfaction with the working environment of Darwee Kindergarten personnel

สมฤทัย คุณคุณาพร[1]
Somruthai Khunnaporn

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี 2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประชากรคือ บุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี จำนวนทั้งหมด 50 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า คือ บุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 31-35 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีอายุงาน 4-6 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีโดยรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าจ้างสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ และด้านองค์การและการจัดการ อยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ (Keywords): ความพึงพอใจ; สภาพแวดล้อม; บุคลากร

Abstract

Received: 2022-05-27 **Revised**: 2022-07-22 **Accepted**: 2022-07-28

[1] นักศึกษาหลักสูตรรุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา Bachelor of Education student, Psychology major, Rajabhat Bansomdejchaopraya University

The purposes of this research were: 1. to study the level of satisfaction with the working environment of Darwee Kindergarten personnel; 2. to compare the satisfaction with the working environment of Darwee Kindergarten personnel. with different personal factors. The population was Darwee Kindergarten personnel totaling 50 people using a questionnaire. It is a tool to collect data. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance (One-way ANOVA), with a significance level of 0.05.

The results of the research revealed that most of Darwee Kindergarten personnel were female, aged between 31-35 years old, with bachelor's degree, with 4-6 years of employment and monthly income. 15,001-20,000 baht. The overall level of satisfaction with the working environment of Darwee Kindergarten personnel was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the factor of satisfaction with the working environment of Darwee Kindergarten personnel was at the highest level. They can be sorted as follows: Opportunities for career advancement working conditions and wages welfare or other benefits received, and organization and management at a high level and the results of the analysis of differences in average sex, age, highest level of education, years of work and average monthly income were different. Satisfaction with the working environment of Darwee Kindergarten personnel. no difference statistically significant at .05

Keywords: Satisfaction; Environment; Personnel

บทนำ (Introduction)

บุคลากรในองค์กรเป็นรากฐานความสำเร็จขององค์กร ในการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและการบริหารงานที่ดี บุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ การที่บุคลากรจะทำงานให้ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารงานที่ดีประกอบกับความผูกพันต่อองค์กรกับบุคลากร เพราะการที่บุคลากรจะมีความเต็มใจในการทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถเกิดจากการที่บุคลากรให้ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

ความพึงพอใจในการบริหารงาน จึงเป็นความรู้สึกที่อาจส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในสถานที่นั้น ๆ ถ้าหากมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานมีสูงก็จะส่งผลให้บุคลากรเต็มที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ การทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรมีประสิทธิภาพที่สูง รวมทั้งการส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ ในทางตรงข้าม หากบุคคลากรขาดความพึงพอใจในการบริหารงาน ก็จะส่งผลความทุ่มเทในการทำงานลดลง ประสิทธิภาพของการทำงาน

ลดลงอาจส่งผลให้ไม่อาจบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร การอาศัยการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ทั่วไปที่จำเป็นและความรู้ในงานเพื่อหล่อหลอมให้เป็นพนักงานที่มีคุณสมบัติและมีคุณภาพในการให้บริการ จึงนับว่าเป็นการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงมากทั้งด้านเวลาและเงินต่อพนักงานแต่ละคน ด้วยเหตุนี้เองโรงเรียนอนุบาลดารวี จึงมักจะมีพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานทุกระดับ และคัดเลือกเฉพาะพนักงานที่มีคุณภาพ เพื่อประหยัดเวลาในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ซึ่งพนักงานจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการได้ทันทีและตรงกับ ความต้องการของผู้ใช้บริการ เมื่อทุกองค์การต่างต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถไปทำงาน เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้โดยมีการเสนอสิ่งจูงใจในรูปของค่าตอบแทน ตำแหน่งหรือผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้องค์การควรตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่โดยการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถเพื่อช่วยพัฒนาองค์การให้เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานนับเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจ หรือไม่พอใจให้กับพนักงานที่องค์การสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ (นิปกรณ์ เชื้อวงศ์, 2548, หน้า 1)

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีฐานะเป็นสถาบันและองค์กรทาง สังคม เกิดขึ้นจากความต้องการและความจำเป็นของสังคม เพื่อรับใช้และให้บริการสังคม โรงเรียนประถมศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี (สุรพันธ์ ยันต์ทอง, 2533) การพัฒนาคุณภาพของคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด การเตรียมคนให้สามารถเผชิญ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นจะต้องใช้การศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539, หน้า 67) คุณภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนของครู (สมจิต สวธนไพบูลย์, 2535, หน้า 12) แต่การที่จะทำให้ครูมีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานย่อมมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคลากร ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกประทับใจ ของบุคลากร ช่วยให้การบริหารบุคลากรประสบความสำเร็จ (Hoy and Miskel 1982, p. 52)

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานจะเห็นได้จากองค์การใด ที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรดังนั้น องค์การจึงสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน (วิจิตร วรุตบางกูร, 2521, หน้า 145) สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผู้ให้ความหมายไว้หลายแนว อาทิ สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร และ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ (Astin 1972 : p. 67, อ้างถึงใน ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร 2536, หน้า 18) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะ ก่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นอยู่กับตัวบ่งชี้ 2 ประการ คือ (1) ภาวะขาดและมีการกระตุ้นหมายถึง นโยบายเงื่อนไขและอื่น ๆ ซึ่งอาจบั่นทอนกำลังใจไม่ให้อยากทำงานหรือกระตุ้นให้อยากทำงาน อย่างเต็มที่ (2) ความเอื้ออาทรต่อกันหมายถึง

ความห่วงใย การช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน หน่วยงาน โดยเฉพาะในขณะที่ทำงานมาก ภาวะเหนื่อยกายย่อมมี แต่ความสบายใจย่อม สำคัญกว่า (Glickman 2007, หน้า 46) สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรในโรงเรียน เพราะจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความตั้งใจ มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี นักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

จากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี เพื่อทราบถึงความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อสามารถนำไปพัฒนาองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ประชากร คือ บุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี ทั้งหมดจำนวน 50 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

ตัวแปรต้น ได้แก่ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี ประยุกต์ใช้ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของ Gilmer (1971, อ้างถึงใน สุชาดา สีสุวรรณ, 2546, หน้า 21-22) ประกอบด้วย

- ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- ด้านองค์การและการจัดการ
- ด้านค่าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ
- ด้านสภาพการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามสำหรับบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ และด้านสถาพการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี ประยุกต์ใช้ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของ Gilmer (1971, อ้างถึงใน สุชาดา สีสุวรรณ, 2546, หน้า 21-22) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ และด้านสถาพการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ แปลผล สรุป และรายงานผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการอธิบาย

5.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการอธิบายการประมวลและวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี สำหรับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบที (t-test Independent) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และเมื่อพบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเปรียบเทียบระดับความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยสถิติวิธี Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คำนวณโดยใช้การทดสอบค่า t (t-test) สำหรับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และเมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยสถิติวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวนทั้งสิ้น 50 ชุด มีลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ในการศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 31-35 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีอายุงาน 4-6 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ และด้านสถาพการทำงาน ผลสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการจัดทำงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร โดยรวม (n = 128)

คุณภาพการจัดทำงบการเงิน	μ	σ	ระดับ
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.46	0.50	มากที่สุด
ด้านองค์การและการจัดการ	4.18	0.56	มาก
ด้านค่าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	4.24	0.62	มากที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน	4.42	0.53	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมด	**4.50**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีโดยรวมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และด้านค่าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีโดยรรวมในระดับมาก คือด้านองค์การและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

บุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ารายการที่ความเป็นธรรมขององค์กรในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนให้กับพนักงาน และการได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อท่านมีคุณสมบัติ และประสบการณ์มากพอ และการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ หรือฝาก

อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของท่านจากองค์กรน้อยกว่าตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระดับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้นไปด้วย ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับตำแหน่งที่ต่างกันของพนักงาน ยิ่งพนักงานมีตำแหน่งที่สูงขึ้นยิ่ง ก็จะมีระดับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน

ด้านองค์การและการจัดการ พบว่า มีความพึงพอใจต่อองค์การและการจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Herzberg ด้านปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Maintenance Factors) คือ นโยบายและการ บริหารงานของบริษัทเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยขจัดความไม่พอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรได้ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านใดที่มีผลต่อความพึงพอใจของ พนักงานด้านองค์การและการจัดการ ด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้นพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันมีผลต่อระดับ ความพึงพอใจ ด้านองค์การและการจัดการที่ต่างกัน โดยพนักงานกลุ่มที่มีระดับความผูกพันต่อ องค์กรในระดับต่ำ มีความพึงพอใจต่อด้านองค์การและการจัดการมากที่สุด ส่วนพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความพึงพอใจต่อด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา และพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางก็จะมีความพึงพอใจ ต่อด้านองค์การและการจัดการน้อยที่สุด

ด้านค่าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ พบว่า มีความพึงพอใจต่อค่าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Abraham Maslow ที่กล่าวถึงขั้นความต้องการของมนุษย์เราที่ต้องการการตอบสนองความต้องการลำดับมูลฐานของมนุษย์ก่อน คือ ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่อาหาร อากาศน้ำ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ยังเป็นสิ่งที่มนุษย์นึกถึงและให้ความสำคัญอยู่เป็นอันดับแรก ๆ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ในลำดับถัดไปก็ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงปลอดภัย แล้วตามด้วยความต้องการด้านความยอมรับจากสังคม เมื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่มสังคมแล้วจึงต้องการ ความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักที่ยอมรับนับถือและสุดท้ายต้องการให้ตนสำเร็จสมปรารถนาทุกประการ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นพบว่าพนักงานที่มีรายได้มากนั้นมีความพอใจในด้านค่าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้น้อยกว่าตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ยิ่งพนักงานที่รายได้ยิ่งมาก ก็จะมีระดับความพึงพอใจด้านค้าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับตำแหน่งที่ต่างกันของพนักงาน ยิ่งพนักงานมีตำแหน่งที่สูงขึ้นยิ่ง ก็จะมีระดับความพึงพอใจด้านค่าจ้าง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมากขึ้นเช่นกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา พนักงานพึงพอใจที่สุดคือ ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน เนื่องมาจาก

พนักงานส่วนมากนั้นเดินทางมาทำงานด้วยรถจักรยานยนต์ การจราจรบริเวณนั้นมิได้คับคั่งในเวลาเร่งด่วน ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจต่อสภาพการทำงานด้านการเดินทางมาทำงานมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ทดสอบไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลดารวีในระดับมากที่สุด และมีการกระจายของข้อมูลน้อย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าการวัดการกระจาย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจเหมือนกันจึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ไม่พบความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจก็มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคลากรอยู่แล้ว ความต้องการของบุคลากรจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531) พบว่า ความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจของมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานที่ไม่ต่างกัน ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การพนักงานสำรองที่นั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกผันในการทำงาน และสามารถตอบสนองการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อไม่ให้บุคคลนั้นมีความเครียด และเอื้อต่อความมั่นคงและความต้องการของมนุษย์ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของสุระ จั่นเพ็ชร์ (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท มูซาชิ ออโต้ พาร์ท จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เบญจวรรณ บัวทอง (2554) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง พบว่า อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และที่พบว่าไม่สอดคล้องกับ เบญจวรรณ บัวทอง (2554) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเพศขององค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันแตกต่างกันทำให้เพศในกลุ่มตัวอย่างเพศมีความต้องการพื้นฐาน และมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ดังนี้

จากผลการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ จากการวิจัยพบว่ากลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อดูเป็นรายประเด็น พบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ประเด็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก แต่ก็เป็นค่าที่น้อยที่สุด ด้วยที่บุคลากรเป็นครูในโรงเรียนส่วนมากจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้สอนเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ และปรับเปลี่ยนให้นักเรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกยิ่งขึ้น ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างได้ละเอียดและเจาะลึกมากขึ้น

2. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อความพึงพอในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อที่ให้บุคลากรู้จักพัฒนาตนเองไปพร้อมกับทำงานอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง (References)

นิปกรณ์ เชื้อวงศ์. (2548). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) เฉพาะศูนย์บริการรังสิต. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เบญจวรรณ บัวทอง. (2554).สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. สมุทรปราการ: กนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.

วิชัย เหลืองธรรมชาติ. (2531). ความพึงพอใจและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ของประชากรใน หมู่บ้านอพยพโครงการเขื่อนรัชชประภา (เชี่ยวหลาน) จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิวพร เล็งไพบูลย์. (2545) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำรวจที่นั่งของบริษัทการบินไทย . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.

สมจิต สวธนไพบูลย์. (2535). ธรรมชาติวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539. ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2533). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : การศาสนา กรมการศาสนา.

สุระ จั่นเพ็ชร์. (2553). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท มูซาชิ ออโต้ พาร์ท จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Astin A.W. (1971). *The college Environment.* New York: America Council on Education.

Gilmer, D. and others. (1971). *Industrial psychology.* New York: Macmilan.

Glickman, C. D. Gordon, S. P. & Ross-Gordon, J. M. (2007). Supervision and Supervision and Curriculum Development. Instructional Leadership: *A Developmental Approach* (7th ed.). Boston: Allyn& Bacon.

Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). Educational Administration: *Theory Research and Practice:* 4thed. New York: Harper Collins.