

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันมีทฤษฎีและกระบวนการหลายทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร ดังนั้นหน้าที่และบทบาทอันสำคัญของผู้บริหารคือส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มเวลา เต็มหน้าที่ เต็มความรู้ความสามารถและเต็มใจ ทำให้งานเกิดความสำเร็จ เป็นที่พอใจของคนที่เกี่ยวข้อง

ความสำเร็จในการทำงานขององค์กรต่างๆ นั้นมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน แต่ละคนช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยเจตคติที่พึงประสงค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดปัญหาต่างๆ การบริหารงานทุกด้านและความสำเร็จของงานจะไม่เกิดขึ้น หน่วยงานก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ การใช้คนให้ปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยและถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถสักเพียงใด ถ้าขาดความจริงใจหรือความพึงพอใจแล้ว ผลงานก็ไม่อาจสำเร็จลงอย่างมีคุณภาพ (ประเวช แสนนามวงษ์. 2543 : 1) การทำงานในองค์กรต่างๆ นั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีใจรัก ทำงานที่ตนรับผิดชอบในด้านต่างๆ หากบุคลากรในหน่วยงาน ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในการทำงาน สร้างความถดถอยในการทำงาน ทำให้คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลร้ายต่างๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน และการหนีงาน นอกจากบุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย จึงจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ เพราะในเชิงปฏิบัติพบว่าความรู้สึกของคนที่มีต่องานจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540 : 9)

การที่จะให้คนทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทুমเหตุความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างภาวะที่กระตุ้นหรือตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานและสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์กรต้องมีปัจจัยเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคลากรนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการ

ปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในการบริหารงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะขวัญกำลังใจเป็นเรื่องของเจตคติ และความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อธำรงรักษาลังของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงเพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเจริญวัชรวิงส์ (อ้างถึงใน ยุติธรรม สินธุ. 2541 : 1) กล่าวว่า คุณภาพของคนในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากคนจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ มีความเต็มใจทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารจะต้องทำหน้าที่ประสานให้ผู้ปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วยความเต็มใจ หากผู้บริหารที่ไม่มีความสามารถจะเป็นผู้ทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้งานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารมีความสามารถจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพ นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การหรือหน่วยงาน ดังนั้น การจูงใจเพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน จึงเป็นหลักการบริหารที่ดีวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้บริหาร จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักดันต่างๆ ที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อสามารถเลือกที่จะนำมาใช้อย่างเหมาะสมและถูกต้องกับบุคคลและเหตุการณ์หรือเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการทำงานใดๆ ก็ตามถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้โดยการที่ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษานักบุคลากรในองค์การของตนว่าบุคคลเหล่านั้นมีความต้องการหรือมีความพอใจในสิ่งใดจากการทำงาน

แรงจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ เพราะคำนิยามของการบริหารนั้นคือ ผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น แต่งานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีและนโยบายการจูงใจของผู้บริหารนั้นๆ (ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์. 2540 : 240) การที่ผู้บริหารทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจ ย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถจูงใจ กำกับ และผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์. 2543 : 388)

สถานศึกษาถือเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ให้การศึกษแก่เยาวชน ท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลให้พฤติกรรมกรรมการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย

โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงาน ซึ่งผู้ร่วมงานในสถานศึกษานั้นๆ มีหน้าที่ในการให้การศึกษาโดยตรง บุคคลที่มีส่วนช่วยให้การศึกษาพัฒนาไปได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ รวมเรียกว่าบุคลากรในสถานศึกษา บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งตนปฏิบัติงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าบุคลากรในสถานศึกษาย่อมปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดมาตรฐานในการทำงาน จึงเป็นธรรมดาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเรียกร้องความสามารถกำลังใจ จากผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด

การดำเนินการบริหารงานในสถานศึกษา ครูผู้สอนเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา เป็นผู้จัดการเรียนรู้ให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรงแล้ว ครูผู้สอนยังทำหน้าที่บริหารงานอื่นๆ อีก เช่น งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ ฯลฯ ประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูผู้สอนพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้กระบวนการจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พอใจ และปฏิบัติงานจากความต้องการของครูผู้สอนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพมากกว่าการใช้อำนาจบังคับบัญชา หรือใช้การสั่งการ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานโดยใช้กระบวนการ จูงใจสอดคล้องกับ (รุ่ง แก้วแดง. 2540 อ้างในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2543) กล่าวว่าการปฏิบัติงานที่เกิดจากความต้องการที่จะปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติโดยตรง ย่อมจะได้คุณภาพและประสิทธิภาพมากกว่าการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบังคับหรือเกิดจากการใช้อำนาจสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มาบูรณาการเข้ากับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากับการจูงใจปัจเจกบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงควรทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อจะได้นำมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพกับสถานศึกษาต่อไป

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ทำการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากครูผู้สอนไม่ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะในปัจจุบันครูผู้สอนมีสถานภาพทางสังคมต่ำลง จากการเข้าเรียนครูเป็นทางเลือกสุดท้ายของผู้ที่สอบเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา และในปัจจุบันนี้การศึกษาไทยประสบปัญหาครูทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น ครูผู้สอนไม่ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เพราะการปฏิบัติงานเต็มความสามารถผู้ปฏิบัติงานจะต้องเหน็ดเหนื่อยทั้งกายและใจ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าต้องการให้ครูผู้สอนทำงานอย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงานให้แก่สถานศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาหนทางทุกอย่างโดยใช้ระบบบริหารงานและมาตรการต่างๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างความสุขใจของครูผู้สอน และการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงสนใจที่จะศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 1 เพื่อที่จะทราบว่าแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ มีแรงจูงใจในการบริหารงานแตกต่างกันเพียงใด และเพื่อทราบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งทราบข้อมูล และปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมแรงการทำงานของครูผู้สอน และเป็นประโยชน์ในการบริหารงานเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

### จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 1

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 683 คน ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ปีการศึกษา 2552 สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ได้แก่ โรงเรียนจิตตาราม โรงเรียนเทศบาลวัดหนองผา โรงเรียนเทศบาลวัดคลองโพธิ์ และโรงเรียนเทศบาลวัดไผ่ล้อม เทศบาลท่าอิฐ โรงเรียนเทศบาลวัดท้ายตลาด โรงเรียนเทศบาลวัดเกษม และครูผู้สอนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลอุดรดิตถ์ โรงเรียนอุดรดิตถ์ และโรงเรียนอุดรดิตถ์ดรุณี

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 252 คน ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ปีการศึกษา 2552 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น

- ชาย
- หญิง

3.1.2 อายุ แบ่งเป็น

- ไม่เกิน 30 ปี
- 31 - 40 ปี
- 41 - 50 ปี
- 51 ขึ้นไป

3.1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- สูงกว่าปริญญาโท

### 3.1.4 ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่

### 3.1.5 ประสบการณ์ในการสอน แบ่งเป็น

- ไม่เกิน 10 ปี
- 11 - 15 ปี
- 16 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

### 3.1.6 รายได้ แบ่งเป็น

- ไม่เกิน 10,000 บาท
- 10,001 - 20,000 บาท
- 20,001 - 30,000 บาท
- 30,001 บาทขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตามแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ตามแนวคิดของนันทนา สอรักษา (2548 : 35-63) ดังนี้

3.2.1 ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน

3.2.2 ด้านการจัดสวัสดิการ

3.2.3 ด้านค่าจ้างและเงินเดือน

3.2.4 ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน

3.2.5 ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี

3.2.6 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

3.2.8 ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

3.2.9 ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร

3.2.10 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

3.2.11 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3.2.12 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการบริหารงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่ ดังนี้

1.1 ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน การแสดงความยินดี การชื่นชมความสำเร็จในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานดีเด่นในหน่วยงาน

1.2 ด้านการจัดสวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนต่างๆ การได้รับความดูแลและการได้รับบริการเพิ่มขึ้นจากรายได้ประจำเพื่อเพิ่มความสะดวกสบาย สร้างความมั่นคงทำให้รู้สึกสิ่งที่ดีกับงานที่ทำอยู่

1.3 ค่าจ้างและเงินเดือน หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและรักที่จะทำงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน หมายถึง การมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัล

1.5 ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี หมายถึง มีความรักใคร่สามัคคี การประสานการทำงานได้เป็นอย่างดี มีความเป็นกันเอง

1.6 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บริหารงานและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง มีความยุติธรรมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา การบริหารงานมีคุณธรรม มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

1.8 ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน หมายถึง ได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บริหารอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น

1.9 ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร หมายถึง นโยบายชัดเจนในการบริหารองค์กร เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถเห็นเป้าหมายที่ชัดเจน

1.10 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การมีโอกาสได้รับการอบรมศึกษาต่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน

1.11 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันในการทำงาน สามารถเสนอความคิดเห็น แนวคิดต่างๆ ในการปฏิบัติงานและทำให้รู้สึกว่ามีค่าสำคัญในการบริหารงาน

1.12 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ

2. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์มีดังนี้  
 สถานศึกษาสังกัดกองการเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ โรงเรียนเทศบาลท่าอิฐ โรงเรียนเทศบาลวัดท้ายตลาด  
 โรงเรียนเทศบาลวัดคลองโพธิ์ โรงเรียนเทศบาลวัดเกษมจิตตาราม โรงเรียนเทศบาลวัดหนองผา  
 และโรงเรียนเทศบาลวัดไผ่ล้อม สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1  
 โรงเรียนอนุบาลอุตรดิตถ์ โรงเรียนอุตรดิตถ์ และโรงเรียนอุตรดิตถ์ดรุณี

3. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์



## กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

