



**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK PERFORMANCE SATISFACTION
AND THE EFFECTIVENESS OF TEACHERS AT PRIVATE SCHOOLS IN RAYONG,
CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

สุพรรณษา ลอยสมุทร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มิถุนายน 2559

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK PERFORMANCE SATISFACTION
AND THE EFFECTIVENESS OF TEACHERS AT PRIVATE SCHOOLS IN RAYONG,
CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

สุพรรณา ลอยสมุทร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มิถุนายน 2559



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A Study of the Relationship between Work Performance Satisfaction and the Effectiveness of
Teachers at Private Schools in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces

สุพรรณยา ลอยสมุทร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายดา ประเสริฐศักดิ์)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์)

.....กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ภูวดล บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

วันที่.....1.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ.2559.

สุพรรณยา ลอยสมุทร. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด .

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริย์มาส สุขกสิ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์

ศศ .ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สถานศึกษาเอกชน ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 31 ข้อ ตอนที่ 2
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด
จำนวน 30 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน
เท่ากับ 0.85 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามระหว่าง 0.40 - 0.85 และค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผล
ของสถานศึกษาเอกชน เท่ากับ 0.82 ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามระหว่าง 0.45 - 0.87 สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product
Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน
ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก
3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้าน พบว่า มี
ความสัมพันธ์กันในระดับสูง

Suphansa Laysamut. (2016). **A Study of the Relationship between Work Performance Satisfaction and the Effectiveness of Teachers at Private Schools in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration)	Chairman
Associate Professor Ampawan Prasertphak M.Ed. (Educational Psychology and Guidance)	Member

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the satisfaction of the performance of the teachers at private schools 2) the effectiveness of private schools and 3) the relationship between satisfaction in the performance of teachers and effectiveness of private schools in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces. The samples were 341 school teachers in the private schools in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces. The research instruments were teachers' work performance satisfaction questionnaires and the effectiveness of private school questionnaires. The questionnaires showed the alpha - coefficient level of 0.85 and the discrimination level of 0.40 - 0.85 for the teachers' job satisfaction. The alpha - coefficient level of 0.82 and the discrimination level of 0.45 - 0.87 were identified in the questionnaires for the effectiveness of private schools. The statistics used for data analysis and hypothesis testing were percentage, mean, standard deviation, alpha - coefficient and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows : 1) The satisfaction of the performance of teachers at private schools in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces in overall and each aspect were at the high level. 2) The effectiveness of private schools in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces in overall and each aspect were at the high level. 3) The overall of the relationship between the satisfaction in the performance of teachers and effectiveness of private schools in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces were positive at the high level with the statistical significance at .01 level. Each aspect of the relationship was also at the high level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาส สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีรวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

สุพรรณษา ลอยสมุทร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
	สมมติฐานในการวิจัย.....	10
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
	ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	12
	แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	14
	ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
	ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	21
	ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	21
	ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	23
	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา.....	25
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	29
	งานวิจัยในประเทศ.....	30
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	34
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	57
วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	69
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	70
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย.....	72
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	80
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	88
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	97
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	101

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด.....	35
2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม และเป็นรายด้าน.....	41
3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	42
4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ ครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	43
5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ ครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งโดยรวมและเป็นรายข้อ.....	44
6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	45
7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมและเป็นรายข้อ.....	46
8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	47
9 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	48
10 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายชื่อ	50
12 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียนโดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	51
13 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	52
14 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	53
15 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสัมพันธ์ที่ีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนโดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	54
16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม.....	55
17 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน.	56
18 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	89
19 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา.....	98
21 คำอำนาจจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านประสิทธิผล ของสถานศึกษา.....	99

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิต เป็นการวางรากฐานการพัฒนาชีวิต ตั้งแต่แรกเกิด การศึกษาของมนุษย์จะเริ่มอย่างจริงจังก็ต่อเมื่อชีวิตได้เกิดขึ้นและจะต้องศึกษาอยู่ตลอดไปจนกว่าจะเสียชีวิตไป การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม ประเทศชาติ และต่อโลกเป็นอย่างยิ่ง อาจจะกล่าวได้ว่า ทรายใดที่โลกยังมีมนุษย์ไม่สิ้นสุดการศึกษาโดยเฉพาะในปัจจุบันรัฐบาลได้ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนให้มีจิตความสามารถเต็มศักยภาพ โดยการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาการศึกษาการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา มีการปลูกฝังเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรมและค่านิยม มีจิตสำนึก มีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะคำนึงถึงประโยชน์ให้มีความรู้ในทุก ๆ ด้าน สามารถปรับตัวพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีระบบและกลไกส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการศึกษาที่มุ่งเน้นสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพทรัพยากรบุคคลของตนและของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 : 47)

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้การศึกษาในการพัฒนาคนบรรลุผลสำเร็จตามปรัชญาการศึกษา การบริหารการศึกษาเป็นการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ และในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของประเทศไทย นั่นคือการปฏิรูปการศึกษาโดยรัฐบาลได้ดำเนินการตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2555 : 10) ซึ่งโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นโครงสร้างที่จะทำให้การพัฒนาประเทศก้าวไปข้างหน้าทัดเทียมประเทศอื่น ๆ ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการวางแผนพัฒนาประเทศ เพื่อให้สามารถจัดการให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและต่อเนื่องโดยกำหนดให้การพัฒนาคนเป็นวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนา

ประเทศ โดยให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งทางด้านตัวบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีเกิดขึ้นในทุกระบบอันจะเกิดการพัฒนายั่งยืนที่มีคนเป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง ก่อให้เกิดผลกระทบต่องานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการบริหารการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในทุกระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555 : 4)

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การศึกษาของชาติ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยจัดการศึกษามุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุล โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุดทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงโลกที่มีการแข่งขันสูงนี้คือคุณภาพของคน ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีและสูงขึ้น การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต ดังนั้น ทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และทุกส่วนของสังคมจะต้องผนึกกำลังร่วมกันที่จะเร่งรัดจัดการศึกษาให้ประชาชนในชาติได้รับการศึกษาสูงขึ้นเพื่อให้การศึกษาเป็นตัวนำการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ โดยการร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 1 - 3)

ความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงาน จะขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจให้กับครูผู้สอนหรือผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความรู้สึที่ดีและประทับใจ ซึ่งความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึทางด้านบวกและด้านลบ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ของงาน ซึ่งความพึงพอใจมาจากความสำเร็จของการทำงาน ในชีวิตประจำวัน ปัจจัยในการชักจูงให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลและสภาพการทำงานความพึงพอใจที่มีต่อองค์การทำให้ผลการทำงานออกมาดี ในทางกลับกัน ผลการทำงาน

ที่ดีก็ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับความสำเร็จตามความต้องการซึ่งสอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีโอกาที่จะแสดงความต้องการและนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้มากกว่า ดังนั้นผู้บริหาร จะต้องดำเนินการให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการในองค์การ หรือสถานศึกษาเมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารจะส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 148) และจรัส อติวิทยากรณ์ (2554 : 3) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้นต้องอาศัยความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้นแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบาย และการบริหารการปกครอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจก็จะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานบุคลากรมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อันเดียวกันอีกทั้งยังมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร รู้สึกพึงพอใจงาน รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงาน และองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่แล้วนั้น บุคลากรจะใช้ความรู้และศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลที่ได้จากการบริหารสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพโดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงในเรื่องของประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา ความคาดหวังต่อนักเรียน การอุทิศเวลา ความเอาใจใส่และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษามากขึ้นและดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้แทนสถานศึกษา รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในระดับมากที่สุดด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : ก - ค)

สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาเป็นสถานศึกษามีสถานภาพเป็นนิติบุคคล โดยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้บริหารจัดการโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพ ตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งนี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชนมีการดำเนินงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การเกิดความก้าวหน้าหากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนและเป็นไปได้ในทิศทางที่เป็นบวก คือมีความสัมพันธ์กัน ย่อมเป็นส่วนช่วยให้องค์การทางการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนมีความก้าวหน้าได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2554 : 23) สำหรับการบริหาร สถานศึกษาเอกชนนั้นยึดหลักในการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานและสถานศึกษามีความเป็น นิติบุคคล มีอิสระ มีคณะกรรมการสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจในการบริหารทั้งด้าน การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ สถานศึกษาเอกชนมีบทบาทในการแบ่งเบาภาระของรัฐในเรื่องการจัดการศึกษาให้เยาวชน ซึ่งมีทั้ง การศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบสถานศึกษา ทำให้รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณ ในการลงทุนด้านการศึกษาได้เป็นจำนวนมากและสถานศึกษาเอกชนส่วนมากเป็นสถานศึกษาที่อยู่ใน แหล่งชุมชนเกือบทุกชุมชนถือว่าเป็นสถานศึกษาใกล้บ้าน และหรือมีการคมนาคมที่สะดวก จึงสามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนและผู้ปกครอง ในเรื่องความสะดวกสบายและ การประหยัดเวลารวมทั้งค่าพาหนะในการเดินทางไป-กลับ ของนักเรียนอีกทั้งสถานศึกษาเอกชน สามารถให้บริหารที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษสนองความต้องการของกลุ่มคนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสถานศึกษาเอกชนมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ โดยบริหารอย่างระบบธุรกิจซึ่งคล่องตัวมากกว่า ระบบราชการ จึงสามารถลดขั้นตอนและระเบียบวิธีการในการสั่งการบังคับบัญชา สามารถตัดสินใจ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประหยัดเวลา งบประมาณและกำลังคน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความคล่องตัวในการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินกิจการโดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านระเบียบข้อบังคับเหมือน สถานศึกษาภาครัฐ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนและเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัยและ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ นอกจากนี้สถานศึกษาเอกชน สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมกับสถานศึกษาของรัฐโดยพิจารณาได้จาก คะแนนผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา และจาก คะแนนการทดสอบมาตรฐานอาชีวศึกษาของนักเรียนสถานศึกษาเอกชนประเภทอาชีวศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์. 2549 : 21)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยได้สังกัดและผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้แนวทางในการวางแผนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ในสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเอกชนได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สามารถนำมาใช้ในการวางแผนการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครู เพื่อให้ส่งผลต่ออย่างมีประสิทธิภาพการทำงาน อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ปีการศึกษา 2558 รวมทั้งหมด จำนวน 2,909 คน (สถานศึกษาเอกชน ภาคตะวันออก. 2558 : 26)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นชั้นในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ใน 6 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ
- 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.5 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล
- 1.6 ด้านสภาพการทำงาน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ใน 6 ด้าน ได้แก่

- 2.1 บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
- 2.2 การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา
- 2.3 ความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน
- 2.4 การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่
- 2.5 ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
- 2.6 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ซึ่งผลสำเร็จของงานมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ ยกย่องในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้สึกมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การมีโอกาที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และการมีโอกาสดำเนินการได้เข้ารับการศึกษาหรือลาศึกษาต่อ

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายในการปฏิบัติ การได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่องและได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

5. เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ และค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงานการบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการศึกษานบุตรและที่พักอาศัย

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้โดยกำหนดองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยบ่งชี้ ประสิทธิผลของสถานศึกษาออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดบรรยากาศที่สะอาด สวยงามเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา รวมทั้งการบริการด้าน สาธารณูปโภค การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การจัดบริการโภชนาการ การจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดบริการห้องสมุด การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์ เวรยามและการปกครองนักเรียนเพื่อให้เกิด ความสวยงาม มีระเบียบ และให้ความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินนักเรียน และครูอาจารย์ ในสถานศึกษา ทั้งยังส่งผลต่อบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษาด้วย

2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายรวมทั้งการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาไว้อย่าง ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีคำขวัญประจำสถานศึกษา มีระเบียบ ประเพณีที่ดีงามในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีการติดตามการปฏิบัติงานตามภาระงานมีการประเมินผลงาน อย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม

3. ความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน หมายถึง บรรยากาศของสถานศึกษา ที่ครูคาดหวังในความสำเร็จที่ดีของนักเรียนทั้งในด้านการศึกษา ความประพฤติ รวมทั้งความคาดหวัง ที่ดีจากชุมชนด้วยอันส่งผลให้ครูและนักเรียนร่วมมือในการสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ผลงาน ผลการเรียนรู้ ให้เป็นที่พอใจต่อชุมชน

4. การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือช่วยเหลือในกิจกรรม งาน โครงการที่สถานศึกษา จัดอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เสียสละ ทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาเสียสละเวลา เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่โดยไม่เห็นแก่ ความเหน็ดเหนื่อยและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

5. ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดูแล และติดตาม ผลการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมีการจัดสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียน ที่เรียนอ่อน มีการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่เรียนเก่ง เพื่อพัฒนาการเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีการ วัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาว่าสามารถเรียนต่อ หรือประกอบอาชีพ และได้รับความสำเร็จหรือไม่อย่างไร รวมทั้งข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพการ จัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน หมายถึง การที่สถานศึกษาและชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างและเผยแพร่ เกียรติประวัติของสถานศึกษาและชุมชน และการให้บริการชุมชนของสถานศึกษา รวมทั้ง

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เปิดโอกาสและเชิญชวนให้บุคคลในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา นำชุมชนเข้าสถานศึกษา หรือนำกิจกรรมออกสู่ชุมชน การออกเยี่ยมเยียนชุมชนร่วมศึกษาปัญหาและแก้ปัญหาให้ชุมชน มีการติดต่อกับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองของนักเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้ไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้
อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์ (2549 : 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่องานในทางที่ดี เป็นความรู้สึกชอบหรือมีเจตคติที่ดีต่องานนั้น หรืออาจจะกล่าวได้อีกนัยหนึ่ง ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่องานที่ทำ

สุรพล พยอมแย้ม (2549 : 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วส่งผลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2551 : 98) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคติเกี่ยวกับงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล

มิตเชลล์ (Mitchell, 1982 : 393) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานที่สำคัญ ความพึงพอใจเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มขวัญ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

เฟรนช์ (French, 1994 : 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 2005 : 175 - 177) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน ระดับความพึงพอใจมีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคลลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกาย และสติปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2549 : 88) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร เพราะจะช่วยให้อุปสรรคที่เกื้อกูลต่องานและองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อกูลให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านความควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติตนในกรอบระเบียบ วินัย และศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี ดังที่ว่า พลังสามัคคีสามัคคีอันสามารถฝ่าฟันอุปสรรคขององค์กร
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกของหมู่คณะองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2550 : 97) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่า บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้น เมื่อมีความพอใจในองค์กรของตนแล้วก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรของตนทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สมบุญ พรธนาภพ (2550 : 167) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจว่าเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของบุคลากร ดังนี้

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. เห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนตัว
3. ความตั้งใจ เอาใจใส่ และรู้จักรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ความรู้สึกห่วงกังวลต่อผลที่จะเกิดจากการหยุดงานของตน คือ ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น

5. ความพร้อมที่จะรับอาสาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม

6. ความพร้อมเพรียงในการหมั่นปรึกษาหารือเกี่ยวกับเตรียมงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 98) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า เมื่อบุคคล เข้าไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามในขั้นแรกบุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรับทราบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานซึ่งความผูกพันอาจจะเป็นไปได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคลนั้นเกิดขึ้นเพราะทั้งสองฝ่ายมีความรู้สีกว่าต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทนระหว่างกันบุคคลได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรโดยการปฏิบัติงานฝ่ายองค์กรก็ได้กระตุ้นด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำประโยชน์ของบุคคลลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดดุลยภาพ ในองค์กรและหากดุลยภาพในองค์กรเสียไปองค์กรจำเป็นที่จะต้องสรรหาสิ่งกระตุ้นในรูปต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพราะในความรู้สึกของบุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์กรต่ำเนื่องมาจากเห็นว่าองค์กรให้สิ่งกระตุ้นน้อยเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ลักษณะของการหาสิ่งที่มากระตุ้น ทั้งหมดนั้นก็ถือการจงใจให้คนเกิดความพึงพอใจให้คนทำงานในรูปแบบต่าง ๆ นั่นเอง

มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ (Cambridge University. 1995 : 1256) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะแสดงความรู้สึกพอใจเมื่อได้รับในสิ่งที่ต้องการหรือเมื่อรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ประทับใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2549 : 191 - 194) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) มากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ หากจะนำทฤษฎีความพึงพอใจมาเชื่อมกับการจัดการศึกษาแล้วพบว่า ในการจัดการศึกษาสิ่งที่สถานศึกษามุ่งเน้นต้องการมากที่สุดคือ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ดังนั้นสิ่งที่สถานศึกษาต้องคำนึงถึงก็คือ ทำอย่างไรผู้เรียนจึงจะเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุดโดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนซึ่งมีอยู่หลายประการด้วยกัน เช่น องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนด้านบรรยากาศในการเรียนด้านสื่อประกอบการเรียนรู้ด้านครูผู้สอน โดยองค์ประกอบทุกด้านต้องตอบสนองความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียนด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 148 - 149) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่าเป็นความต้องการของบุคคลเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไปลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอน ตามลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมั่นคง หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญบังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้ เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการ เพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อายุหนึ่ง

3. ความต้องการความรักหรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงาไม่มีเพื่อนมีชีวิต ที่ไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่

ต้องการเพื่อนจะต้องทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นที่รักและยอมรับของกลุ่มเพื่อให้เป็นที่สมปรารถนา ในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความต้องการนี้ประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีความสามารถ ต้องการที่จะให้เห็นว่าคุณมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่นผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองเป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้จะรู้สึกว่าคุณไม่มีความสามารถและมีปมด้อยมองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ความรู้สึก ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตน

คอตเลอร์ (Kotler. 2000 : 172) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญเมื่อมีความต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความสนใจความตั้งใจร่วมกันในการดำเนินการจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ และบุคคลมีความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ จะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกาย และสติปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation) ซึ่งมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 69 - 80) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีความต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1.1 ความต้องการทางสรีระ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญบังคับจากผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา

1.3 ความต้องการความรักหรือความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงาไม่มีเพื่อนมีชีวิตที่ไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่ต้องการเพื่อน จะต้องทำให้รู้สึกว่าตนเป็นที่รัก และยอมรับของกลุ่มเพื่อให้เป็นที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

1.4 ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีความสามารถ ต้องการที่จะให้เห็นว่าตนมีความสามารถมีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่นผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองเป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้จะรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและมีปมด้อยมองโลกในแง่ร้าย

1.5 ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเองปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ ความรู้สึก ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตนที่สำคัญที่สุดก็คือ การมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ ในลำดับขั้นที่หนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ

และกำลังใจ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุความต้องการระดับสูงสุดคือ ได้รับความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) มีความเชื่อว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เช่นเดียวกับมาสโลว์ แต่ความต้องการตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2551 : 53 - 54)

2.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตเป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัยก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วนของความมั่นคงปลอดภัย

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกรับรู้ความมั่นคงปลอดภัยในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียง และการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

2.3 ความต้องการเติบโตเป็นความต้องการทั้งหมดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจตนเอง และการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการ เกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2549 : 98 - 99) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ว่าได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (E-Existence) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือในองค์กรก็เป็นค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี และสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R-Relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดในเชิงมนุษยสัมพันธ์

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G-Growth) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสภาพและความเติบโตก้าวหน้าของผลงาน ความอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถในองค์กรก็เป็น

ความต้องการความรับผิดชอบเพิ่ม การทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการมีโอกาสร่วมผลงานใหม่หลายด้านมากขึ้นทฤษฎี ERG มีสมมติฐานที่สำคัญ 3 ประการที่ส่วนคล้ายคลึงและแตกต่างจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือ

3.1 หากความต้องการระดับใดระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองน้อยแล้ว ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น หากเงินเดือนมีน้อย ความต้องการด้านนี้จะสูง เป็นต้น

3.2 หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น

3.3 หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคติดขัด ได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น เช่น ไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ ที่ท้าทายมากขึ้นได้ ก็จะหันมาสนใจและต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์นั้นความพึงพอใจของบุคคลที่มีความพึงพอใจในความต้องการระดับต่าง ๆ จะนำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ และในองค์การหากบุคคลมีความต้องการและไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่ประสบความสำเร็จ เพราะบุคคลในองค์การจะทำงานโดยไม่มีจุดมุ่งหมาย และคิดว่าตนไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-factor Theory) ซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) กล่าวว่าไว้ว่าทฤษฎีปัจจัยคู่ (Herzberg's Two-factor Theory) เป็นการศึกษาวิจัยนานกว่า 30 ปี โดยใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คน บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ พบว่าได้คำตอบที่น่าสนใจคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นคนละกลุ่ม โดยเชื่อว่าคนมีความสัมพันธ์กับงาน และทัศนคติของคนที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานอยู่ในงานที่ทำ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดความพอใจในงานสูง ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจส่วนปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจไม่ใช่งาน แต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่นการบังคับบัญชาค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถ้าได้รับการตอบสนอง ก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากผู้ใต้บังคับบัญชา เฮิร์ซเบิร์กจึงเรียก

ปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

3.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลงาน

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

3.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

3.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

3.2 ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัยหมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

3.2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

3.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

3.2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

3.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

3.2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

3.2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

3.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กเป็นการศึกษาความต้องการของบุคคลในองค์กรหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนวทาง คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ทฤษฎีเฮิร์ชเบิร์กเน้นให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทายเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

จากการศึกษาทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดได้จากหลายปัจจัย แต่ปัจจัยที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ แนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก เพราะกล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งสามารถสรุปแนวทางในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงานเป็นการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ซึ่งผลสำเร็จของงานมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2. การได้รับการยอมรับเป็นการที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ ยกย่องในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้สึกมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นการมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และการมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายในการปฏิบัติ การได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่อง และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

5. เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลนั้นเป็นเงินเดือนที่ได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ และค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงานการบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการศึกษานูตร และที่พักอาศัย

6. สภาพการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กิติ ดยัคคานนท์ (2549 : 43) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ได้

นิพนธ์ ศศิธร (2549 : 23) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมในการวางแผนในการทำงาน และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2550 : 52) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา กำหนด

ความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

มัลลิกา ต้นสอน (2550 : 56) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การดำเนินงานหลักสูตร ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์

อุทัย หิรัญโต (2550 : 35) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2552 : 25) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบภายในและภายนอก

ปัญญา แก้วกียูร (2552 : 28) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จันทร์ภาณี สงวนนาม (2552 : 47) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กร หรือสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กร หรือสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่จะต้องคำนึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่สิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เบิร์นส์ (Burns, 1987 : 117 - 134) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณา 1) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบภายในและภายนอก และ
- 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 379) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง ความสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนาโดยจะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และประสิทธิผลของสถานศึกษายังรวมถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยถือว่าเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม (2549 : 136) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ในทางศาสตร์ทางการบริหารและสถานศึกษานับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 ประสิทธิผลของบุคคล ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่าเหมาะสมกับงาน ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะสังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประสิทธิภาพขององค์การคือการเน้นไปที่ผลรวมขององค์การรวมถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ การผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยนการพัฒนา

ภิญโญ สาร (2550 : 2) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษานักวิชาการในสาขาต่าง ๆ มีมุมมองที่แตกต่างกันโดยในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ มองว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องของผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return of Investment) นักวิทยาศาสตร์มองประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในรูปของผลผลิตใหม่ ๆ ซึ่งอยู่ในรูปของประสิทธิภาพ หรือปริมาณผลผลิตหรือตัวบุคลากรไม่ได้

วินิจ เกตุขำ (2550 : 203) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา อีกประการคือ วัฏจักรของการบริหารการศึกษาโดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สมบุญ วรรณนาภพ (2550 : 59) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

บรรยงค์ โตจินดา (2550 : 27) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

บุษรา เงินอำนวย (2551 : 169) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเปรียบเทียบกับให้เห็นอย่างชัดเจนว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดความสำเร็จ การที่จะกล่าวว่าองค์การมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาถึงลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ เพราะบางครั้งพบว่าองค์การประสบความสำเร็จหรือมีผลงานชัดเจน แต่ปรากฏว่าผลสำเร็จนั้นมีการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านเงินลงทุน ระยะเวลา และบุคลากร มากเกินความจำเป็น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถที่ใช้ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ขวัญใจ อึ้งตระกูล และคณะ (2550 : 43) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน ไว้ 3 แนวทาง คือ

1. ประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์กร เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร เป็นต้น

2. ประสิทธิผลในแง่ของระบบ - ทรัพยากร พิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสามารถขององค์กรที่แนะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

3. ประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์

3.1 แบบเป้าหมาย หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายทุกข้อที่กำหนด

3.2 แบบทรัพยากร - ปัจจัยป้อน หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถจัดหาทรัพยากรหรือสามารถได้ปัจจัยป้อนที่มีคุณภาพ

3.3 แบบกระบวนการ หมายถึง การที่สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินการภายในราบรื่นทั้งกระบวนการบริหารจัดการ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.4 แบบความพึงพอใจ หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้ได้ผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3.5 แบบการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ หมายถึง การที่สถานศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานดี

3.6 แบบเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล หมายถึง การที่สถานศึกษานั้นสามารถดำเนินงานให้ปลอดจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ได้

3.7 แบบการเรียนรู้ขององค์กร หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

3.8 แบบการบริหารคุณภาพโดยรวม หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโดยรวมให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 185) ได้นำเสนอประสิทธิผลการบริหารไว้ 4 ด้าน คือ

1. การปรับตัวเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรมความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการจัดหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการคือ ความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลัง การสื่อความหมายและความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์กรที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์กรให้ดำรงรักษาไว้ ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบเกณฑ์ที่ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดีศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

روبินส์ (Robbins, 1996 : 270 - 274) กล่าวว่า คุณสมบัติเฉพาะที่มีผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งผ่านกระบวนการวิจัยและเฝ้าสังเกตมาแล้วมีต่อไปนี้

1. ทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้การคิดแก้ปัญหาโดยเข้าใจโครงสร้างของปัญหาและมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับปัญหาแล้วสามารถแก้ปัญหา ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจที่เหมาะสม ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะ 3 ทักษะด้วยกัน คือ

1.1 ความสามารถในการแก้ปัญหา

1.2 ความสามารถยังรู้ตัวบุคคลและสถานการณ์

1.3 ความสามารถด้านเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ

2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพอันเป็นความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่

2.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2 แรงจูงใจด้านอำนาจ

2.3 ความต้องการประสบความสำเร็จ

2.4 อารมณ์ขัน

2.5 ความกระตือรือร้น

2.6 การแสดงออกที่เหมาะสม

3. มนุษย์สัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ดี ไม่ถือตัว และพบปะพูดคุยกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เป็นนิจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงานและต่อผู้อื่น

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้นำที่กระทำกิจกรรมซึ่งต้องสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มที่อยู่ในและนอกองค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายการตลาดขอข้อมูลด้านกำลังคนจากผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นการติดต่อประสานงานกันภายในองค์กรติดต่อกับพนักงานขายบริษัทอื่น ก็ถือว่าการประสานงานกันภายนอกองค์กรเป็นต้น

5. เป็นตัวอย่างที่ดีผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่ตัวเป็นตัวอย่างในแง่บวกแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ในด้านความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีมความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรอบรู้ทั้งในงานและสิ่งแวดลอมรอบตัว

6. สัมผัสที่อ่อนไหวหมายถึงความคล่องตัวหลากหลายสามารถเข้าถึงหรือรู้จิตใจผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนการหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำในลักษณะถากถางเยาะเย้ยผู้ได้บังคับบัญชา การแสดงพฤติกรรมข่มขู่

7. ความคาดหวังสูงที่คงเส้นคงวาผู้นำที่มีความคาดหวังสูงอยู่ตลอดเวลาในทางที่เจริญก้าวหน้า รักษาความคาดหวังที่สูงไว้เพื่อก้าวไปสู่จุดหมายไม่ทำงานไปวัน ๆ โดยปราศจากความคาดหวังนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาคือผู้นำที่แสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา สนับสนุนให้แสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจูงใจให้คนอื่นทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจหรือจูงใจโดยการกระตุ้นและให้คำชมเชยเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารงานในสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องผลที่ได้รับหรือผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษา พิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถ

ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นการจัดบรรยากาศที่สะอาด สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา รวมทั้งบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การจัดบริการโภชนาการ การจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดบริการห้องสมุด การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์ เรายามและการปกครองนักเรียนเพื่อให้เกิดความสวยงาม มีระเบียบ และให้ความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินนักเรียน และครูอาจารย์ในสถานศึกษา ทั้งยังส่งผลต่อบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษาด้วย

2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายรวมทั้งการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีคำขวัญประจำสถานศึกษา มีระเบียบ ประเพณีที่ดีงามในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีการติดตามการปฏิบัติงานตามภาระงานมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม

3. ความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียนเป็นบรรยากาศของสถานศึกษาที่ครูคาดหวังในความสำเร็จที่ดีของนักเรียนทั้งในด้านการศึกษาความประพฤติ รวมทั้งความคาดหวังที่ดีจากชุมชนด้วยอันส่งผลให้ครูและนักเรียนร่วมมือในการสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ผลงานผลการเรียนให้เป็นที่พอใจต่อชุมชน

4. การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือช่วยเหลือในกิจกรรมงานโครงการที่สถานศึกษาจัดอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เสียสละ ทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาเสียสละเวลา เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

5. ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นการดูแลและติดตามผลการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมีการจัดสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียนที่เรียนอ่อน มีการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่เรียนเก่ง เพื่อพัฒนาการเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาว่าสามารถเรียนต่อ หรือประกอบอาชีพ และได้รับความสำเร็จหรือไม่อย่างไร รวมทั้งข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเป็นการที่สถานศึกษาและชุมชนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียนและชุมชน และการให้บริการชุมชนของสถานศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน เปิดโอกาสและเชิญชวนให้บุคคลในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา นำชุมชนเข้าสถานศึกษา หรือนำกิจกรรมออกสู่ชุมชน การออกเยี่ยมเยียนชุมชนร่วมศึกษาปัญหาและแก้ปัญหาให้ชุมชน มีการติดต่อกับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองของนักเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เดอเรียดา (Dereinda. 1984 : 461) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของกลุ่ม Country Agent ในเมืองวิสคอนซิน พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก 2) ผลการปฏิบัติงานกับรายได้มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ 3) รายได้กับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกันทุกลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่ง 4) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา

แมคเคอร์เทน (McCurtain. 1989 : 128) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาและประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาในอลาแบมารัฐแอริฟอร์เนีย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถมากเท่าไร ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากเท่านั้นและผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะต้องมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสามารถทำให้ครูในสถานศึกษา ตลอดจนนักเรียนและชุมชนรู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง

บุซซี่ (Buzzi. 1990 : 177) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษากับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐคอนเนคตัต พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาครูใหญ่ที่ใช้อิทธิพลและอำนาจอย่างไม่เป็นทางการโดยใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิควิชาการจะได้ผลดีกว่าการสั่งการตามตำแหน่ง ผู้บริหารที่พยายามชี้แจงคำนิยามของโรงเรียนมีทักษะปฏิสัมพันธ์ ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูเข้าใจวิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลด้านดีต่อครูและยังพบว่าการพัฒนาวิชาชีพ ให้ครูเป็นพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ มีอิทธิพลด้านดีต่อครูทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และภาวะทางการเรียนการสอนของผู้บริหารมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ เอาใจใส่ต่อความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000 : Abstract) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาและศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีพฤติกรรมดังนี้คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมและการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

งานวิจัยในประเทศ

ภิรมย์ โชติแดง (2549 : 123) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 5 ได้แก่ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ

เจริญศรี พันปี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และกำหนดนโยบายอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พบว่า หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ชัดเจน

ศิริชัย พลับพิบูลย์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ในขณะที่พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในขณะที่การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนมีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสงคราม ในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในระดับน้อย

ภิญโญ คชศิลา (2549 : 75 - 76) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ พบว่า ระดับภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และแบบภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สิทธิโชค ศรีวิเชียร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพชรเกษม พบว่า 1) บุคลากรในสถานศึกษาเพชรเกษม (จตุรงค์สงคราม อนุสรณ์) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ และประสบการณ์ในการทำงานมีรายได้ มีลักษณะที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุพา เสนาะพิน (2550 : 43) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารคุณภาพสถานศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐมที่ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2549 ใช้แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ตามลำดับ คือ ด้านความสนใจ ด้านการคล้อยตาม ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนและด้านการ กระตุ้นและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพสถานศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ปริญญญา สัตยธรรม (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชากรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยความ พึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากความพึงพอใจ ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน การศึกษาค้นคว้านี้ทำให้

บริษัท วาย เอส อินเทอร์เน็ต จำกัด ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาในปัจจุบัน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กร ในการ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาทั้งหมดในองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งเมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

สุพจน์ สุขบาย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า 1) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ แบบมุ่งงาน และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ การทำงานอยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เนื่องจากเป็น ความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือ พื่อใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจใน ด้านต่าง ๆ ของงานและได้รับการตอบสนอง ซึ่งผู้บริหาร ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษา

บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ดังนั้นการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 2,909 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,345 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 607) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้เขตจังหวัดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน จังหวัดระยอง จำนวน 158 คน จันทบุรีจำนวน 125 คน และตราด จำนวน 58 คน ตามสัดส่วนในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด

เขตจังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
ระยอง	1,345	158
จันทบุรี	1,067	125
ตราด	497	58
รวม	2,909	341

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 247) โดยให้แต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 247) โดยให้แต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 1 ฉบับ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 64 - 65) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดย ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.85 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.45 - 0.87

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเท่ากับ 0.85 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.82

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากครูตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลแต่ละฉบับ และนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ กำหนดรหัสและลงรหัส นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพื้นฐานโดยการแจกแจงความถี่ของข้อมูลและหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ใช้สถิติเชิงพื้นฐานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายของคะแนนประสิทธิผลของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ขึ้นไป หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เมื่อพบความแตกต่างทดสอบโดยใช้ค่าที (t-test)



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_1	แทน	ความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน
X_2	แทน	ความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับ
X_3	แทน	ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
X_4	แทน	ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X_5	แทน	ความพึงพอใจด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ
X_6	แทน	ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน
Y_1	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
Y_2	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา
Y_3	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน
Y_4	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่
Y_5	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
Y_6	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏผลดังตาราง 2 - 8

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน	ระดับความพึงพอใจ n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.16	0.44	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับ	4.10	0.40	มาก	5
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.13	0.39	มาก	3
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.06	0.39	มาก	6
5. เงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	4.12	0.39	มาก	4
6. สภาพการทำงาน	4.15	0.35	มาก	2
รวม	4.12	0.28	มาก	

จากตาราง 2 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$)

เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.16$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.17	0.64	มาก	2
2. ท่านพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอน	4.26	0.65	มาก	1
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.13	0.69	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน	4.14	0.66	มาก	3
5. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ	4.06	0.71	มาก	5
รวม	4.16	0.44	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอน ($\bar{X} = 4.26$) ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.17$) และผู้บังคับบัญชาพอใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความพึงพอใจ			
	n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน	4.08	0.65	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขอความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของท่าน	4.11	0.68	มาก	2
3. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น	4.04	0.67	มาก	4
4. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและตระหนักถึงความสำคัญของท่าน	4.17	0.66	มาก	1
รวม	4.10	0.40	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและตระหนักถึงความสำคัญของท่าน ($\bar{X} = 4.17$) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขอความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของท่าน ($\bar{X} = 4.11$) และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ระดับความพึงพอใจ			
	n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	4.03	0.71	มาก	5
2. สถานศึกษาของท่านมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	4.02	0.72	มาก	6
3. ท่านได้รับโอกาสในการได้เข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.09	0.63	มาก	4
4. ท่านได้รับโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม	4.22	0.64	มาก	2
5. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.27	0.60	มาก	1
6. ท่านได้รับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้า	4.12	0.69	มาก	3
รวม	4.13	0.39	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.27$) ท่านได้รับโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.22$) และท่านได้รับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.13$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ			
	n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	3.97	0.69	มาก	5
2. สถานศึกษาของท่านมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	4.12	0.66	มาก	1
3. ท่านได้รับโอกาสในการได้เข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.11	0.67	มาก	2
4. ท่านได้รับโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม	4.05	0.71	มาก	3
5. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.04	0.69	มาก	4
รวม	4.06	0.40	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาของท่านมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.12$) ท่านได้รับโอกาสในการได้เข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11$) และท่านได้รับโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความพึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	4.12	0.70	มาก	4
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.67	มาก	5
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ	4.05	0.67	มาก	6
4. ท่านได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาของบุตรอย่างเหมาะสม	4.13	0.65	มาก	3
5. ท่านได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม	4.14	0.71	มาก	2
6. ท่านได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างเหมาะสม	4.16	0.67	มาก	1
รวม	4.12	0.39	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$) ท่านได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.14$) และท่านได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาของบุตรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านสภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.13	0.65	มาก	4
2. สถานศึกษาของท่านมีสภาพของอาคารสถานที่ ห้องเรียนอาคารประกอบ และบริเวณที่มีความปลอดภัย	4.15	0.66	มาก	3
3. สถานศึกษาของท่าน มีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.08	0.64	มาก	5
4. สถานศึกษาของท่านได้รับความร่วมมือของชุมชน และผู้ปกครอง	4.18	0.63	มาก	2
5. สถานศึกษาของท่านมีระบบการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานในสถานศึกษาที่ดี	4.19	0.62	มาก	1
รวม	4.15	0.35	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านสภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาของท่านมีระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานในสถานศึกษาที่ดี ($\bar{X} = 4.19$) สถานศึกษาของท่านได้รับความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.18$) และสถานศึกษาของท่านมีสภาพของอาคารสถานที่ ห้องเรียน อาคารประกอบ และบริเวณที่มีความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด ปรากฏดังตาราง 9 - 15

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี
และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน	ระดับประสิทธิผล			
	n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	4.13	0.41	มาก	2
2. ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมาย ของสถานศึกษา	4.10	0.36	มาก	3
3. ด้านความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน	4.08	0.40		4
4. ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่	4.06	0.36	มาก	6
5. ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียน การสอน	4.07	0.39	มาก	5
6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน	4.19	0.38	มาก	1
รวม	4.10	0.26	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ($\bar{X} = 4.19$) ด้านบรรยากาศ
และสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.13$) และด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	ระดับประสิทธิผล n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสม แก่การทำงาน	4.31	0.62	มาก	1
2. สถานศึกษาของท่านมีความปลอดภัย	4.05	0.70	มาก	5
3. สถานศึกษาของท่านมีการจัดบริการด้าน สาธารณูปโภค	4.06	0.74	มาก	4
4. สถานศึกษาของท่านมีการปกครองนักเรียน เพื่อควมมีระเบียบและปลอดภัย	4.14	0.67	มาก	2
5. สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศในการจัด การเรียนการสอนของครู	4.07	0.62	มาก	3
รวม	4.13	0.41	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) สถานศึกษาของท่านมีการปกครองนักเรียนเพื่อควมมีระเบียบและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.14$) และสถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษาของท่านมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ของครู	4.11	0.71	มาก	2
2. สถานศึกษาของท่านมีการตั้งเป้าหมายของงาน ของครูแต่ละฝ่าย	4.05	0.67	มาก	5
3. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดระเบียบ การปฏิบัติงานในเวลาทำงาน	4.06	0.67	มาก	4
4. สถานศึกษาของท่านมีการติดตามผลงานในงาน ที่รับมอบหมาย	4.07	0.66	มาก	3
5. สถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลงานของ ตนเองอย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม	4.22	0.66	มาก	1
รวม	4.10	0.36	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.22$) สถานศึกษาของท่านมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของครู ($\bar{X} = 4.11$) และสถานศึกษาของท่านมีการติดตามผลงานในงานที่รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน	ระดับประสิทธิผล n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษาของท่านมีความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนด้านการศึกษา	4.21	0.65	มาก	1
2. สถานศึกษาของท่านได้รับความร่วมมือจากชุมชน	4.02	0.74	มาก	5
3. ครูและนักเรียนมีการสร้างผลงานร่วมกัน	4.07	0.68	มาก	3
4. ครูมีการกระตุ้นทางด้านการเรียนการสอนต่อนักเรียน	4.09	0.72	มาก	2
5. ครูสร้างผลงานที่ส่งผลไปถึงนักเรียน เพื่อเป็นที่ยอมรับของชุมชน	4.03	0.68	มาก	4
รวม	4.08	0.40	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน โดยรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ สถานศึกษาของท่านมีความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.21$) ครูมีการกระตุ้นทางด้านการเรียนการสอนต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.09$) และครูและนักเรียนมีการสร้างผลงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่	ระดับประสิทธิผล			
	n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	4.10	0.67	มาก	1
2. ครูยอมเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อทำงานส่วนรวม	4.06	0.69	มาก	4
3. ครูเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.67	มาก	2
4. ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่	4.04	0.68	มาก	5
5. ในเวลาทำงานครูไม่เคยปล่อยเวลาว่างให้เสียประโยชน์	4.06	0.66	มาก	3
รวม	4.06	0.36	มาก	

จากตาราง 13 แสดงว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) ครูเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.08$) และในเวลาทำงานครูไม่เคยปล่อยเวลาว่างให้เสียประโยชน์ ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน	ระดับประสิทธิผล n = 341			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษาของท่านมีการติดตามผลการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	3.98	0.65	มาก	5
2. สถานศึกษาของท่านมีการจัดการสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียนที่เรียนอ่อน	4.06	0.68	มาก	3
3. สถานศึกษาของท่านมีการจัดการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่เรียนเก่ง	4.04	0.68	มาก	4
4. สถานศึกษาของท่านมีการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	4.14	0.60	มาก	1
5. สถานศึกษาของท่านการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว	4.13	0.65	มาก	2
รวม	4.07	0.39	มาก	

จากตาราง 14 แสดงว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาของท่านมีการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.17$) สถานศึกษาของท่านการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว ($\bar{X} = 4.13$) และสถานศึกษาของท่านมีการจัดการสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียนที่เรียนอ่อน ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	ระดับประสิทธิผล			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษาของท่านมีการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ	4.33	0.61	มาก	1
2. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	4.14	0.68	มาก	4
3. สถานศึกษาของท่านมีการเผยแพร่เกียรติประวัติของสถานศึกษาสู่ชุมชน	4.10	0.68	มาก	5
4. สถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	4.20	0.68	มาก	2
5. สถานศึกษาของท่านได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	4.17	0.63	มาก	3
รวม	4.19	0.38	มาก	

จากตาราง 15 แสดงว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาของท่านมีการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.33$) สถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 4.20$) และสถานศึกษาของท่านได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเก่ง ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปรากฏผลดังตาราง 16 – 17

ตาราง 16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด	0.89**	.00
รวม	0.89**	.00

**p < .01

จากตาราง 16 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 17 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและ เป็นรายด้าน

ประสิทธิผล ความพึงพอใจ	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X ₁	.871**	.850**	.844**	.833**	.700**	.879**
X ₂	.751**	.875**	.880**	.842**	.757**	.858**
X ₃	.762**	.820**	.778**	.852**	.715**	.887**
X ₄	.861**	.722**	.782**	.835**	.765**	.848**
X ₅	.853**	.857**	.766**	.755**	.853**	.773**
X ₆	.855**	.829**	.784**	.798**	.897**	.845**
รวม	.862**	.857**	.871**	.805**	.866**	.838**

** p < .01

จากตาราง 17 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558 รวมทั้งหมด จำนวน 2,909 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,345 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้เขตจังหวัดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน จังหวัดระยอง จำนวน 158 คน จันทบุรี จำนวน 125 คน และตราด จำนวน 58 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 247)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 247)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากครูตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลแต่ละฉบับ และนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ กำหนดรหัสและลงรหัส นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ใช้สถิติเชิงพื้นฐานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
4. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการบริหารงานที่เน้นการจัดกิจกรรมการสอนของครูผู้สอนที่ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารงานของสถานศึกษามีระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานในสถานศึกษาที่ดี อีกทั้งผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ที่เชื่อว่าคนมีความสัมพันธ์กับงาน และทัศนคติของคนที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานสูง ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้าและได้รับการยอมรับ จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ไช่งาน แต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่น การบังคับบัญชา ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงานความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถ้าได้รับการตอบสนอง ก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากผู้ได้บังคับบัญชา

เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิโชค ศรีวิเชียร (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเพชรเกษม พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเพชรเกษม (จตุรงค์สงครามอนุสรณ์) สำนักงานเขต บางแค กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ งานวิจัยของปริญญญา สัตยธรรม (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของสถานศึกษาตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงาน อย่างเป็นระบบ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสถานศึกษาใกล้เคียง มีการจัดบรรยากาศ ที่เหมาะแก่การทำงานของครูผู้สอน นักเรียน อีกทั้งสถานศึกษามีการประเมินผลงานของครู อย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรมและผู้บริหารสถานศึกษามี การกำหนดให้สถานศึกษามีการวัดผล ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับมัลลิกา ดันสอน (2550 : 56) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จในการทำงานของสถานศึกษา ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การดำเนินงานหลักสูตร ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์ และอุทัย หิรัญโต (2550 : 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษามีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิภาพของทั้งระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของภิญโญ คุชสีลา (2549 : 75 - 76) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงาน ศึกษานิเทศก์อำเภอ พบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุซซี่ (Buzzi, 1990 : 177) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพ ของสถานศึกษากับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐคอนเนคตัต พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ มีแบบแผน เน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู และสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับ ฌีรณพันธ์ เขจรันท์ (2551 : 98) กล่าวว่าไว้ว่าเมื่อบุคคล เข้าไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามในขั้นแรกบุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรับทราบ อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานซึ่งความผูกพันอาจจะเป็นไปได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคลนั้นเกิดขึ้น เพราะทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกต่างก็ได้รับ ประโยชน์ตอบแทนระหว่างกัน บุคคลได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรโดยการปฏิบัติงาน ฝ่ายองค์กร ก็ได้กระตุ้นด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำประโยชน์ของบุคคล ลักษณะ เช่นนี้ทำให้เกิดดุลยภาพในองค์กร และหากดุลยภาพในองค์กรเสียไปองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสรรหา สิ่งกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเพราะในความรู้สึกของบุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์กรต่ำ เนื่องมาจากเห็นว่าองค์กรให้สิ่งกระตุ้นน้อยเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ลักษณะของการหาสิ่งที่มากระตุ้น ทั้งหมดนั้นก็ถือ การจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจให้คนทำงานในรูปแบบต่าง ๆ นั่นเองและ สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพา เสนาะพิน (2550 : 43) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพสถานศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพสถานศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครปฐม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ สุขบาย (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า 1) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของครู การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู และการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อของครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถตามศักยภาพของครูโดยสนับสนุนให้ในเวลาทำงานครูไม่ปล่อยเวลาว่างให้เสียประโยชน์และให้ครูเสียเวลาส่วนตนเพื่องานส่วนรวม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูผู้สอน เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- _____. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนา หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- _____. (2551). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- กิติ ตย์คานนท์. (2549). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจการพิมพ์
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2549). การคลังว่าด้วยการจัดสรรและการกระจาย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขวัญใจ อึ้งตระกูล และคณะ. (2550). การจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2555). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เจริญศรี พันปี. (2549). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- จันทร์านิ สงวนนาม. (2552). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). การบริหารความขัดแย้ง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาการเรียน. กรุงเทพฯ : วิ. ที. ซี.
คอมมิวนิเคชั่น.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2550). ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์
นิพนธ์ ศศิธร. (2549). การจัดระเบียบองค์การและอนาคต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.

บรรยงค์ ไตจินดา. (2550). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุษรา เงินอำนาจ. (2551). การบริหารจัดการโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสันเพรส.

ปริญญ์ สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา :

บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปัญญา แก้วกียู. (2552). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่
การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2550). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์

พิภพ วังเงิน. (2549). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

ปิญญ์ คุชิตา. (2549). ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงาน

ศึกษานิเทศก์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิญญ์ สาธร. (2550). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

ภิรมย์ โชติแดง. (2549). ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มัลลิกา ต้นสอน. (2550). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

ยุพา เสนาะพิน. (2550). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต).

นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

รุ่ง แก้วแดง. (2549). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ. ใน เอกสาร

ประกอบการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11.

นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วินิจ เกตุขำ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ :

วัฒนาพานิช.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2549). การบริหาร : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :

ทิพย์วิสุทธิ.

ศิริชัย พลัฒ์พิบูลย์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สถานศึกษาเอกชนภาคตะวันออก. (2558). โรงเรียนเอกชนภาคตะวันออก. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช.

สมบุญ วรรณนาภพ. (2550). หลักการเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บรรณากิจ

สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2554 - 2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการดำเนินงานเรียนฟรีเรียนดี
15 ปี อย่างมีคุณภาพ ปีงบประมาณ 2554. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2554). การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน
เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.

สิทธิโชค ศรีวิเชียร. (2550). ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

เพชรเกษม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุพจน์ สุขสบาย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์

ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2551). การวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินภายในของสถานศึกษา.

กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.

สุรพล พยอมรัมย์. (2549). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา

และเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เสถียร เหลืองอร่าม. (2549). **หลักการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โพธิ์สามต้น.
- อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์. (2549). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุทัย หิรัญโต. (2550). **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Anderson, L. W. and Pigford, A. B. (2000). "Removing Administrative Impediments to Instructional Improvement Efforts," **Theory into Practice**. 16 (1) : 6770.
- Burns, M. (1987). **Leadership**. New York : Harper & Row.
- Buzzi, M. J. (1990). **The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimensions of Principals' Instructional Leadership in Elementary Schools in the State of Connecticut**. Unpublished Doctoral Dissertation : University of Bridgeport.
- Cambridge University. (1995). **Cambridge International Dictionary of English**. London : Computaprint.
- Davis, K. and Newstrom, W. J. (2005). **Human Behavior (Commonwealth of The Northern Mariana Islands)**. New York : Mc Graw – Hill.
- Dereinda, W. R. (November 1984). "The Relationships Between Job Satisfaction and Job Performance Among Country Agents in Wisconsin Cooperative Extension Service," **Dissertation Abstracts International**. 45 (5) : 1267 - A.
- French, W. (1994). **Human Resources Management**. 3 rd ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : Mc Grow - Hill Book.
- Herzberg, F. (1959). **Motivation Hygiene Theory**. New York : Mc Grow - Hill Book.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). **Education and Administration**. New York : University of Michigan.
- Kotler, P. (2000). **Marketing Management**. New Jersey : Prentice Hall.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- McCurtain, B. R. (1989). "Elementary School Principal Competencies and School Effectiveness : Instructional Staff Perceptions," **Dissertation Abstracts Instructional**. 43 (5) : 1092 - 1097.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Brothers.

Mitchell, T. R. (1982). **People in Psychology : An Introduction to Organization Behavior.**

2 nd ed. Tokyo : Mc-Graw-Hill Hagakusha.

Robbins, S. P. (1996). **Management.** 5 th ed. Singapore : Prentice Hall.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์วราญา ภูเสตวงษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาทดสอบและการวิจัย
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. นายจำเผลาะ ควรหา ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนันทาวิทยา
สำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดตราด
3. นายสมชาย กองจินดา ผู้อำนวยการโรงเรียนบุญสมวิทยา
สำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดจันทบุรี
4. นางสาวนวลจันทร์ อภิบาลศรี ครูผู้สอนโรงเรียนสุนันทาวิทยา
สำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดตราด
5. นางสาวจิราภรณ์ อารยะศิลปธร ครูผู้สอนวิทยาลัยเทคโนโลยีระยองบริหารธุรกิจ
สำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์วรา ภูเสดวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุพรรณ ลอยสมุทร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พองพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนันทวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุพรรณษา ลอยสมุทร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิธนะ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๑๑๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบุญสมวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุพรรณ ลอยสมุทร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวนวลจันทร์ อภิบาลศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุพรรณษา ลอยสมุทร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ว๑๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวจิราภรณ์ อารยะศิลปธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุพรรณษา ลอยสมุทร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิธนะ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสุพรรณ ลอยสมุทร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษาขอแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาส่งมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์นะ)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๑๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสุพรรณษา ลอยสมุทร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงจำเป็นต้องเก็บแบบสอบถามเพื่อการวิจัยกับครูผู้สอนในสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิธนะ)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ใช้เก็บเฉพาะข้อมูลทางการศึกษา สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี วัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุพรรณษา ลอยสมุทร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยให้ทำเครื่องหมาย

✓ ในช่องที่ตรงกับระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
ความสำเร็จของงาน							
1.	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด						
2.	ท่านพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอน						
3.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ แก้ปัญหา การปฏิบัติงาน						
4.	ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน						
5.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ตามความรู้ความสามารถ						
การได้รับการยอมรับ							
6.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน						
7.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขอความ คิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของท่าน						

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
8	ท่านมีโอกาสนเสนอผลงานจากการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น						
9	เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและตระหนักถึงความสำคัญของท่าน						
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง							
10.	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ						
11.	สถานศึกษาของท่านมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม						
12.	ท่านได้รับโอกาสในการได้เข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน						
13.	ท่านได้รับโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม						
14.	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
15.	ท่านได้รับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้า						
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ							
16.	งานของท่านมีความท้าทายอยู่เสมอ						
17.	ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
18.	ท่านมีความอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน						
19.	ท่านมีโอกาใช้ในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มที่						
20.	ท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ						
เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล							
21.	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน						

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
22.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย						
23.	ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ						
24.	ท่านได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาของบุตรอย่างเหมาะสม						
25.	ท่านได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม						
26.	ท่านได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างเหมาะสม						
สภาพการทำงาน							
27.	ท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน						
28.	สถานศึกษาของท่านมีสภาพของอาคารสถานที่ ห้องเรียนอาคารประกอบ และบริเวณที่มีความปลอดภัย						
29.	สถานศึกษาของท่าน มีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้						
30.	สถานศึกษาของท่านได้รับความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง						
31.	สถานศึกษาของท่านมีระบบการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานในสถานศึกษาที่ดี						

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาของท่าน

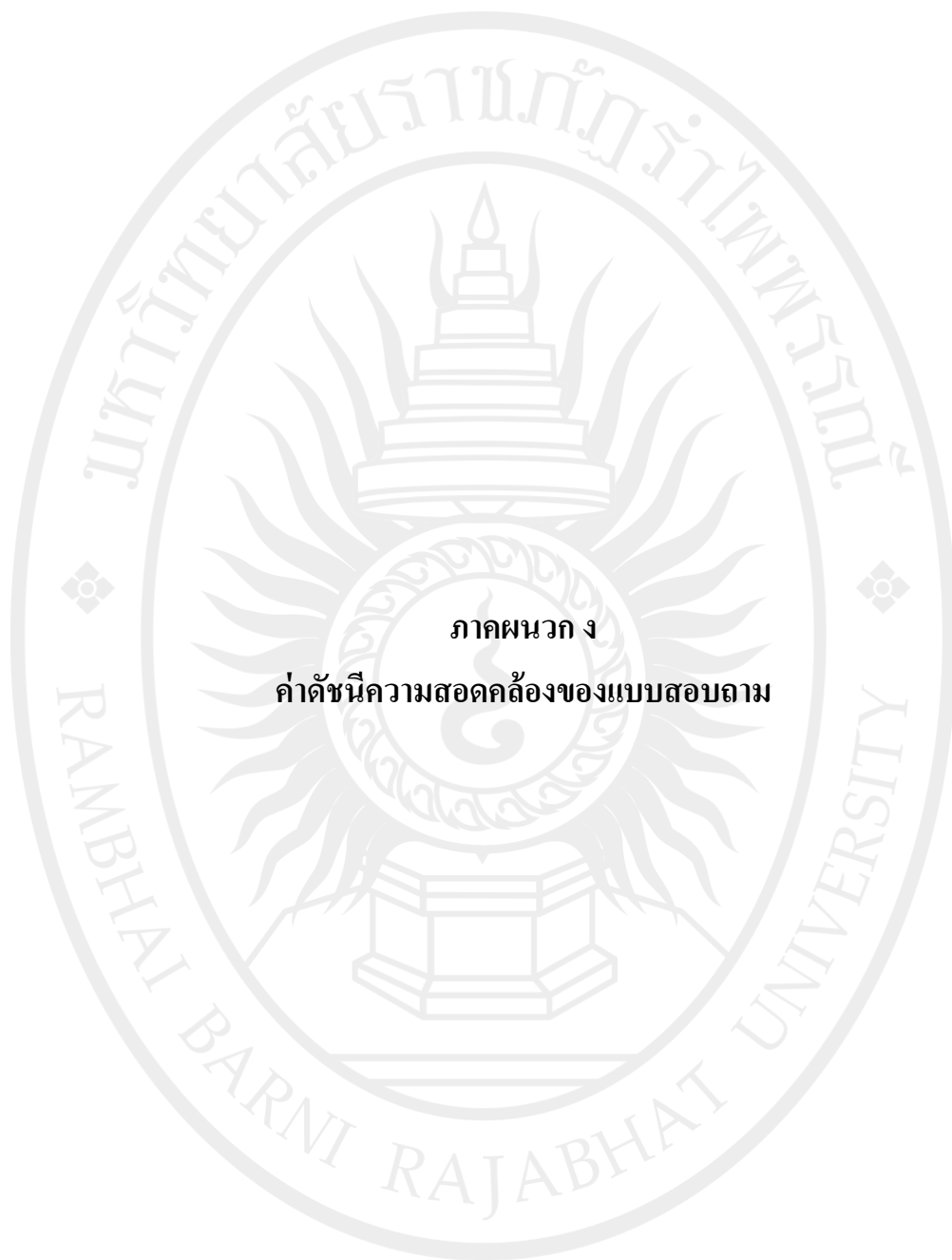
- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน	ระดับประสิทธิผล					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม							
1.	สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน						
2.	สถานศึกษาของท่านมีความปลอดภัย						
3.	สถานศึกษาของท่านมีการจัดบริการด้านสาธารณูปโภค						
4.	สถานศึกษาของท่านมีการปกครองนักเรียนเพื่อควมมีระเบียบและปลอดภัย						
5.	สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนของครู						
การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา							
6.	สถานศึกษาของท่านมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของครู						
7.	สถานศึกษาของท่านมีการตั้งเป้าหมายของงานของครูแต่ละฝ่าย						

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน	ระดับประสิทธิผล					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
8.	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติตนในเวลางาน						
9.	สถานศึกษาของท่านมีการติดตามผลงานในงานที่รับมอบหมาย						
10.	สถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม						
ความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน							
11.	สถานศึกษาของท่านมีความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนด้านการศึกษา						
12.	สถานศึกษาของท่านได้รับความร่วมมือจากชุมชน						
13.	ครูและนักเรียนมีการสร้างผลงานร่วมกัน						
14.	ครูมีการกระตุ้นทางด้านการเรียนการสอนต่อนักเรียน						
15.	ครูสร้างผลงานที่ส่งผลไปถึงนักเรียน เพื่อเป็นที่พึงพอใจของชุมชน						
การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่							
16.	ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน						
17.	ครูยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานส่วนรวม						
18.	ครูเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย						
19.	ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่						
20.	ในเวลางานครูไม่เคยปล่อยเวลาว่างให้เสียประโยชน์						
ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน							
21.	สถานศึกษาของท่านมีการติดตามผลการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา						

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน	ระดับประสิทธิผล					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
22.	สถานศึกษาของท่านมีการจัดการสอน ซ่อมเสริมแก่นักเรียนที่เรียนอ่อน						
23.	สถานศึกษาของท่านมีการจัดการสอน เพิ่มเติมแก่นักเรียนที่เรียนเก่ง						
24.	สถานศึกษาของท่านมีการวัดผลประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ						
25.	สถานศึกษาของท่านการติดตามนักเรียน ที่จบการศึกษาไปแล้ว						
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน							
26.	สถานศึกษาของท่านมีการวางแผนงาน ในด้านต่าง ๆ						
27.	สถานศึกษาของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน						
28.	สถานศึกษาของท่านมีการเผยแพร่ เกียรติประวัติของสถานศึกษาสู่ชุมชน						
29.	สถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชน						
30.	สถานศึกษาของท่านได้รับการสนับสนุน จากชุมชน						

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ความสำเร็จของงาน								
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ท่านพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การได้รับการยอมรับ								
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขอความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
9. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและตระหนักถึงความสำคัญของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง								
10. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. สถานศึกษาของท่านมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
12. ท่านได้รับโอกาสในการได้เข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. ท่านได้รับโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
15. ท่านได้รับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ								
16. งานของท่านมีความท้าทายอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

27. ท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์

สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการปฏิบัติงาน +1 +1 +1 +1 +1 5 1.00 ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
28. สถานศึกษาของท่านมีสภาพของอาคารสถานที่ ห้องเรียน อาคารประกอบ และบริเวณที่มีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. สถานศึกษาของท่านได้รับความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31. สถานศึกษาของท่านมีระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานในสถานศึกษาที่ดี	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม								
1. สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. สถานศึกษาของท่านมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษาของท่านมีการจัดบริการด้านสาธารณูปโภค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษาของท่านมีการปกครองนักเรียนเพื่อความมีระเบียบและปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา								
6. สถานศึกษาของท่านมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. สถานศึกษาของท่านมีการตั้งเป้าหมายของงานของครูแต่ละฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

16. ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
17. ครูยอมเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
18. ครูเอาใจใส่กับงานที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง อย่างเต็มที่	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20. ในเวลาทำงานครูไม่เคยปล่อย เวลาว่างให้เสียประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัด การเรียนการสอน								
21. สถานศึกษาของท่านมีการติดตาม ผลการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. สถานศึกษาของท่านมีการ จัดการสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียน ที่เรียนอ่อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. สถานศึกษาของท่านมีการ จัดการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียน ที่เรียนเก่ง								
25. สถานศึกษาของท่านมีการวัดผล ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

**ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษา
กับชุมชน**

26.	สถานศึกษาของท่านมีการ								
	วางแผนงานในด้านต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	สถานศึกษาของท่านมีการสร้าง								
	ความสัมพันธ์ระหว่าง								
	สถานศึกษากับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล	
	1	2	3	4	5				
28.	สถานศึกษาของท่านมีการเผยแพร่เกียรติประวัติของสถานศึกษาสู่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	สถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	สถานศึกษาของท่านได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความสำเร็จของงาน		ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
1.	0.44	16.	0.45
2.	0.68	17.	0.62
3.	0.50	18.	0.65
4.	0.57	19.	0.49
5.	0.43	20.	0.61
การได้รับการยอมรับ		เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล	
6.	0.57	21.	0.62
7.	0.40	22.	0.66
8.	0.59	23.	0.54
9.	0.65	24.	0.59
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง		25.	0.75
10.	0.56	26.	0.48
11.	0.72	สภาพการทำงาน	
12.	0.55	27.	0.50
13.	0.57	28.	0.64
14.	0.52	29.	0.57
15.	0.85	30.	0.54
		31	0.55

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.85

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเท่ากับ 0.85

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม		การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่	
1.	0.47	16.	0.72
2.	0.52	17.	0.63
3.	0.49	18.	0.54
4.	0.52	19.	0.73
5.	0.53	20.	0.67
การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา		ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	
6.	0.47	21.	0.45
7.	0.46	22.	0.62
8.	0.51	23.	0.53
9.	0.71	24.	0.64
10.	0.87	25.	0.75
ความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน		ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	
11.	0.59	26.	0.68
12.	0.79	27.	0.54
13.	0.65	28.	0.61
14.	0.51	29.	0.48
15.	0.55	30.	0.56

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.45 - 0.87

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.82

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวสุพรรณษา ลอยสมุทร
วัน เดือน ปีเกิด	14 กรกฎาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอสอง จังหวัดแพร่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	36 หมู่ที่ 4 ตำบลหนองคันทรอง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู โรงเรียนสุนันทาวิทยา สังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านป่าแดง จังหวัดแพร่
พ.ศ. 2545	วิทยาลัยเทคนิคตราด ปวช. (พานิชการ) จังหวัดตราด
พ.ศ. 2547	วิทยาลัยเทคนิคตราด ปวส. (การตลาด) จังหวัดตราด
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจ บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี