



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผล  
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

วิทยานิพนธ์  
ของ  
วุฒิชัย โภคะชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผล  
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

วิทยานิพนธ์  
ของ  
วุฒิชัย โภคะชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION OF TEACHERS  
AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 23

By

WUTTHICHAJ PHOKHACHAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration  
At Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2021

All Right by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วุฒิชัย โภคะชัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

.....กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวัชชัย ไพไธล)

.....  
แต่งตั้งเพิ่มเติม

.....กรรมการสอบและ  
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....  
(ดร.ประภัสร สุภาสอน)

.....กรรมการสอบ  
ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 3 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุ่มทนา หาญสุริย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยและขอขอบพระคุณคณาจารย์ ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตาม เป้าหมายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายอานนท์ อินทรพาณิชย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างแดนดิน ดร.ประจักษ์ เข้มไคร้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ นายโสภณ อุตรสรรพ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคนวิทยาคม นางประพิณพัทตร์ ชูระนนท์ ศึกษานิเทศก์ นางสาวสุภารัตน์ อัฐประจง ศึกษานิเทศก์ นางสุภาภรณ์ ภูตินทราย ครูโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ นางสาวสดใส ชุมปัญญา ครูโรงเรียนดงมะไฟวิทยา นางสาววิมลรัตน์ พลหาญ ครูโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแนวทางการพัฒนาพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลผลของโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นายเอกรินทร์ โภคะชัย นางบังอร โภคะชัย ผู้ให้กำเนิดของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะ และเป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่น 20/1 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้แด่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาและสร้างทักษะ ให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

วุฒิชัย โภคะชัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
<b>ผู้วิจัย</b>	วุฒิชัย โภคะชัย
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.สุภัทนา หาญสุริย์
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2564

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน และหาแนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 353 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 85 คน และครูผู้สอน 268 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .505–.884 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .933 และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .562–.939 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s product-moment correlation coefficient)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 809$ )
6. แนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประสิทธิผลของโรงเรียน

<b>TITLE</b>	The Relationship between Job Satisfaction of Teachers and School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 23
<b>AUTHOR</b>	Wutthichai Phokhachai
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Sumattana Hansuri
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2021

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were to examine, compare and determine the relationship between job satisfaction of teachers and school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 23 (SESAO), and to establish the guidelines for developing job satisfaction of teachers and school effectiveness under the SESAO 23. The sample consisted of 353 participants, including 85 school directors and 268 teachers under the SESAO 23 in the 2019 academic year, selected through the Krejcie and Morgan table for sample size determination, and multi-stage random sampling. The research tool for data collection was a set of 5-scale questionnaires, including a set of questionnaires on teachers' job satisfaction with the discrimination ranging from .505 to .884 and a reliability of .933; and a set of questionnaires on school effectiveness with the discrimination ranging from .562 to .939, and a reliability of .950. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. Teachers' job satisfaction and school effectiveness as perceived by participants were overall at a high level.



2. Teachers' Job satisfaction and school effectiveness as perceived by participants, classified by positions, were different overall at the .01 level of significance. School directors exhibited opinions at a higher level than teachers.

3. Teachers' Job satisfaction and school effectiveness as perceived by participants, classified by work experience, were different overall at the .01 level of significance.

4. Teachers' Job satisfaction and school effectiveness as perceived by participants, classified by school sizes, were different overall at the .01 level of significance.

5. Teachers' Job satisfaction and school effectiveness as perceived by participants overall and in each aspect had a positive relationship at a high level ( $r = 0.809$ ) with the .01 level of significance.

6. The guidelines for developing teachers' job satisfaction and school effectiveness needing improvement consisted of three out of six aspects of teachers' job satisfaction, namely work achievement, remuneration or benefits, and working conditions. The guidelines for developing school effectiveness consisted of four out of six aspects, namely atmosphere and environment, setting roles, responsibilities and school goals, school expectations in students, and attention in learning management qualities.

**Keywords :** Job Satisfaction of Teachers, School Effectiveness

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ ..... 1 ภูมิหลัง ..... 1 คำถามของการวิจัย ..... 4 ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 5 สมมติฐานของการวิจัย ..... 6 ความสำคัญของการวิจัย ..... 6 ขอบเขตของการวิจัย ..... 7 ขอบเขตของเนื้อหา ..... 7 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ..... 7 ตัวแปรที่ศึกษา ..... 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย ..... 10 นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 15 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ..... 16 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ..... 16 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ..... 17 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ..... 19 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ..... 21 ประสิทธิผลของโรงเรียน ..... 39 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน ..... 39 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน ..... 42 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ..... 44 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ..... 65

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	67
งานวิจัยในประเทศ .....	67
งานวิจัยต่างประเทศ .....	77
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	81
ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 .....	81
ประชากรและตัวอย่าง .....	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	91
ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ...	93
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	95
ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	95
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
ตอนที่ 2 การหาแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ....	138

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	167
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	167
สมมติฐานการวิจัย .....	168
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	169
ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	169
ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ .....	170
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	171
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	171
สรุปผลการวิจัย .....	173
อภิปรายผลการวิจัย .....	174
ข้อเสนอแนะ .....	183
บรรณานุกรม .....	185
ภาคผนวก .....	197
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	199
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	203
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	223
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	227
ภาคผนวก จ การหาคุณภาพของเครื่องมือ .....	255
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ..	265
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย .....	271
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	279

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน .....	30
2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน .....	49
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน .....	83
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน .....	83
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน .....	85
6 การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน .....	98
7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้าน .....	99
8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ ....	100
9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้อ ...	101
10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ	102
11 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ .....	103

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยรวมและรายข้อ .....	104
13 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ .....	105
14 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้าน .....	106
15 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมโดยรวมและรายข้อ .....	107
16 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการกำหนด หน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ .....	108
17 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความคาดหวัง ของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน โดยรวมและรายข้อ ....	109
18 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการอุทิศ เวลาให้กับงานในหน้าที่ โดยรวมและรายข้อ .....	110
19 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความเอาใจใส่ ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ .....	111

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
20	<p>ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมและรายข้อ ...</p>	112
21	<p>เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน .....</p>	113
22	<p>เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน .....</p>	114
23	<p>เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน .....</p>	115
24	<p>เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน</p>	117
25	<p>เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน .....</p>	118
26	<p>เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน .....</p>	120
27	<p>เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน</p>	122

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	124
29	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน .....	126
30	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	127
31	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน .....	130
32	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม .....	131
33	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน .....	133
34	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน .....	134



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
35	คำสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานใน หน้าที่ของบุคลากร .....	135
36	คำสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน .....	136
37	คำสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน .....	137
38	การนำเสนอระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อนำมาหา แนวทางพัฒนา .....	138
39	สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสำเร็จของงาน .....	141
40	สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกฏ .....	146
41	สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านสภาพการทำงาน .....	150
42	การนำเสนอระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา .....	151

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43	สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ..... 155
44	สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการกำหนด หน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ..... 158
45	สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ..... 161
46	สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ..... 165
47	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบ สอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อวัดดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ .. 257
48	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อวัดดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ .. 258
49	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยการหา ค่าเฉลี่ยเพื่อวัดดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ..... 262
50	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ..... 267

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	269

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	10
2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	273
3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผศ.ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	273
4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางประพิณพัทธ์ ชูระนนท์ คศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	274
5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวสุภารัตน์ อัฐประจง คศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	274
6 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายอานนท์ อินทรพาณิชย์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	275
7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร. ประจักษ์ร์ เข้มไคร ผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	275
8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายโสภณ อุดรสรรพ รongผู้อำนวยการ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 .....	276
9 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสุภาภรณ์ ภูดินทราย ครู โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	276
10 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวสดใส ชุมปัญญา ครู โรงเรียนดงมะไฟ วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	277

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 11 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาววิมลรัตน์ พลหาญ ครู  
โรงเรียนกุศบาทพัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาเขต 23 ..... 277

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยจัดการศึกษามุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุล โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงโลกที่มีการแข่งขันสูงนี้คือคุณภาพของคนซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีและสูงขึ้น การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต ดังนั้นทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และทุกส่วนของสังคมจะต้องผนึกกำลังร่วมกันที่จะเร่งรัดจัดการศึกษาให้ประชาชนในชาติได้รับการศึกษาสูงขึ้นเพื่อให้การศึกษาเป็นตัวนำการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ โดยการร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 1 - 3)

การจัดการศึกษาในโรงเรียนจะเห็นว่าครูเป็นคนที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด เป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษา มีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่ประเทศชาติต้องการมีองค์ประกอบหรือตัวแปรที่สำคัญอะไรบางอย่างที่ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพได้รับยอมรับจากสังคม โดยเฉพาะความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและศิษย์เก่า เพื่อทราบเหตุผลที่แท้จริงของบุคคลแต่ละกลุ่มว่ามีความต้องการคุณลักษณะของคุณภาพโรงเรียนอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะได้วิเคราะห์ ตัวแปรและองค์ประกอบ

ใต้วงที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนตามที่ครูผู้สอน คาดหวังเพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปพัฒนามาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ของด้านโครงการพระราชดำริ กิจกรรมการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สื่อ-อุปกรณ์การเรียนการสอน แนวทางการพัฒนาการยกระดับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดต่อไปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักและเป็นที่มาของความสำเร็จในการดำเนินงานและประสิทธิผลของสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจให้กับครูผู้สอนหรือผู้ปกครองเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจ ซึ่งความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางด้านบวกและด้านลบมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ของงาน ซึ่งความพึงพอใจมาจากความสำเร็จของการทำงาน ในชีวิตประจำวัน ปัจจัยในการชักจูงให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนหรือผลประโยชน์ เกียรติและสภาพ การทำงานความพึงพอใจที่มีต่อองค์การทำให้ผลการทำงานออกมาดี ในทางกลับกันผลการทำงานที่ดีก็ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับความสำเร็จตาม ความต้องการซึ่งสอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีโอกาสที่จะแสดงความต้องการและนำไปสู่ความสำเร็จ ในหน้าที่การงานได้มากกว่า ดังนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรม และนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการในองค์การหรือสถานศึกษาเมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารจะส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 148)

การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้นต้องอาศัยความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้นแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยเชิงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบาย และการบริหาร การปกครอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจก็จะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานบุคลากรมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันสร้างความ

ร่วมมือให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อันเดียวกันอีกทั้งยังมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร มีความรู้สึกพึงพอใจงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงาน และองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่แล้วนั้น บุคลากรจะใช้ความรู้และศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลที่ได้จากการบริหารสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน (จรัส อติวิทยากรณ์, 2554, หน้า 3) ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพโดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงในเรื่องของประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา ความคาดหวังต่อนักเรียน การอุทิศเวลา ความเอาใจใส่ และความสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษามากขึ้นและดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัวและรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้แทนสถานศึกษารวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในระดับมากที่สุดทุกด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 หน้า ก - ค)

ประสิทธิผลโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ดำเนินงาน ทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดที่จะพาสถานศึกษาให้เป็นไป ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและประสานงานกับครูในโรงเรียน เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย ครูผู้สอนก็เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะดำเนินการให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเกิดจาก



ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จของงานที่ตนเองปฏิบัติได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป และเพื่อนร่วมงาน การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับเงินเดือน หรือผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ธาริกา พงษ์สิทธิกาญญา, 2561, หน้า 120)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีจำนวน 45 โรงเรียน ซึ่งมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,336 คน โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะช่วยสร้างบุคคลให้เจริญเติบโตเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ จึงต้องมีการบริหารโรงเรียนและการปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถของบุคลากร ภายในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544, หน้า 1) ระบุว่าสิ่งสำคัญในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารต้องมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารที่ดีพอ และความรู้ในด้านเทคนิคเฉพาะ มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารและผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษาจำเป็นต้องมี คักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตลอดจน ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาบรรลุถึง ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัย ได้สังกัดและผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้แนวทางในการวางแผนการทำงานร่วมกัน ของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับใด

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 หรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

### สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นไปในทิศทางบวก

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทราบข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับครูผู้สอนและเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ได้แนวทางในการปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิผล
3. ได้แนวทางในการบริหารโรงเรียนและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยพิจารณาปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
4. ได้แนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

#### 1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศ ดังต่อไปนี้ คือ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) Kotler (2000) Maslow (1954) Alderfer (1969) Herzberg (1959) McClelland (1940) Vroom (1964) ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านเงินเดือน หรือผลประโยชน์เกื้อกูล 6) ด้านสภาพการทำงาน

#### 1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศ ดังต่อไปนี้ คือ วัชพงษ์ อุ้ยวงศ์ (2561) Gibsonandother (2000) Hoy and Miskel (2001) Hoy and Ferguson (1985) รัตนา จิวแหลม (2563) Mott (1972) อมรา ไชยดำ (2559) ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ 1) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน 3) ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน 4) การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร 5) ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 6) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

### 2. ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,336 คนประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 85 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,252 คน จาก 45 โรงเรียน

## 2.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2563 ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, หน้า 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 103) จำนวน 329 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 85 คน และครูผู้สอนจำนวน 268 คน จาก 45 โรงเรียน และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi-Stage Random Sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรอิสระ

#### 3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

##### 3.1.1.1 ผู้บริหาร

##### 3.1.1.2 ครูผู้สอน

#### 3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

##### 3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

##### 3.1.2.2 ระหว่าง 10-20 ปี

##### 3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

#### 3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

##### 3.1.3.1 ขนาดเล็ก

##### 3.1.3.2 ขนาดกลาง

##### 3.1.3.3 ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ

### 3.2 ตัวแปรตาม

#### 3.2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

##### 3.2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

##### 3.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ

##### 3.2.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

##### 3.2.1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

##### 3.2.1.5 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

##### 3.2.1.6 ด้านสภาพการทำงาน

### 3.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.2.2.1 บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

3.2.2.2 การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.2.3 ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน

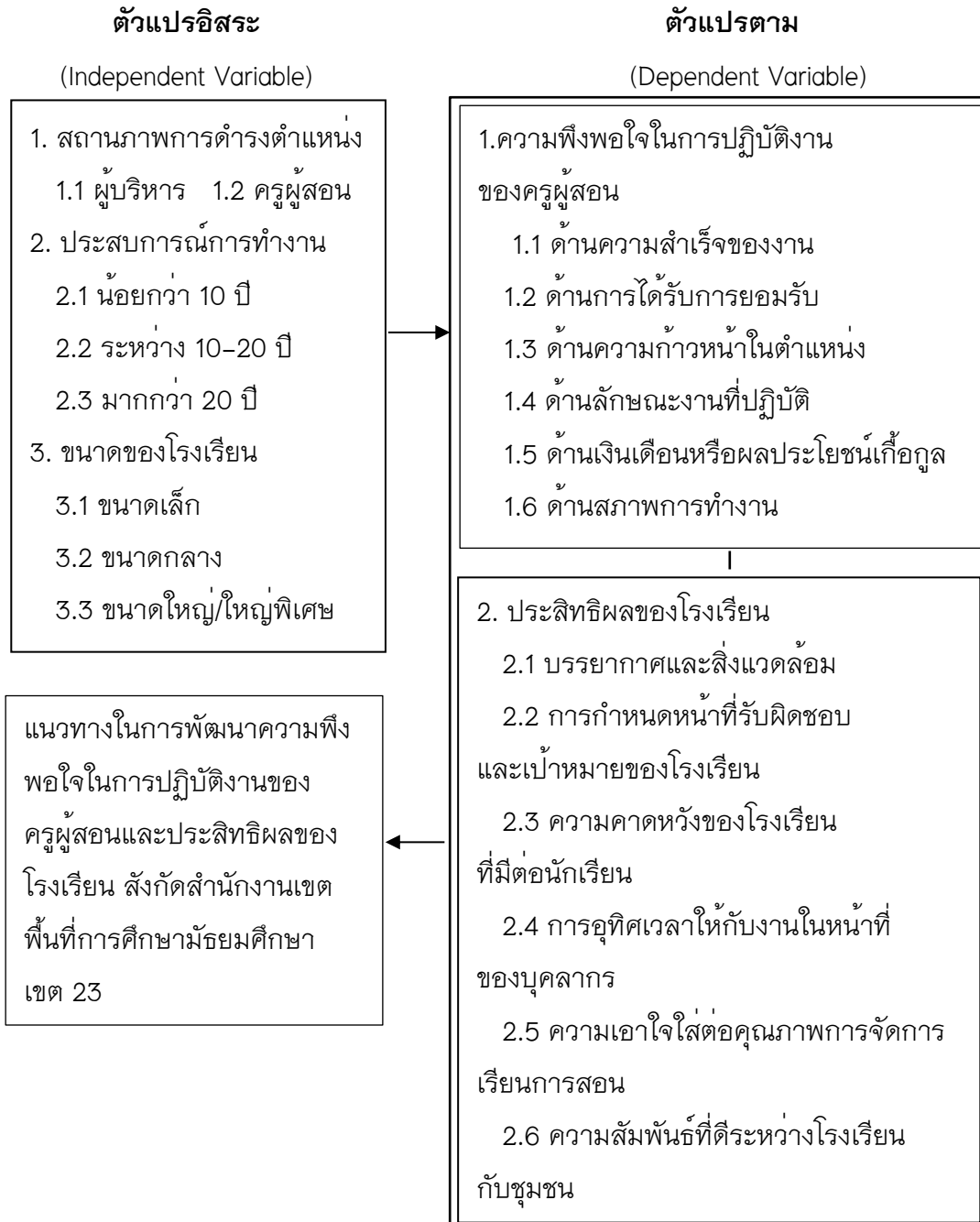
3.2.2.4 การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร

3.2.2.5 ความเข้าใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

3.2.2.6 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์และความรู้สึกชื่นชอบของครูผู้สอนที่มีผลต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ซึ่งผลสำเร็จของงานมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับและยกย่องในผลสำเร็จของงานที่ครูผู้สอนได้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ และมีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูผู้สอนรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและท้าทายในการปฏิบัติได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่องและได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ การได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

1.5 เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกูล หมายถึง รายได้ประจำที่ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ ค่าสวัสดิการต่าง ๆ การที่ได้รับเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการศึกษาบุตรและที่พักอาศัย

1.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ



ในการวิจัยครั้งนี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้โดยแบ่งประสิทธิผลออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่โรงเรียนจัดบรรยากาศที่สะอาด สวยงามเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน รวมทั้งการบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การจัดบริการโภชนาการ การจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดบริการห้องสมุด การจัดบริการสันทนาการ ทัศนูปกรณ์ เวิร์กช็อปและการปกครองนักเรียนเพื่อให้เกิดความสวยงาม มีระเบียบ และให้ความปลอดภัยต่อชีวิตทรัพย์สินนักเรียนและครูอาจารย์ในสถานศึกษา และยังส่งผลต่อบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษาด้วย

2.2 การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายรวมทั้งการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าขวัญประจำโรงเรียน มีระเบียบประเพณีที่ดีงามในการปฏิบัติตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการติดตามการปฏิบัติงานตามภาระงานมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม

2.3 ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน หมายถึง ความคาดหวังของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อความสำเร็จที่ดีของนักเรียนทั้งในด้านการศึกษา ความประพฤติรวมทั้งความคาดหวังที่ดีจากชุมชนด้วย ส่งผลให้ครูและนักเรียนร่วมมือในการสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ผลงานและผลการเรียนให้เป็นที่พอใจต่อชุมชน

2.4 การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือช่วยเหลือในกิจกรรม งานโครงการที่โรงเรียนจัดอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เสียสละ ทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาเสียสละเวลา เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

2.5 ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดูแล และติดตามผลการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียนที่เรียนอ่อน มีการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่เรียนเก่ง เพื่อพัฒนาการเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาว่าสามารถเรียนต่อหรือประกอบอาชีพและได้รับความสำเร็จหรือไม่อย่างไร รวมทั้งข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพการ จัดการเรียนการสอน ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.6 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การที่โรงเรียน และชุมชนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียนและชุมชน การให้บริการชุมชนของโรงเรียนรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เปิดโอกาสและเชิญชวนให้บุคคลในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือนำกิจกรรมของโรงเรียนออกสู่ชุมชน การออกเยี่ยมเยียนชุมชน ร่วมศึกษาปัญหาและแก้ปัญหา ให้ชุมชน มีการติดต่อกับชุมชนไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองของนักเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ จนก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ในการวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนมาถาค่า 5 ระดับของ Likert ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2563

3.2. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2563

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

4.1 น้อยกว่า 10 ปี

4.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 499 คนลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500–2499 คน /2500 ขึ้นไป

6. แนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 หมายถึง การที่ผู้วิจัยหาแนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยนำความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมแต่ลดด้านไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวนำเสนอแนวทางพัฒนาและผู้วิจัยสรุปเป็นความเรียง (Content Analysis)

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
  - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
  - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน
  - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
  - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
  - 3.2 วิสัยทัศน์
  - 3.3 พันธกิจ
  - 3.4 เป้าประสงค์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

รัฐวารรณ พอลิง (2557, หน้า 80) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้บรรลุถึงความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของตนเองที่กำหนดไว้ และระดับความพึงพอใจยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของคนนั้น ๆ ด้วย

ละมัย เหลือผล (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกหรือเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้บรรลุถึงความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของตนเองที่กำหนดไว้ และระดับความพึงพอใจนั้นยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของคนนั้น ๆ ด้วยซึ่งเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน ที่เกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับความต้องการทางจิตใจของบุคคลและเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

สิริกร กุมภักดี (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานที่ทำและมีความพึงพอใจเมื่องานนั้น ได้ผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนทางด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับบรรลุความสำเร็จทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว จนเป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถให้อยากปฏิบัติมีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงความอิสระในการปฏิบัติงาน

3. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจและการให้กำลังใจหรือการยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานและหลังการปฏิบัติงานสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมายตามกำหนดของแผนงาน

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาเข้ารับการอบรมได้วุฒิสูงขึ้น

Mitchell (1982, p. 393) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ที่สำคัญความพึงพอใจเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มขวัญกำลังใจซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

French (1994, p. 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน

Davis and Newstrom (2005, pp. 175 – 177) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน ระดับความพึงพอใจมีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ความพึงพอใจ ในงานสูงหรือต่ำย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคลลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยร่างกายและสติปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การ

## 2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

วนิดา ทินนา (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จและอีกทั้งยังช่วยให้คนรู้สึกวา ชีวิตของตนเองเป็นชีวิตที่มีคุณค่ามีคุณภาพในการทำงานเป็นจุดโครงสร้างที่หล่อหลอมให้ชีวิตมีคุณค่าเสมอ ความพึงพอใจในงานจึงช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่คนงานได้ นอกจากนั้นการ

ทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงานยังอาจช่วยลดความเป็นปฏิบัติของงานของคนงานด้วย การเป็นปฏิบัติของงานจะเป็นผลเสียต่อองค์กรเพราะคนงานจะแสดงออกซึ่งความเป็นปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนงานลดลง การสร้างความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะนอกจากจะช่วยให้คนงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรู้สึกทราชีวิตของตนเองมีคุณภาพและยังช่วยลดแนวโน้มอันเกิดจากการเป็นปฏิบัติของงานของคนงานด้วย

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 4) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียนคือ ขวัญกำลังใจของบุคลากรนั่นเอง ดังนั้นการบริหารงานที่ดีให้มีคุณภาพจะต้องมีแรงเสริมให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กร การขาดขวัญกำลังใจจะเกิดขึ้นได้ภายในที่ทำงานมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายทางด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารระดับสูง จะต้องมีความสนใจอย่างจริงจังและมีความจริงใจที่จะกระทำต่อเรื่องที่จะนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจ การขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

ละมัย เหลือผล (2560, หน้า 23) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องของกับผลของการปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่ง ที่เป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาของหน่วยงานและก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

สิริกร กุ่มภักดี (2560, หน้า 2) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งยังสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เสียสละ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากร

ในองค์กรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน

คเซนทร์ ผลจันทร์ (2562, หน้า 17) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ประทับใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศิษย์เก่า

มหาวิทยาลัยแคมบริดจ์ (1995, p. 1256) ได้นำเสนอ ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะแสดงความรู้สึกพอใจเมื่อได้รับในสิ่งที่ต้องการหรือเมื่อรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ประทับใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานและนักวิชาการ ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 148-149) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความต้องการของบุคคลเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอน ตามลำดับขั้นดังนี้

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

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัวขู่ข่มขู่บังคับ จากผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเพณี



เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3. ความต้องการความรักหรือความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตที่ไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่ต้องการเพื่อน จะต้องทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นที่รักและยอมรับของกลุ่มเพื่อให้เป็นที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความต้องการนี้ประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีความสามารถ ต้องการที่จะให้เห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและมีปมด้อยมองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญาทักษะ และอารมณ์ความรู้สึก ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตน

ละมัย เหลือผล (2560, หน้า 18) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกหรือเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้บรรลุถึงความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของตนเองที่กำหนดไว้ และระดับความพึงพอใจนั้นยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของคนนั้น ๆ ด้วยซึ่งเป็นสิ่งทีละเอียดย่อยที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับความต้องการทางจิตใจของบุคคลและเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

อาภัสสร วันดี (2560, หน้า 25) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกรักชอบ ยินดี เต็มใจหรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งมีความรู้สึกในทางบวกและทางลบ

ศเชนทร์ ผลจันทร์ (2562, หน้า 20-21) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า การที่บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อหน่วยงานผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพยายามหาวิธีการสร้างความ

พึงพอใจที่จะสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางการศึกษาก็เช่นกัน ความพึงพอใจในคุณภาพของ การศึกษา จะเป็นส่วนสนับสนุนจิตใจให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องส่งเสริม สนับสนุนให้การบริหาร การศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารการศึกษา

Kotler (2000, p. 172) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ ไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

ของพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญเมื่อมีความต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงต่อไปก็จะตามมาสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความสนใจความตั้งใจร่วมมือกันในการดำเนินการจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และบุคคลมีความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ จะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยร่างกายและสติปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

#### 4. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Theory of Growth Motivation) ซึ่ง Maslow (1954, pp. 69 – 80) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของมนุษย์ ในทฤษฎีความต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1.1 ความต้องการทางสรีระ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ หมายถึง ความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ชูเชื้อภัยบังคับจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา

1.3 ความต้องการความรักหรือความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมนุษย์ทุกคน มีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกว่าเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตที่ไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่ต้องการเพื่อน จะต้องทำให้รู้สึกว่าตนเป็นที่รักและยอมรับของกลุ่มเพื่อให้เป็นที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

1.4 ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า ความต้องการนี้ประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีความสามารถ ต้องการที่จะให้เห็นว่าตนมีความสามารถมีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่า ตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและมีปมด้อยมองโลกในแง่ร้าย

1.5 ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดในท่าทีที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ ความรู้สึก ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตนที่สำคัญที่สุดก็คือ การมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตน ในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเอง

สรุปได้ว่าทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ซึ่งให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่หนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก

กระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุความต้องการระดับสูงสุดคือได้รับความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Clayton Alderfer) มีความเชื่อว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เช่นเดียวกับ Maslow แต่ความต้องการตามแนวคิดของ Alderfer แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2551, หน้า 53 – 54)

2.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตเป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัยก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Maslow ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วนของความมั่นคงปลอดภัย

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียง และการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของ Maslow ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคมและบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

2.3 ความต้องการเติบโตเป็นความต้องการทั้งหมดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจตนเองและการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีของ Maslow ความต้องการด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

สรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer นั้น ความพึงพอใจของบุคคลที่มีความพึงพอใจในความต้องการระดับต่าง ๆ จะนำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในองค์การ หากบุคคลมีความต้องการและไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่ประสบความสำเร็จ เพราะบุคคลในองค์การจะทำงานโดยไม่มีจุดมุ่งหมายและคิดว่าตนไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-factor Theory) ซึ่ง Herzberg (1959, pp. 113 – 115) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Herzberg's Two-factor Theory) เป็นการศึกษาวิจัยนานกว่า 30 ปี โดยใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) ให้ตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คน บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ พบว่าได้คำตอบที่น่าแปลกใจคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นคนละกลุ่มโดยเชื่อว่า คนมีความสัมพันธ์กับงานและทัศนคติของคนที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานอยู่ในงานที่ทำเนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดความพอใจในงานสูงได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้าและได้รับการยอมรับ จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจไม่ใช่งาน แต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่นการบังคับบัญชาค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ถ้าได้รับการตอบสนอง ก็จะช่วยป้องกันปฏิกริยาทางลบจากผู้ใต้บังคับบัญชา Herzberg จึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงานสรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยได้แก่

3.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลงาน

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายหรือเป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

3.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

3.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

3.2 ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัยหมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุน ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล ในองค์การจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

3.2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

3.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

3.2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

3.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

3.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

3.2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

3.2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

3.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นการศึกษาความต้องการของบุคคลในองค์การหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนวทาง คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎี Herzberg เน้นให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทายเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1940, อ้างถึงใน เกียรติ บุญยโพ, 2562, หน้า 241) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขาซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว โดยนักจิตวิทยาชื่อ David L. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษารวบรวมของ McClelland ได้สรุป คุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

#### 4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)

เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

4.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAf) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

4.3 ความต้องการอำนาจ (Need For Power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

4.3.1 งานที่เปิดโอกาสให้เข้ารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขาและเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4.3.2 ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

4.3.3 ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้ และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงาน เพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการ ทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

สรุปได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland เน้นถึงการอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จสามารถแบ่งคุณลักษณะของคนที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ประกอบด้วย คนที่ต้องการความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย คนที่มีความต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน และบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

5. ทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964, pp. 91-103) บางที่เรียกว่า ทฤษฎี V. I. E. เนื่องจากมีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ คือ

V มาจากคำว่า Valence ซึ่ง หมายถึง ความพึงพอใจ



I มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อเครื่องมือ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น บุคคลมีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามที่ตั้งความหวัง หรือคาดหวังเอาไว้ นั้น บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจ และขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ แนวความคิดนี้ Vroom เป็นผู้เสนอ โดยมีความเห็นว่าบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยจะเลือกทางเลือกที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด ทฤษฎีนี้ทำนายว่าบุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงที่สุด ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom มีข้อสังเกตคือบุคคลใดจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือให้สำเร็จต่อเป้าหมาย ก็ต่อเมื่อ เชื่อในความสามารถของตนเองว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานจะมีผลในทางดี และผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือพึงปรารถนา หรืออาจสรุปได้ว่าการที่จะโน้มน้าวจิตใจให้คนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวัง (expectancy) ที่คนเชื่อว่าการที่ความพยายามของคนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นระดับผลงาน ดังนั้นบุคคลจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับจิตภาพ และความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และจะใช้กลยุทธ์อะไรในอันที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้ ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

5.1 ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

5.2 ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหวังได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง โดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางบวกผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบ

ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวพันกับความต้องการของบุคคล

5.3 ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5.4 สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สองตามทัศนะของ Vroom นั้น สื่อกลางหรือความคาดหมายแบบที่สองจะอยู่ในช่วง +1.0 ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ 0

สรุปได้ว่าทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เป็นทฤษฎีที่ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการจูงใจ โดยกล่าวถึง ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคล เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

จากการทบทวนเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน นักวิชาการสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการส่งเสริมให้องค์กรเกิดผลการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องมีองค์ประกอบในหลายด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำเสนอถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	Kotler (2000)	Maslow (1954)	Alderfer (1969)	Herzberg (1959)	McClelland (1940)	Vroom (1964)	สิริกร กุเมภัทติ (2560)	ความถี่(f=8)	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
1. ความต้องการทางร่างกาย/ทางสรีระ/ความต้องการพื้นฐาน	√	√	√	√					4	50	
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย/ความมั่นคงในงาน	√	√	√	√					4	50	
3. การได้รับการยอมรับ/ความต้องการความรักหรือความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม/ความต้องการด้านความสัมพันธ์/ความต้องการด้านสังคม/	√	√	√	√	√	√		√	7	87	√
4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า	√		√	√	√		√			62	
5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง	√	√	√	√	√				5	71	
6. ความต้องการเติบโต/ความก้าวหน้า/ตำแหน่งของงาน	√	√	√	√	√	√	√	√	8	100	√
7. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	√	√	√	√	√	√	√	√	8	100	√
8. ความพอใจในงานที่ทำ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	√	√	√		√	√	√	√	7	87	√
9. สภาพการทำงาน/สภาพแวดล้อมการทำงาน/ปัจจัยกายภาพ	√	√	√	√	√		√	√	7	87	√
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	√	√	√	√	√		√	√	7	87	√

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน จากแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเลือกความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
5. เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง
6. สภาพการทำงาน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จากแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ซึ่งสามารถสรุปแนวทางในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน

เป็นการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ซึ่งผลสำเร็จของงานมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2. การได้รับการยอมรับ

เป็นการที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ ยกย่องในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

เป็นการมีโอกาที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และการมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

#### 4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เป็นความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและท้าทายในการปฏิบัติ การได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่องและได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

#### 5. เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง

เป็นเงินเดือนที่ได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติและค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงานบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร และที่พักอาศัย

#### 6. สภาพการทำงาน

เป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทั้ง 6 ด้านดังนี้

##### 1. ความสำเร็จของงาน

Judge (1995, อ้างถึงใน นภัชชล รอดเที่ยง, 2550) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นผลทางบวกทางด้านจิตใจและด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และได้เสนอแนวความคิดของความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย เป็นความสำเร็จในอาชีพสามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัยและมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ชัด ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่มักชอบที่จะใช้เกณฑ์นี้ เนื่องจากสามารถวัดได้จากสิ่งที่สังเกตได้ เช่น เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ประกอบด้วยความพึงพอใจในงานก็คือ ความสุขหรือภาวะทางอารมณ์บวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลงานประสพการณ์การทำงานของบุคคล อีกทั้งความพึงพอใจในอาชีพ ยังมีความหมายว่า

ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของอาชีพตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้างและความก้าวหน้า

อรกัญญา พงษ์พิมาย (2558, หน้า 1083) กล่าวไว้ว่า ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม พบว่าการมีความสุขในการทำงานสามารถทำให้ครูมีความสำเร็จในการทำงานได้ผลงานที่ได้จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานได้อีกด้วย

Glisson, Charles and Anthony Hemmelgarn (1998, อ้างถึงใน สุขุม มูลเมือง, 2559, หน้า 105) กล่าวไว้ว่า ผลของการปฏิบัติงานถือว่าเป็นภารกิจและเป้าหมายที่สำคัญในการบริหารงานที่ผู้บริหารงานจะต้องให้ความสำคัญและมีการควบคุมอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาตามที่ต้องการ เพื่อให้การดำเนินการควบคุมกำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลของการปฏิบัติงานนั้นอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นองค์การนั้นเรามักจะพบเสมอว่า ผลของการปฏิบัติงานของบุคคลมักจะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะขององค์กรเสมอ เช่น ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียน งบประมาณที่ได้รับ คุณภาพของผู้บริหาร ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากร เป็นต้น อิทธิพลดังกล่าวสามารถเป็นได้ทั้งอิทธิพลในทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effect) และอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Cross-level interaction) แม้ว่านักวิจัยจะตระหนักดีในอิทธิพลของกลุ่มหรือองค์กรที่มีต่อคุณลักษณะบุคคลในองค์กรก็ตาม แต่งานวิจัยที่พบในวรรณคดีที่เกี่ยวข้องก็ยังมีจำนวนน้อยมากที่ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์หลายระดับ (Multilevel analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคที่สามารถควบคุมอิทธิพลของกลุ่ม เช่น องค์กรที่มีต่อคุณลักษณะบุคคลมาใช้

## 2. การได้รับการยอมรับ

ฐิติพร เสถียรพันธุ์ (2561, หน้า 87) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เนื่องจากเมื่อนักงานปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าพนักงานก็จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย

ออกมาดีที่สุด นั่นหมายถึงการได้รับคำชมเชย ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งจากหัวหน้างานซึ่งก็จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ผลที่ตามมาจะทำให้พนักงานต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนแปลงงานในทางกลับกันหากพนักงานทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถแต่องค์กรกลับไม่เห็นความสำคัญ หัวหน้างานไม่ให้การยอมรับ การทำงานของพนักงานก็จะไม่เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับความสามารถของพนักงานไม่ปิดกั้นความคิดต่าง ๆ ของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในงานและก่อประโยชน์ให้กับองค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินธุรกิจด้วยเช่นกัน

Kanter (1997, pp. 65–74, อ้างถึงใน ดารารัตน์ อ้นถาวร, 2562, หน้า 120–121) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเสริมสร้างศักยภาพของครู โดยการสร้างแรงกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจจากความมั่งคั่งภายในบุคคล การถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจในการตัดสินใจ ส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มอบโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในองค์กรตามแนวคิดของ ประกอบด้วย

1. การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน (support)
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร (information)
3. การได้รับทรัพยากร (resources)
4. การได้รับความก้าวหน้าในงาน (advancement)
5. การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (increase competence and skill)
6. การได้รับรางวัลและการยอมรับ (reward and recognition)

การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วยบุคลากรซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งวิญญูกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกนึกคิดของครูที่แสดงพฤติกรรมต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และมีความหมายใกล้เคียงกัน ประกอบด้วย ด้านสภาพการ

ทำงาน (working condition) ด้านนโยบายและการบริหาร (company policy and administration) ด้านความสำเร็จในงาน (achievement) และด้านสวัสดิการและผลตอบแทน (benefits and reward)

Madare, Dawson and Nael (2013, อ้างถึงใน ญัฐพัชร์ อภิรุ้งเรืองสกุล, 2556, หน้า 171) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับในงาน (Job Acceptance: JA) หมายถึง การได้รับการตอบสนองของความประสงค์หรือความต้องการในงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดการยอมรับและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความพยายามทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายในงาน สำหรับปัจจัยการยอมรับในงานของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ระดับภาระงานที่เหมาะสมและประสิทธิภาพในการจัดการ ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการยอมรับในงานเป็นการศึกษาจาก ส่วนกลับของแนวคิดข้อเรียกร้องในงาน (Job Demand) คือ สถานการณ์ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความกดดันที่อาจนำไปสู่ภาวะของความเครียดและส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องใช้ความอดทนและความพยายามทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ขณะเดียวกันความเครียดยังส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การที่เป็นผลมาจากสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานลดลง

### 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปาริฉัตร ตู่ดำ (2557, หน้า 28-29) ได้กล่าวว่า คำว่าความก้าวหน้าในอาชีพนั้นเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งของการทำงาน โดยทั่วไปความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึงการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งแท้จริงแล้วเป็นแค่ส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ คำศัพท์ที่ใช้อธิบายความก้าวหน้าในอาชีพมีอยู่หลายคำไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในงาน (Career progression), ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success), หรือความก้าวหน้าในอาชีพ (Career advancement), ความก้าวหน้าทางการบริหาร (Managerial advancement) หรือผลลัพธ์ของงาน (Career Outcome) ซึ่งมีความหมายในทำนองเดียวกัน (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005) โดยแนวคิดพื้นฐานของความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการอธิบายผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคคลแต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานทั้งหมดไม่ใช่ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการหรือส่งผลให้เกิดความรู้สึกในทางบวกซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวกหรือไม่ ขึ้นกับการรับรู้ของบุคคล (Burke, 1995) อย่างไรก็ตาม แต่ละคนต้องการผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานแตกต่างกัน โดยทั่วไปผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการอันเกิดจากการ



ทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท (Baruch, 2004) ได้แก่ 1) ความก้าวหน้า (Advancement) หรือการเลื่อนตำแหน่งตาม สายการบังคับบัญชา อำนาจ การเป็นผู้เชี่ยวชาญ การเลื่อนสถานะ 2) การเรียนรู้ (Learning) หมายถึงการได้รับทักษะ ความรู้ ความสามารถสมรรถนะในการทำงาน 3) ผลทางด้านจิตใจ (Psychological) ได้แก่ ความพึงพอใจ การยอมรับตนเอง การบรรลุผลสำเร็จ 4) ผลทางด้านร่างกาย (Physiological) ได้แก่ การมีเงินทองในการใช้จ่าย การจ้างงานในที่นี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ความก้าวหน้าในอาชีพไว้หลากหลาย อาทิ London, Stumpf (1982) อธิบายว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงานโดยตรง การเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานที่เกิดขึ้นไม่ใช่เพียงแค่การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นในองค์กรเท่านั้น แต่หมายรวมถึงผลของการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกประสบความสำเร็จทางด้านจิตใจ ความรู้สึกมีคุณค่า ความรู้สึกมีอำนาจ ความเชี่ยวชาญและความสำเร็จ รวมถึงรางวัลที่ได้รับจากงาน เช่นรายได้ อำนาจชื่อเสียงและสถานะ แต่การเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานทั้งหมดไม่ใช่ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวก ส่วน Arthur, Khapova, Wilderom (2005) ให้นิยามของความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นผลสำเร็จของผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการทำงานตลอดช่วงชีวิตการทำงานของบุคคล ขณะที่ Zabusky, Barley, (1996) ระบุว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นความก้าวหน้าตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา เมื่อประมวลความหมายของคำว่าความก้าวหน้าในอาชีพดังกล่าวข้างต้น นิยามความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพในที่นี้ หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน และผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ

#### 4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Herzberg (1968, อ้างถึงใน ฉันทพร ลภกทิพนนท์, 2556, หน้า 22)

ได้สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานการรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและจริยธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของตนเองไว้ว่า

1. เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ  
 ประจักษ์แห่งตน (self-actualization) ในการทำงานของคุณโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อม  
 เกี่ยวกับงาน (Job context) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าว ได้แม้ว่าปัจจัย  
 เหล่านี้จะได้รับการตอบสนองอย่าง พอใจและก็เป็น การตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความ  
 ไม่พึงพอใจเท่านั้น คือการตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึก  
 ทางลบ แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้

2. ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพคนแต่ละคนมีบุคลิกภาพ  
 แตกต่างกันไป Herzberg ได้จำแนกคนทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 Motivation Seeker คนประเภทนี้มักจะปักใจในเนื้อหา  
 ของงานต้องการทำงาน ให้ดีที่สุดในคำนี้ถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มากนัก คนพวกนี้  
 จะมีความพึงพอใจในงาน หากว่างานนั้นเป็นงานที่ดี

2.2 Maintenance Seeker คนประเภทนี้เน้นความสนใจไปที่  
 สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว คนพวกนี้ จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากว่า สถานที่  
 สบาย สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ  
 กล่าวโดยสรุปตามแนวคิดของ Herzberg ทำให้ทราบถึงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใน  
 การทำงาน 2 ปัจจัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานเกิดความ  
 พึงพอใจในงาน เมื่อได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการ  
 ทำงาน ทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เมื่อประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์  
 ขององค์กรแล้วจะเกิดความรู้สึกจงรักภักดี จนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กร  
 ไม่มีความคิดที่จะลาออก

## 5. เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล

เลิศฤทธิ วิมานแมน (2560, หน้า 2) กล่าวว่าสวัสดิการและประโยชน์  
 เกื้อกูล หมายถึงค่าตอบแทนใด ๆ ก็ตามที่องค์การหนึ่ง ๆ จัดให้แก่บุคลากรของตน  
 นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว นอกจากคำว่าสวัสดิการ  
 และประโยชน์เกื้อกูล (Welfare and Fringe Benefit) นั้นยังมีถ้อยคำอย่างอื่นที่มีความหมาย  
 อย่างเดียวกันเช่น รายได้พิเศษ (Extra Income) ประโยชน์และการบริการ (Benefit and  
 Services) สวัสดิการ(Welfare) และค่าแรงงานที่ซ่อนเร้น (Hidden Payroll) หรือเรียกว่า  
 ค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation) ซึ่งขอเสนอในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจะเป็นตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้
2. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในระดับกว้างที่สุด

เป็นความเห็นของ Dale Yoder (Yoder, 1954) ซึ่งอธิบายความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลว่าหมายถึงสิ่งใด ๆ ก็ตามที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างของตนไม่ว่าจะเป็นการจ่ายในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ยกเว้นในส่วนที่เป็นค่าจ้างแรงงานหรือเงินเดือนโดยตรง ซึ่งจากความหมายข้างต้นนี้ จึงถือได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ยกเว้นเงินเดือนหรือค่าจ้างล้วนถือว่าเป็นสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลทั้งสิ้น ส่วนในระดับที่แคบกว่านั้น หมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลที่พนักงานได้รับจากองค์การนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานได้ความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพและมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิตจากการศึกษา ความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สรุปได้ว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนั้นหมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

#### 6. สภาพการทำงาน

Meijman, Mulder (1998, อ้างถึงใน ญัฐพัชร์ อภิจรุงเรืองสกุล, 2556, หน้า 171) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพการทำงานคือ ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่องค์การสนับสนุนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย (Yodrakang, 2011) โดยทรัพยากรในงานอาจช่วยลดแรงกดดันจากงานที่ทำ ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ การพัฒนาบุคคลและช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย (Bakker, Demerouti, 2008) ทั้งนี้ ทรัพยากรในงานยังมีบทบาทในการจูงใจภายใน โดยการส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาการของบุคคลและความก้าวหน้าในงาน ผ่านการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์และความสามารถ ส่วนการจูงใจภายนอกถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานผ่านสภาพแวดล้อมของทรัพยากรในงานต่าง ๆ ที่เอื้อให้บุคคลยอมรับและเต็มใจที่จะพยายามทุ่มเทความสามารถในการทำงาน

Akulnaree Kakaew (2003, อ้างถึงใน พลวิช ยศสุนทร, 2563, หน้า 63-64) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน

ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ด้านกายภาพ ด้านสังคมและด้านจิตใจ

Kanongyut Kanjanakul (1999, อ้างถึงใน พลวิช ยศสุนทร, 2563, หน้า 63-64) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับ รวมถึงนโยบายในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์การ
2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะโครงสร้างนี้ ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน และการร่วมมือกัน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งขององค์การ แสงสว่าง สี อุณหภูมิ ฝุ่นละออง เครื่องมือ และอุปกรณ์
4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล การควบคุมงานและการประสานงาน
5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ทำให้บุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้ กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานประกอบไปด้วยหลายปัจจัยที่สำคัญ ความสำคัญในที่นี้หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ทั้งหมด

## ประสิทธิผลของโรงเรียน

### 1. ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

พิชิต โกพล (2559, หน้า 12) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1 ความสามารถในการพัฒนานักเรียน หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันจัดการบริหารและจัดการเรียนสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับหนึ่งเป็นที่พอใจ นักเรียนมีเจตคติที่ดี เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม

2 บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ จัดให้บริการด้านสาธารณูปโภคและอุปโภคภายในโรงเรียนด้วยความสะอาด มีระเบียบ เรียบร้อย มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินแก่นักเรียนและครู รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน

3 การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีระบบ ตลอดจนจนการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดผลดีทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกพอใจชอบและอยากทำงานในโรงเรียน มีความทุ่มเทและเสียสละในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 11) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้

สุชาวดี อินทร์จันทร์ (2560, หน้า 108-126) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ หลักประกันและความเชื่อมั่นของโรงเรียนที่มีต่อชุมชนและสังคมนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาวาโรงเรียนมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านโรงเรียน การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ที่ต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการรับรองมาตรฐานคุณภาพที่เน้นหลักการให้โรงเรียนพัฒนาและประเมินตนเอง

อย่างต่อเนื่องเพราะหากโรงเรียนขาดกระบวนการพัฒนาและประเมินตนเอง ย่อมจะส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น ๆ อันจะบงบอกถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการ การศึกษาแก่เด็กไทยทุกคน มีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนและลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวอย่างกว้างขวางเป็นสากล โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญอย่างหนึ่งของความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ (2560, หน้า 11-12) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้รักการอ่าน รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ จากการปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป

เพลินพิศ มั่นกระโทก (2562, หน้า 40) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยผู้บริหารใช้ความสามารถเชิงผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ และผู้บริหารยังต้องทำหน้าที่ประสานงานด้านการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลสูงสุดด้วย การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบรวมถึงความพอใจในอาชีพของครูในโรงเรียนและภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนด้วย

Burns (1987, pp. 117 – 134) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบภายในและภายนอก
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

Hoy and Miskel (2001, p. 379) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนาโดยจะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้และประสิทธิผลของโรงเรียนยังรวมถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยถือว่าเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

## 2. ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการได้นำเสนอความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

ภัทรพร อะพรรัมย์ (2555, หน้า 31) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานและนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานของโรงเรียนได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ลัดดา อ่ำสอาด (2556, หน้า 39) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนตามภารกิจในแผนกลยุทธ์ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา และความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ดำเนินงาน ทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหาร

โรงเรียนนับว่าเป็นผู้ที่มิมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะพาสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับครูในโรงเรียน อีกทั้งเป็นกลไก สำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องระลึกไว้เสมอ คือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหาและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงาน ควรมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ ความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาคน และพัฒนางาน แล้วการบริหารงานจะได้รับความร่วมมือจากคณะครูทุกคน ทำให้การบริหารงานโรงเรียนด้านต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย แต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดคุณลักษณะอันพึงประสงค์แล้ว อาจทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนประสบความล้มเหลวได้

อษรารักษ์ อุ่ณวิเศษ (2560, หน้า 1-2) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน เกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสารสื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพมีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 4-5) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งถึงผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย



1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของเรียน
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จนเกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

วัชพงษ์ อู่ยวงศ์ (2561, หน้า 54) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ คือ โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานและนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยจะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

Gibson and other (2000, p. 55 อ้างถึงใน อษรารักษ์ อุณวิเศษ, 2560, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (effectiveness) มาจากคำว่า effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (cause and effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับได้แก่ระดับบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์การซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่มีเหตุผลต่างกันดังนี้

1. ประสิทธิผลระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคลอันได้แก่ความสามารถ (Ability) ทักษะ (skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด (Stress)
2. ประสิทธิผลระดับกลุ่ม (group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ เป็นปัจจัย

ที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานะภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (nouns)

### 3. ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness)

เป็นภาพรวมประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่มเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การได้แก่สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยีกลยุทธ์โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรมโดยที่ประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการเช่นชนิดขององค์การงานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

Hoy and Miskel (2001, p. 185) ได้นำเสนอประสิทธิผลของโรงเรียนไว้

4 ด้าน คือ

1. การปรับตัวเป็นหน้าที่หลักขององค์การที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมเพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมายขององค์การมีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพ การจัดหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการคือ ความสามารถในการหลอหลอม ประสมประสาน ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อรวมพลังการสื่อความหมายและความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดีศรัทธากลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจและเอกลักษณ์

Hoy and Ferguson (1985, อ้างถึงใน อษรารักษ์ อุ๋นวิเศษ, 2560, หน้า 31)

ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบคือ

1. ความใฝ่รู้รักการอ่านการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบ

ทั้งภายในและภายนอก

รัตนา จีวแหลม (2563, หน้า 679) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า การที่โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ในนโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญา ซึ่งเกิดจากกระบวนการความร่วมมือกันระหว่างครูกับผู้บริหาร มิใช่เกิดจากกระบวนการสั่งการเท่านั้น โดยความสำเร็จดังกล่าวสามารถที่จะประเมินได้จากความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ อันเกิดจากการประสานความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียนและครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน โรงเรียนก็สามารถผลิตนักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามความคาดหวังของผู้ปกครอง และสามารถสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

Mott (1972, อ้างถึงใน รัตนา จีวแหลม, 2563, หน้า 680-682) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และกล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
2. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
4. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
5. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

อมรา ไชยคำ (2559, หน้า 217 - 218) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า

1. ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา พัฒนาตนเองตั้งแต่เรื่องบุคลิกภาพ จนถึงด้านวิชาการเพื่อให้เก่งให้เป็นที่ไปตามความคาดหวังของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน มีการปฐมนิเทศครูใหม่ในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับ วัฒนธรรมของโรงเรียน และมีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
2. ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสิ่งแวดล้อมทางสังคมเพื่อให้คนอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ มีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านการศึกษาต่อการศึกษาดูงานทั้งต่างประเทศและในประเทศ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา มีการนิเทศภายใน มีการปฐมนิเทศครูใหม่ มีการตั้งชมรมครูเก่าเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานและมีการจัดอบรมให้กับบุคลากรทุกภาคเรียน
4. ด้านความพึงพอใจ ได้แก่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มอบรางวัลครูดีเด่น ครูดีในดวงใจ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพร้อมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้องรักใคร่ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน และให้โอกาสในการสอนพิเศษในโรงเรียนเพื่อเสริมรายได้ให้กับครอบครัว
5. ด้านความร่วมมือ ได้แก่ ร่วมมือกันปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน จนบรรลุเป้าหมาย ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน เลือกว่าหัวหน้าทีม ที่มีความเป็นภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ร่วมงานและให้อำนาจหัวหน้าในการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร กำหนดทิศทางการดำเนินงาน แล้วจัดการ ประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของโรงเรียน หาแนวทางแก้ไข โดยกำหนดวิธีการ ดำเนินงาน จัดทำโครงการรองรับ และดำเนินการตามโครงการที่แต่ละฝ่ายเสนอ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานในการกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา กระตุ้นผลักดันให้เพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการให้บรรลุเป้าหมาย
7. ด้านหลักสูตรและการสอน ได้แก่ เข้าร่วมอบรมศึกษาดูงาน เพื่อนำ ความรู้มาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร

มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
สนับสนุนอุปกรณ์การสอน อบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอน และจัดทำแผนการสอน

จากการทบทวนเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียนจาก  
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของ  
โรงเรียน ที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนอันเกิดผลจากการปฏิบัติงานจนนำไปสู่การ  
บรรลุเป้าหมายและเป้าประสงค์ ต้องมีองค์ประกอบในหลายด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึง  
สังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำเสนอถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน  
ดังตารางที่ 5 ดังนี้

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	วัชพงษ์ อุยวงศ์ (2561)	Gibsonandother (2000)	Hoy and Miskel (2001)	Hoy and Ferguson (1985)	รัตนา จึงแหลม (2563)	Mott (1972)	อมรา ไชยคำ (2559)	ความถี่(f=7)	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
1.ความคาดหวังของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง/ ความประพฤติดี/ชุมชนให้การยอมรับ	√		√	√	√	√	√	6	85	√
2.องค์การที่จะต้องปรับตัวให้และเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม	√				√	√		3	42	
3.การบรรลุเป้าหมายองค์กร/การกำหนดเป้าหมายชัดเจน	√	√	√		√			4	57	√
4.ประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร		√			√			2	28	
5.การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์กร			√					1	14	
6.ด้านบรรยากาศของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม	√	√	√	√			√	5	71	√
7.ความเสียสละของบุคลากร/การอุทิศเวลาให้กับงาน	√		√	√			√	4	57	√
8.ความเข้าใจใส่ต่อการจัดการเรียนการสอนของครูต่อนักเรียน	√		√	√			√	4	57	√
9.ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน/ผู้ปกครอง	√		√		√	√	√	5	71	√
10.การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม							√	1	14	

จากตาราง 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน จากแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเลือกเอาประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่า ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

1. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน
3. ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน
4. การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่
5. ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
6. ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงาน จนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจ ว่าการบริหารงานในโรงเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลที่ได้รับหรือผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาจากความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาประสิทธิผล ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษา ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นการจัดบรรยากาศที่สะอาดสวยงามเป็น ระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน รวมทั้งการบริการ ด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้ การจัดบริการโภชนาการ การจัดบริการ สุขภาพอนามัย การจัดบริการห้องสมุด การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์ เวรยามและการ ปกครองนักเรียนเพื่อให้เกิดความสวยงาม มีระเบียบและให้ความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินนักเรียนและครูอาจารย์ในโรงเรียน ทั้งยังส่งผลต่อบรรยากาศการ จัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษาด้วย
2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน เป็นการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ ของแต่ละฝ่าย รวมทั้งการตั้งเป้าหมายของ

โรงเรียนไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีคำขวัญประจำโรงเรียน มีระเบียบประเพณี ที่ดีงามในการปฏิบัติตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีการติดตามการปฏิบัติงานตาม ภาระงานมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม

3. ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน เป็นความคาดหวังของ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อความสำเร็จที่ดีของนักเรียนทั้งในด้านการศึกษา ความประพฤติรวมทั้งความคาดหวังที่ดีจากชุมชนด้วย อันส่งผลให้ครูและนักเรียนร่วมมือ ในการสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ผลงานและผลการเรียนให้เป็นที่พอใจต่อชุมชน

4. การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร เป็นการที่บุคลากร ในโรงเรียนมีความตั้งใจเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้ความร่วมมือช่วยเหลือในกิจกรรม งานโครงการที่สถานศึกษาจัดอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เสียสละ ทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา เสียสละเวลาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่โดยไม่เห็นแก่ ความเหน็ดเหนื่อยและไม่เห็น แก่ประโยชน์ส่วนตัว

5. ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นการดูแลและ ติดตามผลการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมีการจัดสอนซ่อมเสริม แก่นักเรียนที่เรียนอ่อน มีการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่เรียนเก่ง เพื่อพัฒนาการเรียน ให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการติดตามนักเรียนที่จบ การศึกษาว่าสามารถเรียนต่อหรือประกอบอาชีพและได้รับความสำเร็จหรือไม่อย่างไร รวมทั้งข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นการที่โรงเรียนและชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างและเผยแพร่ เกียรติประวัติของโรงเรียนและชุมชน การให้บริการชุมชนของโรงเรียน รวมทั้งการมี ส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน เปิดโอกาสและเชิญชวนให้บุคคลในชุมชนเข้าร่วม กิจกรรมของโรงเรียน นำชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมโรงเรียนหรือนำกิจกรรมโรงเรียนออกสู่ ชุมชน การออกเยี่ยมเยียนชุมชนร่วมศึกษาปัญหาและแก้ปัญหาให้ชุมชน มีการติดต่อกับ ชุมชน ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองของนักเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน



เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยขอนำเสนอประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 6 ด้านดังนี้

### 1. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ทรรชนีย์ วราห์คำ (2554, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนใน 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การจัดตกแต่งอาคารสถานที่ สิ่งปลูกสร้างมีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด อาคารเรียนอาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ โรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ห้องน้ำห้องส้วมที่มีการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ อุปกรณ์ในห้องเรียน สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา มีเพียงพอเหมาะสมและปลอดภัย

1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการเพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เช่น การเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำหรือจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนวิธีการสอน การจัดการกระบวนการเรียนที่หลากหลายเน้นกระบวนการคิด และมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การพัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กิจกรรมเสริมทักษะทางวิชาการ มีการวัดผลประเมินผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้

1.3 ด้านการบริหาร หมายถึง การจัดการสิ่งต่าง ๆ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เช่น วางแผนพัฒนางานที่เกิดจากการร่วมมือร่วมใจของบุคลากร การบังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเอง มีความเป็นประชาธิปไตย บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยใช้หลักการบริหารแบบการมีส่วนร่วมทั้งบุคลากรในโรงเรียนเรียน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีการทำงานเป็นทีม

1.4 ด้านกลุ่มเพื่อน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านการสร้างบรรยากาศเป็นกันเองสนุกสนานน่าเรียน รวมทั้งการแสดงออกถึงรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน และครูกับนักเรียน ในการร่วมกันทำกิจกรรมเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำกิจกรรม

พิมพาพัญ ทองกิ่ง (2563, หน้า 53-55) ได้กล่าวว่า แนวทางการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวก โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านแห่งที่สองที่ผู้เรียนต้องใช้ชีวิตหลายชั่วโมงในแต่ละวัน ดังนั้นจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้คล้ายกับที่บ้านหรือดีกว่าที่บ้าน เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกอบอุ่นเมื่อมาอยู่ร่วมกัน ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกว่าอยากมาโรงเรียน มาแล้วมีความอบอุ่นสบายใจ อีกทั้งสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา บรรยากาศชั้นเรียนก็เช่นเดียวกัน นับว่ามีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตหรืออารมณ์ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก ถ้าผู้เรียนมีสภาพจิตใจที่ดี อารมณ์แจ่มใสกระฉับกระเฉง มีความสนใจในการเรียนย่อมช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี

บรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวก อันเป็นบรรยากาศแห่งความสุขและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้จะต้องประกอบด้วยความเข้าใจในตัวผู้เรียนและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนให้สอดคล้องกัน ทั้งนี้การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกต้องอาศัยทั้งบรรยากาศทางกายภาพที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้และบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้เรียน สำหรับการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. บรรยากาศทางกายภาพ (Physical environment) เป็นลักษณะของบรรยากาศที่เกิดจากการจัดอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และสภาพของผู้เรียน การจัดบรรยากาศทางกายภาพที่ตอบสนองของผู้เรียนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้ผู้เรียนได้รับความสะดวกและดำเนินกิจกรรมด้วยความราบรื่นส่งผลให้การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดีไม่ติดขัด ไม่รู้สึกว่ามีความยุ่งยาก ทำให้ผู้เรียนรักที่จะเรียนและเป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้น มีความสนใจต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว การสร้างบรรยากาศทางกายภาพหรือบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดีของห้องเรียนมีผลต่อการเรียนการสอนและเจตคติที่ดีของผู้เรียนเป็นอย่างมาก ลักษณะของห้องเรียนที่มีบรรยากาศทางกายภาพเหมาะสม ได้แก่

- 1.1 ห้องเรียนมีสีสนับตาและเหมาะสม สบายตา อากาศถ่ายเทได้ดี ปราศจากเสียงรบกวนและมีขนาดกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน

- 1.2 ห้องเรียนควรมีบรรยากาศความเป็นอิสระของการเรียนและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตลอดจนการเคลื่อนไหวในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภท

1.3 ห้องเรียนต้องสะอาดถูกสุขลักษณะ น่าอยู่ ตลอดจน  
มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

1.4 สิ่งที่อยู่ภายในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ สื่อการสอน  
ประเภทต่าง ๆ เช่น กระดาน จอรับภาพ เครื่องฉายภาพข้าม ศีรษะ สามารถเคลื่อนที่ได้  
และสามารถดัดแปลงให้เอื้ออำนวยต่อการสอนและการจัดกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ได้

1.5 ควรจัดเตรียมห้องเรียนให้พร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง  
เช่น ให้มีความเหมาะสมต่อการสอนวิธีต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น จัดเตรียมห้องเรียนให้เหมาะต่อ  
วิธีสอนโดยกระบวนกลุ่ม วิธีบรรยาย วิธีการแสดงละคร เป็นต้น

2. บรรยากาศทางจิตวิทยาหรือบรรยากาศทางจิตใจ (Psychology environment) เป็นบรรยากาศที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างมาก เพราะการเรียนการสอนจะดำเนินอย่างมีชีวิตชีวาและราบรื่นนั้น ผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้สอนกับผู้เรียนต้องมีความสัมพันธ์กัน มีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่มีการหวาดระแวงกัน ปราศจากการติและวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบหรือทางไม่ดี เป็นบรรยากาศของการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันซึ่งทั้งผู้สอนและผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศทางจิตใจร่วมกัน บรรยากาศทางจิตวิทยามีดังนี้

2.1 บรรยากาศที่อบอุ่น (Warmth) เป็นบรรยากาศที่ทำให้ผู้เรียนเป็นคนกล้าคิดกล้าตัดสินใจ กล้าที่จะคิดลองทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะผลที่ได้นั้นจะเป็นไปตามที่คิดหรือไม่ก็ตาม การสร้างบรรยากาศดังกล่าวสามารถทำได้โดยครูทำหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดความราบรื่นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาจเข้าไปช่วยเป็นผู้ร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่ยากให้ง่ายหรือลดความซับซ้อนลงแต่ยังคงให้เด็กได้ใช้ความสามารถของเขาในการเรียนรู้โดยมีการสนับสนุนเสริมแรงและให้คำปรึกษาจากครู

2.2 บรรยากาศที่เป็นอิสระ (Freedom) เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนมีโอกาสได้คิดได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดด้วยโดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล บรรยากาศเช่นนี้จะส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจโดยไม่รู้สึกลังเลหรือเครียด เช่น หากนักเรียนทำงานผิดพลาดครูควรให้นักเรียนได้พยายามคิดถึงสาเหตุของข้อผิดพลาดนั้น และให้นักเรียนได้ลองหาทางแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นด้วยตนเองโดยมีครูคอยแนะนำให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจอยู่เสมอ

2.3 บรรยากาศที่ทำให้ท้าทาย (Challenge) เป็นบรรยากาศที่กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้แก้ปัญหา อยากรู้อธิบายคำตอบ ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้และให้กำลังใจเมื่อผู้เรียนได้ลงมือทำหรือตอบสนอง รวมทั้งการยกตัวอย่างความสำเร็จหรือสิ่งที่คุณเรียนเคยทำมาก่อน ทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในความสามารถและเกิดความภูมิใจทำให้ไม่มีความกลัวที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป

#### 2.4 บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ (Respect)

เป็นบรรยากาศที่คุณสอนรู้สึกว่าคุณเรียนเป็นบุคคลสำคัญมีคุณค่าและสามารถเรียนรู้ได้ อันส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเกิดการยอมรับนับถือตนเอง

2.5 บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control) เป็นบรรยากาศที่ทำให้ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบของห้องเรียน โดยผู้เรียนมีหน้าที่รับผิดชอบงานของตนเอง มีความตรงต่อเวลาในการเข้าเรียนและออกจากห้องเรียน ตลอดจนการแต่งกายภาษาท่าทางวาทะที่ใช้มีความสุภาพและเป็นผู้มีสัมมาคารวะ ให้ตระหนักเสมอว่าการที่คุณสอนมีความคุ้นเคยเป็นกันเองกับผู้เรียนนั้นเป็นสิ่งดี แต่ต้องสร้างให้ผู้เรียนมีความเกรงใจและประพฤติในทางเหมาะสม ทั้งกาย วาจา และใจด้วย

2.6 บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success) เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ผู้สอนจึงควรพูดถึงสิ่งที่คุณเรียนประสบความสำเร็จให้มากกว่าการพูดถึงความล้มเหลว เพราะการที่คุณเร้าถึงแต่ความล้มเหลวจะมีผลทำให้ความคาดหวังต่ำซึ่งไม่ส่งเสริมให้การเรียนรู้ดีขึ้น

บรรยากาศชั้นเรียนเป็นสภาวะการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้เรียน บรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกหรือบรรยากาศชั้นเรียนที่ดีจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียนและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากครูผู้สอนสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ดี ย่อมช่วยให้ผู้เรียนทุกคนรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง มีกำลังใจที่จะพัฒนาตนเองและรักการเรียนรู้ เป็นผู้ที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นบทบาทของครูในการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง

## 2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน

อมรา ไชยคำ (2559, หน้า 210) ได้กล่าวว่า แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบไปด้วย

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน พัฒนาตนเองตั้งแต่เรื่องบุคลิกภาพจนถึงด้านวิชาการเพื่อให้ไปตามความคาดหวังของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน มีการปฐมนิเทศครูใหม่ในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนและมีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสิ่งแวดล้อมทางสังคมเพื่อให้คนอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ มีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านการศึกษาต่อศึกษาดูงานทั้งต่างประเทศและในประเทศ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา มีการนิเทศภายใน มีการปฐมนิเทศครูใหม่ มีการตั้งชมรมครูเก่าเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน และมีการจัดอบรมให้กับบุคลากรทุกภาคเรียน

4. ด้านความพึงพอใจ ได้แก่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มอบรางวัลครูดีเด่น ครูดีในดวงใจ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพร้อมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้องรักใคร่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และให้โอกาสในการสอนพิเศษในโรงเรียนเพื่อเสริมรายได้ให้กับครอบครัว

5. ด้านความร่วมมือ ได้แก่ ร่วมมือกันปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน เลือกรหัสพื้นที่ที่มีความเป็นภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ร่วมงาน และให้อำนาจหัวหน้าในการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรที่จะกำหนดทิศทางการดำเนินงาน แล้วจัดการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของโรงเรียน หาแนวทางแก้ไขโดยกำหนดวิธีการ

ดำเนินงาน จัดทำโครงการรองรับและดำเนินการตามโครงการที่แต่ละฝ่ายเสนอสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานในการกล้าตัดสินใจ กระตุ้นผลักดันให้เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการให้บรรลุเป้าหมาย

7. ด้านหลักสูตรและการสอน ได้แก่ เข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สนับสนุนอุปกรณ์การสอน อบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนและจัดทำแผนการสอน

จิตรา สีสด (2562, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานของครู ควรมุ่งเน้นในการสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างภาพเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียนและสื่อสารให้ครูทั้งโรงเรียนเข้าใจ อีกทั้งให้ความร่วมมือในการสร้างแรงใจและสนับสนุนในการทำงาน ผู้ถูกประเมินหรือครูก็จะต้องมีความร่วมมือในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและยังเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันและสื่อสารกันมากขึ้นเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองและคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น

### 3. ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 บัญญัติไว้ว่า

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 8 (2) การจัดการศึกษาต้องยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรา 9 (2) การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

มาตรา 11 บทบาทของผู้ปกครองในการรับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของบุตรหลานไว้ว่า “บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับ” ตามมาตรา 17 และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทำให้ได้รับการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัว

มาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติและสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย
4. ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
5. ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้อง กับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา

มาตรา 57 บทบาทของหน่วยงานทางการศึกษา โดยให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

มาตรา 58 (2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา มีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 3-4) ได้นำเสนอว่า ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcomes of Education, DOE Thailand) หมายถึง คุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคนไทย 4.0 จะต้องธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก นั่นคือเป็นคนดี มีคุณธรรม ยึดค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตนให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน โดยเป็นคุณลักษณะขั้นต่อดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนรู้ เป็นผู้มีความเพียรใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคต มีสมรรถนะ (Competency) ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ มีสุนทรียะรักรักษ์และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิต เพื่อสร้างงานหรือสัมมาอาชีพ บนพื้นฐานของความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม

2. ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดดิจิทัล (digital intelligence) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์ และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเองและสังคม



3. พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ บนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนและการอยู่ร่วมกันในสังคมไทย และประชาคมโลกอย่างสันติ

#### 4. การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร

สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2562, หน้า 617) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีควรทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงาน เช่น การมาถึงโรงเรียนก่อนเวลาและกลับหลังเวลางาน โดยยึดหลักบวร คือ บ้าน วัด และโรงเรียน คือต้องเสียสละเวลาให้กับงานชุมชน จะต้องทำงานให้สำเร็จตามที่วางแผนไว้แม้ว่าจะเจอปัญหาและอุปสรรคก็พยายามแก้ไขให้ลุล่วงไม่ยอมแพ้ ซึ่งจะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง ไม่ฉวยโอกาสแสวงหาความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง ผู้บริหารควรเป็นคนที่ยินดีเสียสละความรู้ความสามารถ และอุทิศตนให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและไม่ย่อท้อ รวมทั้งยินดีถ่ายทอดความรู้ให้กับคนรุ่นต่อ ๆ ไปเพื่อช่วยกันนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า

ศิริ พันธุ์ทา (2562, หน้า 35) ได้กล่าวถึง การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ไว้ 3 ประการคือ

1. การให้บริการอย่างทันต่อเวลา (Timely Service) หมายถึงในการบริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะนั้นจะต้องตรงต่อเวลาเสมอ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพเลยถ้าไม่ตรงต่อเวลาหรือทันต่อเหตุการณ์ ทั้งยังสร้างความไม่พึงพอใจแก่ประชาชนผู้ไปขอรับบริการอีกด้วย

2. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) หมายถึงในการให้บริการสาธารณะนั้นจะต้องมีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (The right quantity at the geographical) เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ จะต้องมีความเพียงพอ ความเสมอภาคหรือการตรงต่อเวลาจะไม่มี ความหมายเลย ถ้ามีจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้งที่ให้บริการได้สร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ

3. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

Lodahl and Kejner (1965, pp. 23-33 อ้างถึงใน อรรถชัย วงศ์เพชร, 2562, หน้า 157) กล่าวไว้ว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้อาศัย หลักการที่ว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดระดับความสามารถของบุคคลที่จะทำงานโดยทุ่มเททั้งเวลาและพลังงาน ถือว่างานเป็นศูนย์กลางของชีวิตและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นสมมติฐานที่ใช้วัดคุณภาพที่จะเรียนรู้กระบวนการทางสังคมซึ่งทำได้หลายวิธี ผลลัพธ์ที่ออกมาเป็นเรื่องของคุณภาพงาน และการทุ่มเทยังหมายถึงสภาพภายในจิตใจของการประเมินค่าเกี่ยวกับความดีหรือผลดีของการปฏิบัติงานหรือตัวงาน ความสำคัญ ของงานที่มีคุณค่าในตัวบุคคลคนรวมทั้งเป็นสิ่งวัดความงายที่บุคคล สามารถเข้าได้กับ องค์การเป็นระดับที่ผลการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่ง จะมีผลกระทบต่อการประสบความสำเร็จของชีวิต ตัวกำหนดที่สำคัญต่อความทุ่มเทงาน คือ แนวความคิดที่มุ่งเน้นคุณค่าต่องานซึ่งได้รับการเรียนรู้ในช่วงต้นกระบวนการทางสังคม (Socialization process)

#### 5. ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558, หน้า 66) ได้นำเสนอถึงมาตรฐาน การปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือ การแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการ ศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้ที่ได้รับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตามให้ดำเนินตามเกณฑ์ทั้ง 12 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรู้และหวังดีต่อผู้เรียนโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ดังนั้นในการ

เลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัดความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 การพัฒนาแผนการสอน หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอนบันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็น ครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 การแสวงหาและใช้ข้อมูล หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียน หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร

#### 6. ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

อัญชลี คำพันธ์ (2555, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทของโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในกิจกรรม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน หมายถึง การส่งเสริมให้มีการนำการเปลี่ยนแปลงจากโรงเรียนซึ่งเป็นสถานศึกษาที่อยู่ใกล้ชุมชนเข้าสู่ชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการอนามัย การอุปโภคบริโภค การโภชนาการที่ถูกสุขลักษณะและการดูแลสุขภาพ การเป็นสถานที่จัดอบรมให้กับชุมชน การนำเทคโนโลยีและองค์ความรู้ และวิชาการใหม่ ๆ มาสู่ชุมชน การคมนาคมและเศรษฐกิจ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษา กับชุมชนอันจะช่วยให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

2. ด้านการเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน หมายถึง การส่งเสริมทั้งการจัดการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา รวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่ในชุมชนที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สามารถให้ความรู้ที่สามารถส่งเสริมความคิดแก่เด็กเยาวชนคนชรา รวมไปถึงผู้ที่อาศัยในชุมชนทุกคนโดยเน้นไปที่สถานที่สำคัญในชุมชน สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ สวนพฤกษศาสตร์วิทยาศาสตร์ วัด โบสถ์ พิพิธภัณฑ์

ปราชญ์ชาวบ้าน สถานที่ราชการที่ครูและนักเรียนสามารถนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนหรือวิทยากรมาบรรยายในสถานศึกษา

3. ด้านการเป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริม เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ให้โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนในการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมประเพณีกีฬา ศิลปะและวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและเพื่อสืบต่อวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของชุมชนท้องถิ่นให้ยังคงอยู่

4. ด้านการเป็นศูนย์รวมเกี่ยวกับความรู้ด้านอาชีพ หมายถึง การส่งเสริมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ให้ครูผู้สอนนำบุคลากรและเยาวชนในโรงเรียน ให้เข้าไปศึกษาและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจริงจากการประกอบอาชีพต่าง ๆ ในสถานประกอบการในชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและเพื่อการฝึกทักษะด้านอาชีพที่ถูกต้องตาม ในการประกอบอาชีพของชุมชน และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการ เรียนการสอนในโรงเรียน และสามารถสร้างความรู้ด้านอาชีพทั้งในโรงเรียนและชุมชนได้

วีรชาติ ชมภูหอง (2554, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษา คือ การให้ชุมชนท้องถิ่นและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม โรงเรียนจึงเป็นโรงเรียนของชุมชน ที่มีการจัดการเรียนการสอน โดยการรู้เห็นและให้ความร่วมมือของประชาชนและชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงมีความสำคัญ เนื่องจากทำให้ประชาชนได้ทราบเกี่ยวกับการ ดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และความนิยมให้เกิดขึ้นในชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนให้ประชาชนและชุมชน ได้เข้ามาช่วยเหลือเกื้อกูลกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งด้านการเงิน วัสดุ แรงงาน กำลังใจ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา และถือเป็นหน้าที่ ของประชาชนและชุมชนที่ต้องให้ความสนใจและมีส่วนร่วมดูแลการจัดการศึกษาของ โรงเรียน ประกอบกับโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมมีความสลับซับซ้อนซึ่งเป็นยุคที่ต้องการสติปัญญา และความสามารถ จากหลาย ๆ ฝ่ายมาร่วมกันแก้ไขปัญหา

## บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีบริบททั่วไปดังนี้  
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23, 2561, หน้า 4)

### 1. ข้อมูลทั่วไป

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 42 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขตจังหวัดสกลนครเป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดจำนวน 45 โรงเรียน

### 2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นองค์กรจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### 3. พันธกิจ

- 3.1 ส่งเสริม พัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย
- 3.2 ส่งเสริม พัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการวิเคราะห์ วิจัย แก้ปัญหา มีวิจารณญาณ

ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

3.3 ส่งเสริม พัฒนาให้สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกัน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.4 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มาใช้ในการบริหาร และการจัดการศึกษา

3.5 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สหวิทยาเขตและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3.6 ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาค ส่วนในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

#### 4. เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 23 มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

4.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยเสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข

4.2 ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.4 ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการวิเคราะห์ วิจัยแก้ปัญหา มีวิญญาณ ความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

4.5 สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.6 สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

4.8 สถานศึกษาชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.9 สถานศึกษาชุมชนมีการสร้างขีดความสามารถในการค้า และการลงทุน

4.10 สถานศึกษาชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรมชาติ

จากการศึกษาบริบทการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีการพัฒนาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเน้นระบบ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริม ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อีกทั้งว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ยังมีการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรทางการศึกษามัธยมศึกษาที่เข้มแข็ง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

#### 1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ไพรินทร์ แก่นสาร (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครู และผู้บริหารต่อการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูและผู้บริหาร จำนวน 351 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 2.1) ครูและผู้บริหารที่เพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูและผู้บริหารที่มีสภาพต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ไม่แตกต่างกัน 2.3) ครูและผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะของครูและผู้บริหารต่อการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ทั้ง 5 มาตรฐาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า มาตรฐานที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ภาครัฐ (PMQA) ควรใช้เทคนิคการบริหารที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของ ภาครัฐ ต้องมีการพัฒนาองค์กรแหล่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มาตรฐานที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษาควรมีการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาโดยให้มีความสอดคล้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการและทุกคนสามารถทำแผนปฏิบัติการได้ มาตรฐานที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและ พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็งควรปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา แก่สถานศึกษาและกลุ่ม เครือข่าย โดยยึดบริบทของสถานศึกษาและควรมีการติดตาม ประเมินผลอยู่ตลอดเวลา มาตรฐานที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารอัตรากำลัง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่การเป็นมืออาชีพควรมีการวางแผนอัตรากำลังครูเพื่อให้ตรงกับความต้องการ และความสามารถคนกับงานให้เหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาครูอย่างเป็นมืออาชีพ มาตรฐานที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการ จัดการศึกษา ควรมีการสร้างเครือข่ายที่หลากหลายและกระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่าง เครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังให้ครอบคลุมตามภารกิจของสถานศึกษา

ภราดร คัมภักษ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน จำนวน 191 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการบริหารทั่วไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านบริหารงบประมาณ 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 175 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ใน 4 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน การบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านวิชาการ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่าอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนเพศพบว่าเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการบริหารวิชาการและการบริหารงบประมาณมากกว่า เพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธงชัย รุ่งรัตน์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยมาก

สุพรรณิกา ฤกษ์มงคล (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มีพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาทั้ง 2 ปัจจัย 6 องค์ประกอบ คือ 2.1) ปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 2.2) ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน 2.3) พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

กรชนก แยมอุทัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ประสิทธิผลสถานศึกษา ตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ 1.1) พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัด 1.2) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา 1.3) ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4) ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานรักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูป 1.5) ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา 1.6) ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา 1.7) ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา 1.8) ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี 1.9) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 1.10) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 1.11) ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง 1.12) ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็น 2) ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษา เมื่อจำแนกตามสถานภาพคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลสถานศึกษามี 3 แนวทางหลัก คือ 3.1) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดีขึ้นโดยประกอบด้วย 3.1.1) สนับสนุนผู้เรียนให้กล้าแสดงความคิดเห็นทั้งด้านความคิดและการกระทำ 3.1.2) ครูควรรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน 3.1.3) การระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 3.1.4) นำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน 3.2) การช่วยผู้เรียนเป็นคนที่ใฝ่รู้ มีนิสัยรักการอ่านและใช้เทคโนโลยี โดย 3.2.1) มอบหมายภาระงานการสร้างนิสัยรักการอ่านจากสิ่งที่น่าสนใจ 3.2.2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 3.3) การพัฒนาให้ผู้เรียน

สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีระบบโดย 3.3.1) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่สนับสนุนผู้เรียนใช้ความรู้ทางด้านหลักภาษา 3.3.2) การพัฒนาการสร้างกระบวนการ ความคิดรวบยอด 3.3.3) การให้ผู้เรียนทำโครงการด้วยตนเอง 3.3.4) การฝึกกระบวนการ คิดอย่างมีระบบ 3.3.5) ฝึกกระบวนการทำงานโดยให้ปฏิบัติในสภาพจริง 3.3.6) การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์

เพื่อฟ้า เรืองเวช (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 958 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงานของครู การจัดการเรียนการสอน เทียบเคียงมาตรฐานสากล การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ผู้เรียนมีศักยภาพเป็น พลโลก และความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยน ตามลำดับ 2) การได้รับการสนับสนุน ทางสังคม พฤติกรรมการสอน คุณภาพการสอน วัฒนธรรมโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำ ทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำ ทางวิชาการ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน พฤติกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลง คุณภาพการสอน วัฒนธรรมโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการสอน 3) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม คุณภาพการสอน พฤติกรรม ผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณจากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง คุณภาพการสอน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัย ดังกล่าวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ร้อยละ 16

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เขต 23 ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 7) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 9) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน จำนวน 6 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โดยทั้ง 6 ปัจจัยนี้รวมกันมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 83.40 สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้  $Y' = 0.061 + 0.308 X_8 + 0.191 X_6 + 0.159 X_1 + 0.141 X_5 + 0.110 X_4 + 0.077 X_7$  และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้  $X' = 0.327 Z_8 + 0.205 Z_6 + 0.163 Z_1 + 0.142 Z_5 + 0.115 Z_4 + 0.086 Z_7$

10) แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหาร บุคลากร งบประมาณ

และทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศ  
และวัฒนธรรมองค์การ

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์  
ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน  
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2559  
จำนวน 627 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน  
และประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะ  
อันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง  
โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ  
ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 4) การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร  
โรงเรียนพบว่าคุณลักษณะด้านบุคคล มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์  
และด้านความเป็นผู้นำ ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่  
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและด้านทักษะความสามารถ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของ  
โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าทำนายร้อยละ 72.20 5) การวิจัยครั้งนี้  
ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียน ไว้ 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน  
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านทักษะความสามารถ

วรารภรณ์ บุษดี (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็น  
องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2557  
จำนวน 137 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง 5) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ และการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน ด้านที่ต้องยกระดับประกอบด้วย การบริหารงานบุคคล

อษรรักษ์ อุ่นพิเศษ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศที่แตกต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความคิดเห็นของ



ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศสภาพ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก (0.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน 7) แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

วัชพงษ์ อุ่ยวงศ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ( $x_{23}$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $x_{24}$ ) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $x_{11}$ ) โดยสมรรถนะทั้ง 3 ด้านรวมกันมีอำนาจ

พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 80.85 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้  $Y' = 0.885X_{23} + 0.508 + 0.333X_{24} + 0.105X_{11}$  และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้  $Z' = 0.567ZX_{23} + 0.329ZX_{24} + 0.106ZX_{11}$  6) แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน มีจำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 6.1) แนวทางพัฒนา สมรรถนะหลัก มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดทำคู่มือพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน 6.2) แนวทางพัฒนา สมรรถนะประจำสายงาน มี 2 ด้าน คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงาน และการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจกว้างไกล และครอบคลุมทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Gold (2000: 29) ได้ศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชนผู้ปกครองและนักการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟียผลการศึกษา พบว่าการจัดการศึกษาของชุมชนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครองครอบครัวโรงเรียนเพื่อเป้าหมายในประสิทธิผลของโรงเรียน เช่นการเสริมสร้างการอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้นการสร้างหุ้นส่วนและความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษาทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรมให้แก่โรงเรียน

Fasanaro (2008, abstract) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบทบาทของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนตินา พบว่าพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่พบบ่อยที่สุดในการมีประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่ย่อยเป็นส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหาร ซึ่งให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัยการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา และการเชื่อมโยงกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

Davis, C. J (2010, pp. 67–73) ได้ศึกษาความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมในเมือง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ มีการสัมภาษณ์และแบบสอบถามจากครู 92 คนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมือง 4 แห่งเพื่อประเมินความสำคัญและความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายในด้านต่าง ๆ ของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ผู้ปกครองกับครูไม่ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และครูในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จต่ำมีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับหลักสูตรของโรงเรียนไม่ค่อยดีนัก

Menon, M. E., & Athanasoula-Reppa, A. (2011, pp. 435–450) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งมีตัวแปรอิสระคือเพศและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและความพึงพอใจในการทำงานของครูในการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในประเทศไชปรัส มุ่งเน้นไปที่สถานภาพทั้งสองที่เชื่อมโยงกับความพึงพอใจ ในงานวิจัย โดยทั่วไปคือเพศและประสบการณ์ โดยใช้แบบสอบถามสั้น ๆ การใช้การวิเคราะห์ปัจจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ด้าน คือ บรรยากาศโรงเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก การสนับสนุนและการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในการจัดการโรงเรียน ความก้าวหน้าของนักเรียน ครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานของครู พบว่าความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักและการมีส่วนร่วมในการจัดการโรงเรียน) ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน งานวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศและความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์ในทางบวก

Arifin, H. Muhammad (2015, Abstract) ได้ทำวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความสามารถในการตั้งใจและวัฒนธรรมองค์กรต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ศึกษาอิทธิพลของความสามารถแรงจูงใจและความสามารถขององค์กรต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมในเมืองจายาปุระปาแวประเทศอินโดนีเซีย การศึกษาได้ดำเนินการในผู้ตอบแบบสอบถาม 117 คน จากครู 346 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ SEM ในโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่าความสามารถและวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ในขณะที่แรงจูงใจในงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ก็ไม่ได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูส่วนความสามารถและความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อการทำงานของครูอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบไปด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล 6) ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาดังกล่าวประกอบด้วย 1) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา 3) ความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน 4) การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร 5) ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 6) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัย ขอนำเสนอรายละเอียดและขั้นตอนวิธีดำเนินงานเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและประสิทธิภาพของโรงเรียน

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

#### 1. ประชากรและตัวอย่าง

##### ประชากร

ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,336 คน ประกอบไปด้วยผู้บริหารจำนวน 85 คน ครูผู้สอนจำนวน 2,252 คนจาก 45 โรงเรียน

### ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,336 คน จาก 45 โรงเรียน โดยมีวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) มีการเลือกตัวอย่างดังนี้

1. กำหนดขนาดของตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42-43) โดยใช้วิธีคำนวณได้ขนาดของตัวอย่าง 327 คน
2. ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 45 โรงเรียน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่ง ให้มีสัดส่วนของครูแต่ละขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ: ขนาดกลาง: ขนาดเล็ก 1 : 2.5 : 2

2.1 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดย โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ โดยเลือกผู้บริหารทุกคน จะได้ 29 คน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 10 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้เพศเป็นชั้น (Strata) ได้ครูเพศชาย 5 คน ครูเพศหญิง 5 คน รวมได้ครูโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 80 คน รวมจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน 109 คน ดังตาราง 1

2.2 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง โดยเลือกผู้บริหารทุกคนจะได้ 36 คน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 6 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้เพศเป็นชั้น (Strata) ได้ครูเพศชาย 3 คน ครูเพศหญิง 3 คน รวมได้ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 120 คน รวมจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน 156 คน ดังตาราง 2

2.3 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเลือกผู้บริหารทุกคน จะได้ 20 คน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้เพศเป็นชั้น (Strata) ได้ครูเพศชาย 2 คน ครูเพศหญิง 2 คน รวมได้ครูโรงเรียนเล็ก จำนวน 68 คน รวมจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน 88 คน ดังตาราง 3

3. ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งสิ้น 353 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 85 คน ครูผู้สอนจำนวน 268 คน ดังตาราง 3-5

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ\* จำนวน 8 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ /ใหญ่พิเศษ*	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. สกลราชวิทยานุกูล *	5	188	193	5	10	15
2. สกลนครพัฒนศึกษา	4	78	82	4	10	14
3. ชาติุนารายณ์วิทยา*	5	141	146	5	10	15
4. พังโคนวิทยาคม	4	96	100	4	10	14
5. เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2	91	93	2	10	12
6. สว่างแดนดิน*	2	130	132	2	10	12
7. มัชฌิมวานรนิวาส*	3	133	136	3	10	13
8. อากาศอำนวยศึกษา*	4	105	109	4	10	14
<b>รวม</b>	<b>29</b>	<b>962</b>	<b>991</b>	<b>29</b>	<b>80</b>	<b>109</b>

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึงโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. ทาแรศึกษา	1	31	32	1	6	7
2. กุสุมาลย์วิทยาคม	2	69	71	2	6	8
3. โพนธิแสนวิทยา	1	38	39	1	6	7
4. เต่างอยพัฒนศึกษา	3	51	54	3	6	9
5. ร่มเกล้า	3	69	72	3	6	9
6. คำเพิ่มพิทยาศาสตร์	1	30	31	1	6	7
7. ทานผู้หญิงจันทิมาพิงบารมี	2	35	37	2	6	8

ตาราง 4 (ต่อ)

โรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
8. กุดบากพัฒนาศึกษา	2	67	69	2	6	8
9. พรรณาวุฒาจารย์	3	59	62	3	6	9
10. มัชฌิมวาริชภูมิ	1	61	62	1	6	7
11. ธรรมบวรวิทยา	1	32	33	1	6	7
12. แวงพิทยาคม	1	32	33	1	6	7
13. หนองหลวงศึกษา	1	43	44	1	6	7
14. โคกสีวิทยาสรรค์	2	32	34	2	6	8
15. สองดาววิทยาคม	2	41	43	2	6	8
16. คำตากลาราชประชาสงเคราะห์	2	63	65	2	6	8
17. กุดเรือคำพิทยาคาร	2	36	38	2	6	8
18. บ้านม่วงพิทยาคม	3	74	77	3	6	9
19. โพนงามศึกษา	2	50	52	2	6	8
20. เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	1	41	42	1	6	7
<b>รวม</b>	<b>36</b>	<b>954</b>	<b>990</b>	<b>36</b>	<b>120</b>	<b>156</b>



ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. ดงมะไฟวิทยา	1	30	31	2	4	6
2. เหนลิ้มพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครอง สิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี จังหวัดสกลนคร	2	16	18	2	4	6
3. ดานมวงคำพิทยาคม	1	26	27	1	4	5
4. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	1	23	24	1	4	5
5. ลำปลาหางวิทยา	1	14	15	1	4	5
6. เทพสวัสดิ์วิทยา	1	13	14	1	4	5
7. ภูริทัตต์วิทยา	1	16	17	1	4	5
8. บะฮีวิทยาคม	1	18	19	1	4	5
9. ช้างมิ่งพิทยานุกูล	1	13	14	1	4	5
10. วาริชวิทยา	1	16	17	1	4	5
11. บงเหนือวิทยาคม	2	18	20	2	4	6
12. นิคมน้ำจืดเจริญวิทยา	1	28	29	1	4	5
13. หนองแวงวิทยา	1	19	20	1	4	5
14. ศึกษาประชาสามัคคี	1	24	25	1	4	5
15. โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	1	19	20	1	4	5
16. ทาสงครามวิทยา	1	19	20	1	4	6
17. โพนพิทยาคม	1	24	25	1	4	5
<b>รวม</b>	<b>19</b>	<b>336</b>	<b>355</b>	<b>20</b>	<b>68</b>	<b>88</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เชิงอ้อม ด้านสภาพการทำงาน

ข้อคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตาม แบบของ Likert การให้คะแนนระดับความพึงพอใจแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความพึงพอใจ มาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความพึงพอใจ น้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแต่ละระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2557, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ข้อคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert การให้คะแนนระดับประสิทธิผล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน มากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน
- ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน มาก เท่ากับ 4 คะแนน
- ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน
- ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน น้อย เท่ากับ 2 คะแนน
- ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแต่ละระดับประสิทธิผลในโรงเรียน ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด

## 2.2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้ มีวิธีดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดข้อคำถามให้มีจำนวนมากไว้ก่อน แล้วจึงนำมาตรวจสอบวินิจฉัยอีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้องที่สุด
3. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านโครงสร้าง (Construct

Validity) รูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ควรให้ปรับปรุง

4. นำร่างแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเสร็จแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้

4.1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

4.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 นักการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ คือ

นางประพิณพัทตร์ อูระนนท์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.3 นักบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ คือนายยงยุทธ เชื้ออนันต์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านการศึกษา

นางสุภาภรณ์ ภูดินทราย ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมชัดเจน

ทางภาษาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้นวัดตรงตาม  
วัตถุประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดตรงตาม  
จุดประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงตาม  
จุดประสงค์ ของการวัด

วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความต้องการ โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 26 เดือนตุลาคม พ.ศ.2563 โดยมีเลขที่หนังสือ 033/2563 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง (Try out) คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 ซึ่งไม่ใช่ตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรและตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 96) คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพดังนี้

6.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .933 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .505 - .884

6.1.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความสำเร็จของงานมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .902 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .648 - .738

6.1.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูผู้สอนด้านการได้รับการยอมรับมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .906 และมีค่าอำนาจ  
จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .634 - .817

6.1.3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูผู้สอนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .922  
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .553-.812

6.1.4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูผู้สอนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .951 และมีค่าอำนาจ  
จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .766 - .884

6.1.5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูผู้สอน5ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .868  
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .505 - .743

6.1.6 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูผู้สอนด้านสภาพการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .910 และมีค่าอำนาจ  
จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .650 - .841

6.2 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่น  
ทั้งฉบับเท่ากับ .950 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .562 - .939

6.2.1 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนด้านบรรยากาศ  
และสิ่งแวดล้อมมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .946 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
อยู่ระหว่าง .743 - .897

6.2.2 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการกำหนด  
หน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .953  
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .789 - .900

6.2.3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความ  
คาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียนมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .949 และมีค่าอำนาจ  
จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .787 - .884

6.2.4 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการอุทิศ  
เวลาให้กับงานในหน้าที่มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .975 และมีค่าอำนาจจำแนก  
รายข้ออยู่ระหว่าง .873 - .939

6.2.5 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .912 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .562 – .796

6.2.6 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .958 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .788 – .907

7. นำแบบสอบถามที่นำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประสานงานกับทางโรงเรียนโดยมอบให้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 โรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการนำไปให้ครูในโรงเรียนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน ได้ตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้ง 353 ฉบับ ไปยังโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียน จำนวน 45 โรงเรียน จัดส่งถึงครูในโรงเรียน พร้อมนัดวัน เก็บรวบรวมแบบสอบถามของครู
4. เมื่อครบกำหนดไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามว่ากลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามครบถ้วนหรือไม่ ถ้าไม่ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามดังกล่าวไปให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถามเพิ่มเติมจนครบถ้วนสมบูรณ์จึงนำแบบสอบถามกลับมา ปรากฏว่าได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการนำเสนอการวิจัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Descriptive Statistics) จากแบบสอบถาม ด้วยวิธีทางสถิติ พรรณนา

(Content analysis) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบ ความเรียง (Tabular Presentation) การพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Approach Analysis) และเขียนสรุปเป็นแบบบรรยาย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Sheffe (Sheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผู้วิจัยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 314)



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.90 ขึ้นไป	สูงมาก
0.70–0.89	สูง
0.30–0.69	ปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

## ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่และประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้วิจัยพิจารณาค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้เสนอวิธีการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งผู้วิจัยเลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.1 รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผศ.ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. นักการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

2.1 นางประพิณพัทตร์ ชูระนนท์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2.2 นางสาวสุภารัตน์ อัฐประจง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยาลัย  
 ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3. ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 เขต 23 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะ  
 ไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ

3.1 นายอานนท์ อินทรพาณิชย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ  
 ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 เขต 23

3.2 ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ  
 ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 เขต 23

3.3 นายโสภณ อุดรสรรพ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญ  
 การพิเศษ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4. ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
 มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทด้านการศึกษา

4.1 นางสุภาภรณ์ ภูดินทราย ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ  
 โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.2 นางสาวสดใส ชุมปัญญา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนดงมะไฟวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.3 นางสาววิมลรัตน์ พลหาญ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การหาแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- |           |     |   |
|-----------|-----|---|
| N         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                        |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย (mean) ของกลุ่มตัวอย่าง         |
| S.D.      | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| %         | แทน | ร้อยละ                                    |

t	แทน ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
X <sub>1</sub>	แทน ด้านความสำเร็จของงาน
X <sub>2</sub>	แทน การได้รับการยอมรับ
X <sub>3</sub>	แทน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
X <sub>4</sub>	แทน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X <sub>5</sub>	แทน เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ
X <sub>6</sub>	แทน สภาพการทำงาน
Y	แทน ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน
Y <sub>1</sub>	แทน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
Y <sub>2</sub>	แทน การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน
Y <sub>3</sub>	แทน ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน
Y <sub>4</sub>	แทน การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่
Y <sub>5</sub>	แทน ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
Y <sub>6</sub>	แทน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
X <sub>t</sub>	แทน ผลรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
Y <sub>t</sub>	แทน ผลรวมด้านประสิทธิผลของโรงเรียน
SS	แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 353 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหาร จำนวน 85 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples

2.2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความเหมาะสม

2.2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความเหมาะสม

2.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สถิติที่ใช้คือ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยการหาร้อยละ (Percentage)

ตาราง 6 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพการดำรงตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหาร	85	24.1
ครู	268	75.9
<b>รวม</b>	<b>353</b>	<b>100</b>
<b>ขนาดของโรงเรียน</b>		
โรงเรียนขนาดเล็ก	88	24.9
โรงเรียนขนาดกลาง	156	44.2
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	109	30.9
<b>รวม</b>	<b>353</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
น้อยกว่า 10 ปี	122	34.6
10 – 20 ปี	124	35.1
มากกว่า 20 ปี	107	30.3
<b>รวม</b>	<b>353</b>	<b>100</b>

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 353 คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และครูผู้สอนจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการ

ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 7 และตารางที่ 14

ตาราง 7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.42	.43	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.48	.43	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.47	.48	มาก
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.52	.43	มากที่สุด
5. ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกุศล	4.28	.58	มาก
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.42	.47	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.43</b>	<b>.37</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.52) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X}$  = 4.48) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\bar{X}$  = 4.47) ด้านความสำเร็จของงานและด้าน

สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ ( $\bar{X}$  = 4.42) และด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X}$  = 4.28) น้อยที่สุดตามลำดับ

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>			
1. ครูผู้สอนปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.53	.55	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอนของตนเอง	4.29	.68	มาก
3. ผู้บริหารสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.51	.54	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ผ่านมา	4.32	.62	มาก
5. ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง	4.45	.64	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>.43</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ครูผู้สอนปฏิบัติงาน



สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{X}=4.53$ ) ผู้บริหารสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ( $\bar{X}= 4.51$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านการได้รับการยอมรับ</b>			
1. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนและภาระงานอื่น ๆ ที่ครูผู้สอนรับผิดชอบ	4.48	.56	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขอความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนหรือภาระงานอื่น ๆ ที่ครูผู้สอนรับผิดชอบ	4.35	.59	มาก
3. ครูผู้สอนมีโอกาสเสนอผลงานจากการจัดการเรียนการสอนหรือภาระงานอื่น ๆ ที่ตนเองรับผิดชอบต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น	4.35	.69	มาก
4. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติแก่ครูผู้สอน	4.61	.52	มากที่สุด
5. เพื่อนร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญ of ครูผู้สอน	4.61	.53	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.48</b>	<b>.43</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติแก่ครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญ of ครูผู้สอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ( $\bar{X}= 4.61$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>			
1. ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสายงานที่สูงขึ้น	4.42	.65	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูผู้สอนด้วยความยุติธรรม	4.36	.74	มาก
3. ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้เข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.48	.61	มาก
4. ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ต้องการ	4.42	.63	มาก
5. ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.58	.57	มากที่สุด
6. ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าและมีความชำนาญในงานที่กำลังปฏิบัติ	4.56	.59	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.47	.48	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ คือ ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\bar{X}$  = 4.58) ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้า และมีความชำนาญในงานที่กำลังปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.56) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>			
1. งานที่ครูผู้สอนกำลังปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ	4.45	.59	มาก
2. ครูผู้สอนมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.46	.57	มาก
3. ครูผู้สอนได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จ	4.56	.52	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง	4.56	.53	มากที่สุด
5. งานที่ครูผู้สอนปฏิบัติเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีความท้าทาย	4.58	.54	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.52	.43	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ คือ งานที่ครูผู้สอนปฏิบัติเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีความท้าทาย ( $\bar{X}= 4.58$ ) ครูผู้สอนได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จและครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X}= 4.56$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล</b>			
1. ครูผู้สอนได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	4.21	.76	มาก
2. ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.22	.72	มาก
3. ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาของบุตรอย่างเหมาะสม	4.35	.74	มาก
4. ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม	4.45	.63	มาก
5. ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างเหมาะสม	4.18	.87	มาก
<b>รวม</b>	4.28	.58	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.45) ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาของบุตรอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.35) ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}$  = 4.22)

ตาราง 13 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>			
1. ครูผู้สอนได้รับวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มากเพียงพอต่อความต้องการ	4.25	.80	มาก
2. โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีสภาพของอาคาร	4.39	.69	มาก
3. สถานที่ ห้องเรียน อาคารประกอบ และบริเวณที่มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.53	.57	มากที่สุด
4. โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีความสะดวกในการเดินทางในการมาปฏิบัติงาน	4.51	.59	มากที่สุด
5. โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองเป็นอย่างดี	4.42	.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>.47</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ คือ สถานที่ ห้องเรียน อาคารประกอบ และบริเวณที่มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.53$ ) โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีความสะดวกในการเดินทางในการมาปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	4.44	0.52	มาก
2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมาย ของโรงเรียน	4.45	0.50	มาก
3. ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน	4.45	0.46	มาก
4. การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร	4.64	0.42	มากที่สุด
5. ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียน การสอน	4.46	0.48	มาก
6. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.51	0.52	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.49</b>	<b>.39</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ  
 ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวม  
 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน  
 2 ด้าน คือ ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.64$ )  
 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย  
 อยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน  
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 15 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านบรรยากาศ  
 และสิ่งแวดล้อมโดยรวมและรายชื่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม</b>			
1. โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการเรียนรู้	4.46	.60	มาก
2. โรงเรียนมีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.46	.63	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดการห้องสมุด การจัดการไรด์ทัศนูปกรณ์ อย่างเพียงพอ	4.36	.70	มาก
4. โรงเรียนมีการฝ่ายปกครองนักเรียน เพื่อดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความปลอดภัย	4.45	.63	มาก
5. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู	4.46	.64	มาก
<b>รวม</b>	4.44	.52	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่สะอาดสวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนมีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นอย่างดีและโรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ( $\bar{X}$  = 4.46) โรงเรียนมีการฝ่ายปกครองนักเรียนเพื่อดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความปลอดภัย ( $\bar{X}$  = 4.45) และโรงเรียนมีการจัดบริการด้านสาธารณูปโภคการจัดการห้องสมุด การจัดการไรด์ทัศนูปกรณ์อย่างเพียงพอ ( $\bar{X}$  = 4.36)

ตาราง 16 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการกำหนดหน้าที่  
รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของโรงเรียน</b>			
1. โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของครูอย่างเหมาะสม	4.45	.64	มาก
2. โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานของครูแต่ละฝ่าย	4.46	.63	มาก
3. โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติตนในเวลาทำงานอย่างเหมาะสม	4.48	.58	มาก
4. โรงเรียนมีการติดตามผลงานที่ครูได้รับมอบหมายอย่างเป็นรูปธรรม	4.41	.61	มาก
5. โรงเรียนให้มีการประเมินผลงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม	4.47	.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.45</b>	<b>.50</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติตนในเวลาทำงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.48$ ) โรงเรียนให้มีการประเมินผลงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม ( $\bar{X} = 4.47$ ) และโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานของครูแต่ละฝ่าย ( $\bar{X} = 4.46$ )



ตาราง 17 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความคาดหวัง  
 ของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน</b>			
1. โรงเรียนมีความคาดหวังต่อนักเรียน ในด้านวิชาการ	4.52	.59	มากที่สุด
2. โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากนักเรียน เป็นอย่างดี	4.37	.65	มาก
3. โรงเรียนมอบหมายให้ครูและนักเรียน สร้างผลงานร่วมกัน	4.45	.60	มาก
4. ครูมีความต้องการสร้างความตระหนัก เกี่ยวกับความสำคัญของการเรียนรู้ให้เกิด แก่ผู้เรียน	4.54	.55	มากที่สุด
5. ครูสร้างผลงานที่ส่งผลไปถึงนักเรียน และเป็นที่ยังพอใจของชุมชน	4.38	.63	มาก
<b>รวม</b>	4.45	.46	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็น  
 ของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียนโดยรวมอยู่ใน  
 ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ คือ  
 ครูมีความต้องการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสำคัญของการเรียนรู้ให้เกิดแก่ผู้เรียน  
 ( $\bar{X}$  = 4.54) โรงเรียนมีความคาดหวังต่อนักเรียนในด้านวิชาการ ( $\bar{X}$  = 4.52) ส่วนข้ออื่น ๆ  
 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 18 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการอุทิศเวลา  
 ให้กับงานในหน้าที่ โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่</b>			
1. ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	4.67	.50	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงาน ส่วนรวม	4.63	.53	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนมีความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.64	.55	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่	4.68	.50	มากที่สุด
5. ในเวลาทำงาน ครูผู้สอนตั้งใจทำงาน โดยไม่ปล่อยเวลาว่าง	4.56	.56	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.64	.42	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ  
 ผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ( $\bar{X}$  = 4.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย  
 จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่  
 ( $\bar{X}$  = 4.68) ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 4.67) และครูผู้สอนมีความ  
 เอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}$  = 4.64)

ตาราง 19 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความเอาใจใส่  
 ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน</b>			
1. โรงเรียนมีการติดตามผลการเรียนการสอนภายในโรงเรียน	4.55	.55	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีการจัดการสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ	4.43	.60	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.39	.60	มาก
4. โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	4.54	.57	มากที่สุด
5. โรงเรียนการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว	4.39	.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>.48</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ คือ โรงเรียนมีการติดตามผลการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ( $\bar{X}$  = 4.55) โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}$  = 4.54) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสัมพันธ์ที่ดี  
ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</b>			
1. โรงเรียนมีการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.48	.612	มาก
2. โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่มีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.55	.611	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีการเผยแพร่ความภาคภูมิใจ และเกียรติประวัติของโรงเรียนลงสู่ชุมชน	4.48	.622	มาก
4. โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน อย่างต่อเนื่อง	4.52	.608	มากที่สุด
5. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.54	.588	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.51</b>	<b>.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน  
3 ข้อ คือ โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน  
( $\bar{X} = 4.55$ ) โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.54$ ) และโรงเรียน  
มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.52$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับมาก

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของ  
โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้  
คือ การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล  
ที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 21 และตาราง 22

ตาราง 21 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็น  
 ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้บริหาร (N = 85)		ครูผู้สอน (N = 268)		t	sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.43	.46	4.42	.42	.307	.759
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.57	.46	4.45	.42	2.191*	.029
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.63	.42	4.42	.48	3.656**	.000
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.55	.43	4.51	.43	.752	.452
5. ด้านเงินเดือนหรือ ผลประโยชน์เกื้อกูล	4.48	.47	4.22	.59	3.636**	.000
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.57	.44	4.37	.47	3.337**	.000
<b>รวม</b>	<b>4.54</b>	<b>.38</b>	<b>4.40</b>	<b>.36</b>	<b>3.086**</b>	<b>.002</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$  .05;  $t_{351}=1.96$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01;  $t_{351}=2.58$ )

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและ  
 ครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
 ของครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น  
 รายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลและ  
 ด้านสภาพการทำงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนด้านการ  
 ได้รับการยอมรับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยผู้บริหาร  
 มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สูงกว่าครูผู้สอน  
 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้บริหาร (N = 85)		ครูผู้สอน (N = 268)		t	sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	4.58	.48	4.39	.53	2.88**	.004
2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน	4.62	.48	4.40	.49	3.56**	.000
3. ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน	4.58	.43	4.41	.46	3.06**	.002
4. การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร	4.60	.46	4.65	.40	-.730	.467
5. ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.53	.49	4.44	.47	1.639	.102
6. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.60	.52	4.48	.51	1.870	.062
<b>รวม</b>	4.59	.41	4.46	.38	2.60**	.010

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01;  $t_{351}=2.58$ )

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง จากการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความเหมาะสม ปรากฏดังตาราง 23 และตาราง 24

ตาราง 23 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.822	2	.411	.215	.111
	ภายในกลุ่ม	64.951	350	.186		
	รวม	65.773	352			
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2.418	2	1.209	6.674**	.001
	ภายในกลุ่ม	63.406	350	.181		
	รวม	65.825	352			
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	6.826	2	3.413	16.294**	.000
	ภายในกลุ่ม	73.313	350	.209		
	รวม	80.140	352			
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.787	2	.394	2.159	.117
	ภายในกลุ่ม	63.800	350	.182		

ตาราง 23 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.787	2	.394	2.159	.117
	ภายในกลุ่ม	63.800	350	.182		
	รวม	64.587	352			
5. ด้านเงินเดือน หรือผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	3.164	2	1.582	4.887**	.008
	ภายในกลุ่ม	113.279	350	.324		
	รวม	116.443	352			
6. ด้านสภาพ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.264	2	1.132	5.209**	.006
	ภายในกลุ่ม	76.069	350	.217		
	รวม	78.333	352			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.335	2	1.168	9.056**	.000
	ภายในกลุ่ม	45.132	350	.129		
	รวม	47.468	352			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$  .05;  $F_{2, 350}=3.03$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01;  $F_{2, 350}=3.69$ )

จากตาราง 23 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์ เกื้อกูลและด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 24



ตาราง 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการได้รับ การยอมรับ		$\bar{X}$	4.37	4.53	4.56
	น้อยกว่า 10 ปี	4.37	-	-0.16*	-0.19*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.53	-	-	-0.03
	มากกว่า 20 ปี	4.56	-	-	-
2. ด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง		$\bar{X}$	4.28	4.55	4.60
	น้อยกว่า 10 ปี	4.28	-	-0.27*	-0.32*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.55	-	-	-0.05
	มากกว่า 20 ปี	4.60	-	-	-
3. ด้านเงินเดือน หรือผลประโยชน์ เกื้อกูล		$\bar{X}$	4.15	4.35	4.36
	น้อยกว่า 10 ปี	4.15	-	-0.20*	-0.21*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.35	-	-	-0.01
	มากกว่า 20 ปี	4.36	-	-	-
4. ด้านสภาพ การทำงาน		$\bar{X}$	4.31	4.49	4.46
	น้อยกว่า 10 ปี	4.31	-	-0.18*	-0.15
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.49	-	-	0.03
	มากกว่า 20 ปี	4.46	-	-	-
ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน โดยรวม		$\bar{X}$	4.32	4.48	4.50
	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	-	-0.16*	-0.18*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.48	-	-	-0.02
	มากกว่า 20 ปี	4.50	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่าผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับและด้านสภาพ การทำงาน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความ คิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผล ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. บรรยากาศและ สิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.574	2	.787	2.944	.054
	ภายในกลุ่ม	93.582	350	.267		
	รวม	95.156	352			
2. การกำหนดหน้าที่ รับผิดชอบและ เป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.154	2	2.577	11.037**	.000
	ภายในกลุ่ม	81.727	350	.234		
	รวม	86.881	352			

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผล ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. ความคาดหวัง ของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.212	2	1.106	5.422**	.005
	ภายในกลุ่ม	71.408	350	.204		
	รวม	73.620	352			
4. การอุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.382	2	.191	1.093	.336
	ภายในกลุ่ม	61.129	350	.175		
	รวม	61.510	352			
5. ความเอาใจใส่ต่อ คุณภาพการจัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.810	2	1.405	6.413**	.002
	ภายในกลุ่ม	76.668	350	.219		
	รวม	79.478	352			
6. ความสัมพันธ์ที่ีระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	3.359	2	1.679	6.522**	.002
	ภายในกลุ่ม	90.123	350	.257		
	รวม	93.482	352			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.254	2	1.127	7.724**	.001
	ภายในกลุ่ม	51.071	350	.146		
	รวม	53.326	352			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$  .05;  $F_{2, 350}=3.03$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01;  $F_{2, 350}=3.69$ )

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ  
และเป้าหมายของโรงเรียน ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ความเอาใจใส่ต่อ  
คุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน  
ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็น  
 ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิผล ของโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การกำหนด หน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมาย ของโรงเรียน		$\bar{X}$	4.29	4.50	4.58
	น้อยกว่า 10 ปี	4.29	-	-0.21*	-0.29*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.50	-	-	-0.08
	มากกว่า 20 ปี	4.58	-	-	-
2. ความคาดหวัง ของโรงเรียน ที่มีต่อนักเรียน		$\bar{X}$	4.35	4.48	4.54
	น้อยกว่า 10 ปี	4.35	-	-0.13	-0.19*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.48	-	-	-0.06
	มากกว่า 20 ปี	4.54	-	-	-
3. ความเอาใจใส่ ต่อคุณภาพการจัด การเรียนการสอน		$\bar{X}$	4.34	4.49	4.56
	น้อยกว่า 10 ปี	4.34	-	-0.15*	-0.22*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.49	-	-	-0.07
	มากกว่า 20 ปี	4.56	-	-	-
4. ความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างโรงเรียน กับชุมชน		$\bar{X}$	4.40	4.50	4.64
	น้อยกว่า 10 ปี	4.40	-	-0.1	-0.24*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.50	-	-	-0.14
	มากกว่า 20 ปี	4.64	-	-	-
5. ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนโดยรวม		$\bar{X}$	4.39	4.51	4.58
	น้อยกว่า 10 ปี	4.39	-	-0.12*	-0.19*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.51	-	-	-0.07
	มากกว่า 20 ปี	4.58	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของโรงเรียน และด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จากการทดสอบพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันสถิติที่ใช้คือการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความเหมาะสมปรากฏดังตาราง 27 และตาราง 28

ตาราง 27 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.560	2	1.280	7.088**	.001
	ภายในกลุ่ม	63.213	350	.181		
	รวม	65.773	352			
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2.823	2	1.411	7.841**	.000
	ภายในกลุ่ม	63.002	350	.180		
	รวม	65.825	352			
3. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.048	2	1.024	4.588*	.011
	ภายในกลุ่ม	78.092	350	.223		
	รวม	80.140	352			
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.559	2	1.279	7.219**	.001
	ภายในกลุ่ม	62.028	350	.177		
	รวม	64.587	352			
5. ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	2.039	2	1.020	3.120*	.045
	ภายในกลุ่ม	114.403	350	.327		
	รวม	116.443	352			

ตาราง 27 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านสภาพการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.995	2	1.997	9.404**	.000
	ภายในกลุ่ม	74.339	350	.212		
	รวม	78.333	352			
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.491	2	1.245	9.692**	.000
	ภายในกลุ่ม	44.977	350	.129		
	รวม	47.468	352			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$  .05;  $F_{2, 350}=3.03$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01;  $F_{2, 350}=3.69$ )

จากตาราง 27 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดของโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
1. ด้านความสำเร็จของงาน		$\bar{X}$	4.40	4.34	4.54
	เล็ก	4.40	-	0.06	-0.14
	กลาง	4.34	-	-	-0.20*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.54	-	-	-
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับ		$\bar{X}$	4.42	4.42	4.61
	เล็ก	4.42	-	0.00	-0.19*
	กลาง	4.42	-	-	-0.19*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.61	-	-	-
3. ด้านสภาพการทำงาน		$\bar{X}$	4.40	4.42	4.58
	เล็ก	4.40	-	-0.02	-0.18*
	กลาง	4.42	-	-	-0.16*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.58	-	-	-
4. ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ		$\bar{X}$	4.51	4.44	4.64
	เล็ก	4.51	-	0.07	-0.13
	กลาง	4.44	-	-	-0.20*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.64	-	-	-
5. ด้านเงินเดือน หรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง		$\bar{X}$	4.26	4.21	4.39
	เล็ก	4.26	-	0.05	-0.13
	กลาง	4.21	-	-	-0.18*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-



ตาราง 28 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดของโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
6. ด้านสภาพการทำงาน		$\bar{X}$	4.46	4.31	4.55
	เล็ก	4.46	-	0.15	-0.09
	กลาง	4.31	-	-	-0.24*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.55	-	-	-
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม		$\bar{X}$	4.41	4.36	4.55
	เล็ก	4.41	-	0.05	-0.14*
	กลาง	4.36	-	-	-0.19*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.55	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นน้อยกว่าและผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ คู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านการได้รับการยอมรับและด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ  
คู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.574	2	.787	2.944	.054
	ภายในกลุ่ม	93.582	350	.267		
	รวม	95.156	352			
2. การกำหนดหน้าที่ รับผิดชอบและ เป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.154	2	2.577	11.037**	.000
	ภายในกลุ่ม	81.727	350	.234		
	รวม	86.881	352			
3. ความคาดหวัง ของโรงเรียนที่มีต่อ นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.212	2	1.106	5.422**	.005
	ภายในกลุ่ม	71.408	350	.204		
	รวม	73.620	352			
4. การอุทิศเวลา ให้กับงานในหน้าที่ ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.382	2	.191	1.093	.336
	ภายในกลุ่ม	61.129	350	.175		
	รวม	61.510	352			
5. ความเอาใจใส่ต่อ คุณภาพการจัดการ เรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.810	2	1.405	6.413**	.002
	ภายในกลุ่ม	76.668	350	.219		
	รวม	79.478	352			
6. ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	3.359	2	1.679	6.522**	.002
	ภายในกลุ่ม	90.123	350	.257		
	รวม	93.482	352			

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.254	2	1.127	7.724**	.001
	ภายในกลุ่ม	51.071	350	.146		
	รวม	53.326	352			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$  .05;  $F_{2, 350}=3.03$ )

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01;  $F_{2, 350}=4.69$ )

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสัมพันธ์ที่ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏตามตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดของโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
1. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน		$\bar{X}$	4.48	4.36	4.56
	เล็ก	4.48	-	0.12	-0.08
	กลาง	4.36	-	0	-0.20*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.56	-	-	-

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผล ของโรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดของโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
2. ความคาดหวังของ โรงเรียนที่มีต่อนักเรียน		$\bar{X}$	4.45	4.38	4.56
	เล็ก	4.45	-	0.07	-0.11
	กลาง	4.38	-	-	-0.18*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.56	-	-	-
3. ความเอาใจใส่ต่อ คุณภาพการจัดการเรียน การสอน		$\bar{X}$	4.37	4.42	4.59
	เล็ก	4.37	-	-0.05	-0.22*
	กลาง	4.42	-	-	-0.17*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.59	-	-	-
4. ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน		$\bar{X}$	4.46	4.45	4.65
	เล็ก	4.46	-	0.01	-0.19*
	กลาง	4.45	-	-	-0.20*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.65	-	-	-
5. ประสิทธิภาพของ โรงเรียนโดยรวม		$\bar{X}$	4.49	4.40	4.60
	เล็ก	4.49	-	0.09	-0.11
	กลาง	4.40	-	-	-0.20*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.60	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสัมพันธ์ที่ติระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จากการทดสอบพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สถิติที่ใช้คือ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปร	X <sub>t</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	Y <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>
X <sub>t</sub>	1													
X <sub>1</sub>	.745**	1												
X <sub>2</sub>	.809**	.579**	1											
X <sub>3</sub>	.819**	.471**	.672**	1										
X <sub>4</sub>	.791**	.602**	.668**	.596**	1									
X <sub>5</sub>	.760**	.385**	.457**	.563**	.455**	1								
X <sub>6</sub>	.773**	.540**	.489**	.537**	.465**	.575**	1							
Y <sub>t</sub>	.809**	.644**	.638**	.662**	.669**	.513**	.703**	1						
Y <sub>1</sub>	.584**	.463**	.393**	.428**	.405**	.382**	.675**	.769**	1					
Y <sub>2</sub>	.739**	.548**	.580**	.632**	.553**	.521**	.640**	.843**	.642**	1				
Y <sub>3</sub>	.737**	.581**	.611**	.606**	.617**	.462**	.611**	.859**	.584**	.728**	1			
Y <sub>4</sub>	.532**	.532**	.409**	.362**	.503**	.305**	.429**	.730**	.497**	.496**	.533**	1		
Y <sub>5</sub>	.698**	.527**	.583**	.590**	.661**	.443**	.504**	.846**	.506**	.603**	.688**	.623**	1	
Y <sub>6</sub>	.638**	.488**	.523**	.583**	.527**	.371**	.533**	.808**	.470**	.605**	.647**	.471**	.705**	1

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม ( $X_1$ ) กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.809$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r = 0.745 - 0.819$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ( $r = 0.532 - 0.809$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ( $r = 0.305 - 0.819$ )

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ( $Y_1$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความสำเร็จของงาน ( $x_1$ )	.463**	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับ ( $x_2$ )	.393**	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $x_3$ )	.428**	ปานกลาง

ตาราง 32 (ต่อ)

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม (Y <sub>1</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x <sub>4</sub> )	.405**	ปานกลาง
5. ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ (x <sub>5</sub> )	.382**	ปานกลาง
6. ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>6</sub> )	.675**	ปานกลาง
รวม (X <sub>i</sub> )	.584**	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = 0.584^{**}$ ) โดยด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.675^{**}$ ) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.382^{**}$ )



ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของโรงเรียน (Y <sub>2</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความสำเร็จของงาน (x <sub>1</sub> )	.548**	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับ (x <sub>2</sub> )	.580**	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (x <sub>3</sub> )	.632**	ปานกลาง
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x <sub>4</sub> )	.553**	ปานกลาง
5. ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (x <sub>5</sub> )	.521**	ปานกลาง
6. ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>6</sub> )	.640**	ปานกลาง
รวม (X <sub>f</sub> )	.739**	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการกำหนดหน้าที่  
รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมี  
ความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.739^{**}$ ) โดยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กัน  
สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.640^{**}$ ) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กัน  
ต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล โดยมีความสัมพันธ์กันในระ  
ดับปานกลาง ( $r = .521^{**}$ )

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ด้านความคาดหวังของโรงเรียน ที่มีต่อนักเรียน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความคาดหวังของโรงเรียน ที่มีต่อนักเรียน (Y <sub>3</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1.ด้านความสำเร็จของงาน (x <sub>1</sub> )	.581**	ปานกลาง
2.ด้านการได้รับการยอมรับ (x <sub>2</sub> )	.611**	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (x <sub>3</sub> )	.606**	ปานกลาง
4.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x <sub>4</sub> )	.617**	ปานกลาง
5.ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (x <sub>5</sub> )	.462**	ปานกลาง
6.ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>6</sub> )	.611**	ปานกลาง
รวม (X <sub>i</sub> )	.737**	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความคาดหวัง  
ของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมี  
ความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r = 0.737^{**}$ ) โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กัน  
สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.617^{**}$ ) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์  
กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับ  
ปานกลาง ( $r = 0.462^{**}$ )

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการอุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ของบุคลากร (Y <sub>4</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1.ด้านความสำเร็จของงาน (x <sub>1</sub> )	.532**	ปานกลาง
2.ด้านการได้รับการยอมรับ (x <sub>2</sub> )	.409**	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (x <sub>3</sub> )	.362**	ปานกลาง
4.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x <sub>4</sub> )	.503**	ปานกลาง
5.ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (x <sub>5</sub> )	.305**	ปานกลาง
6.ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>6</sub> )	.429**	ปานกลาง
รวม (X <sub>i</sub> )	.532**	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการอุทิศเวลาให้กับ  
งานในหน้าที่ของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมี  
ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = 0.532^{**}$ ) โดยด้านความสำเร็จของงาน  
มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.532^{**}$ )  
ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล  
โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.305^{**}$ )

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน (Y <sub>5</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1.ด้านความสำเร็จของงาน (x <sub>1</sub> )	.527**	ปานกลาง
2.ด้านการได้รับการยอมรับ (x <sub>2</sub> )	.583**	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (x <sub>3</sub> )	.590**	ปานกลาง
4.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x <sub>4</sub> )	.661**	ปานกลาง
5.ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (x <sub>5</sub> )	.443**	ปานกลาง
6.ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>6</sub> )	.504**	ปานกลาง
รวม (X <sub>t</sub> )	.698**	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = 0.698^{**}$ ) โดยด้านด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.661^{**}$ ) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.443^{**}$ )

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Y <sub>6</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1.ด้านความสำเร็จของงาน (x <sub>1</sub> )	.488**	ปานกลาง
2.ด้านการได้รับการยอมรับ (x <sub>2</sub> )	.523**	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (x <sub>3</sub> )	.583**	ปานกลาง
4.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x <sub>4</sub> )	.527**	ปานกลาง
5.ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (x <sub>5</sub> )	.371**	ปานกลาง
6.ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>6</sub> )	.533**	ปานกลาง
รวม (X <sub>r</sub> )	.638**	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสัมพันธ์  
ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมี  
ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = 0.638^{**}$ ) โดยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.583^{**}$ ) ส่วนที่มี  
ค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล โดยมีความสัมพันธ์  
กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.371^{**}$ )

## ตอนที่ 2 การหาแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ( $r=0.809$ ) แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของตัวแปรทั้งสอง พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน นั่นคือตัวแปรทั้งสองตัวคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันจริงและวิธีการที่จะทำให้พัฒนาตัวแปรทั้งสองตัวเกิดได้จริงคือ การพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม มาหาแนวทางในการพัฒนาและนำประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม มาหาแนวทางพัฒนาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปรากฏดังตาราง 38-46

ตาราง 38 การนำเสนอระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	แปลความเมื่อ เทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.42	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.48	สูงกว่า	-
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.47	สูงกว่า	-
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.52	สูงกว่า	-
5. ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	4.28	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.42	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
<b>รวม</b>	4.43	-	-

จากตาราง 38 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 คามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านสภาพการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องหาแนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอ แนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้โดยสรุป ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

“... ผู้บริหารต้องไว้วางใจครูผู้สอน ให้การช่วยเหลือ

ช่วยวางแผน ให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จและมีความพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ควรมีการมอบหมายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในการ ทำงานให้แก่ครูและบุคลากรตามความถนัด หมายถึงการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย...”

(ธวัชชัย ไพโหิล, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ให้กำลังใจครูผู้สอนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เชิดชูเกียรติคุณ ให้รางวัลเกียรติคุณ และเผยแพร่ให้สาธารณชนได้รับทราบ ...”

(ประพิณพัทตร์ ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2564)

“... นิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงาน แบบกัลยาณมิตรให้คำแนะนำ ปรีกษาเสนอแนวทางการทำงาน ...”

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารต้องให้คำปรึกษา ชี้แนะ ติดตามช่วยแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ทำงาน และมีการพูดคุยเชิงบวกแก่บุคลากร...”

(อานนท์ อินทรพาณิชย์, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ ได้โดยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้นในแหล่งปฏิบัติการ ผู้บริหารต้องมีความ

เข้าใจและให้กำลังใจ ผู้บริหารต้องพร้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารต้องมีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเป็นเชิงบวก ...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... จัดหาวิทยากรหรือนักพูดเพื่อจัดการอบรมในการสร้างส่งเสริมสนับสนุน ครูผู้สอนด้านการทำงาน ...”

(โสภณ อุดรสรรพ, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ในการมอบหมายงานแต่ละครั้ง ให้มีทีมที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ เป็นคณะกรรมการร่วมด้วย คอยแนะนำเพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานจะได้ดำเนินงานไปได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ...”

(สุภาภรณ์ ภูตินทราย, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

1. ระดมความคิดเพื่อทำเป็นพันธกิจในการทำงาน รวมทั้งการปรับทัศนคติในการทำงานให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน

2. การมอบหมายภาระงานให้ชัดเจน เหมาะสมกับศักยภาพของบุคคล

3. การให้โอกาสและสนับสนุนส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี

4. การให้ความไว้วางใจและมอบอำนาจในการพัฒนาและการทำงานในวิธีการแนวทางใหม่

5. การตรวจสอบกำกับและติดตามการทำงานอย่างเป็นระบบและไปส่งได้เพื่อให้มีการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ...”

(สดีใส ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“... โรงเรียนมีเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีระบบการทำงานชัดเจน มีการประเมินผล รวมถึงการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันท่วงที ...”

(วิมลรัตน์ พลหาญ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอเป็นตารางสรุปแนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสำเร็จของงานดังนี้





ตาราง 39 สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสำเร็จของงาน

ประเด็นการพัฒนา	ไชยา ภาวระบุตร	ชัชชัย ไพใหญ่	ประพิณพัทตร์ ชูระนนท์	สาวสุภาภรณ์ อัสประจง	อานนท์ อินทรพลาภิชัย	ประจักษ์ เต็มไคร	โสภณ ชูศรีธรรมพ์	สุภาภรณ์ ภูดินทราย	เสด็จ ชูเมงเภา	กิมลรัตน์ พงษ์เกษม	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานได้สำเร็จ โดยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีความพึงพอใจในผลสำเร็จ	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		7	70
2. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอนตามความถนัดเหมาะสม กับศักยภาพของบุคคล โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ เป็นคณะกรรมการทำงานร่วม		✓					✓	✓	✓		4	40
3. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานแบบกัลยาณมิตร			✓	✓	✓				✓		4	40
4. ผู้บริหารให้กำลังใจครูผู้สอนเชิงบวก เช่น เชิดชูเกียรติคุณ และเผยแพร่ให้สาธารณชนได้รับทราบ			✓			✓					2	20

ประเด็นการพัฒนา	ระดับนโยบาย	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล	ระยะเวลา	สถานะ	ความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ	รวม	ร้อยละ
5. การให้ความไว้วางใจและมอบอำนาจในการพัฒนาและการทำงานในวิธีการแนวทางใหม่										1	10
6. โรงเรียนมีเป้าหมายมีระบบการทำงานชัดเจน ประเมินผลรวมถึงการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันที่										2	20



จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ  
แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความสำเร็จของงานดังนี้

1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานได้สำเร็จ โดยให้ความช่วยเหลือ  
สนับสนุน ส่งเสริม ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีความพึงพอใจในผลสำเร็จ
2. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอนตามความถนัดเหมาะสมกับศักยภาพ  
ของบุคคล โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เป็นคณะกรรมการทำงานร่วม
3. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานแบบ  
กัลยาณมิตร
4. ผู้บริหารให้กำลังใจครูผู้สอนเชิดชูเกียรติคุณ และเผยแพร่ให้สาธารณชน  
ได้รับทราบ
5. การให้ความไว้วางใจและมอบอำนาจในการพัฒนาและการทำงาน  
ในวิธีการแนวทางใหม่
6. โรงเรียนมีเป้าหมายมีระบบการทำงานชัดเจน ประเมินผล รวมถึงการ  
แก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันที่

2. ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำ  
สัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

“... ผู้บริหารต้องมีค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน  
นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ อำนวยความสะดวกในการทำเรื่องรับค่าสวัสดิการ  
ต่าง ๆ รวมถึงที่พักอาศัย ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... พิจารณา ความดีความชอบและการเลื่อนเงินเดือนและอื่น ๆ  
อย่างโปร่งใสตรวจสอบได้และเป็นธรรมมาภิบาล อุทิศตามและใช้แบบคุณธรรมมากกว่าระบบ  
อุปถัมภ์ ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารต้องมีการจัดสรรสวัสดิการ กรณีที่เป็นครูบรรจุ  
ใหม่และไม่ได้รับเงินค่าเช่าบ้านหรือหาบ้านพักให้อยู่อาศัยโดยไม่ต้องจ่ายค่าเช่า มีอาหาร  
เครื่องดื่มให้บริการครูในกรณีที่ต้องมาทำงานนอกเวลาเรียนที่โรงเรียน ...”

(ประพิณพัทธ์ ฐระนนท์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2564)

“... กระทรวงควรมีเกณฑ์ในการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะอย่างชัดเจน และมีเงินค่าวิทยพัฒนาให้แก่ผู้ที่มีการพัฒนาตนเอง หรือค่าตอบแทนในกรณีทำงานล่วงเวลา ...”

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนงบประมาณในด้านต่าง ๆ อาทิ ค่าสอนเสริมนักเรียนนอกเวลาเรียน ค่าเช่าบ้าน ...”

(อานนท์ อินทรพาณิชย์, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารต้องมีเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนในการเลื่อนเงินเดือน และนอกจากเงินเดือนต้องมีประโยชน์อย่างอื่น เช่น เบี้ยเลี้ยง จะต้องมีความเสมอภาคและเป็นธรรม ...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... จัดทำกรอบความรู้ หรือปฏิสัมพันธ์ให้กับครูผู้สอนบรรจุใหม่ หรือผู้ที่สนใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ...”

(โสภณ อุตรสรรพ, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ฝ่ายบริหารควรประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง แล้วนำสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน จัดสวัสดิการพื้นฐานต่าง ๆ ที่บำรุงขวัญและกำลังใจของครู เช่น ของขวัญวันเกิด แสดงความยินดีเมื่อได้รับรางวัลหรือสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ...”

(สุภาภรณ์ ภูตินทราย, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...1. ได้รับสิทธิวันหยุดประจำปี ลา กิจ ลาป่วย ตามระเบียบ และเหมาะสม

2. ได้รับการดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี การมีชมรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น แอโรบิก ออกกำลังกาย

3. ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การสัมมนาประจำปี การทัศนศึกษา อาจารย์รวมถึงการได้รับชุดฟอร์มของหน่วยงาน

4. การพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือนที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส ตลอดจนการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ...”

(สดีใส ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารต้องมีการเลื่อนเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ ผลสำเร็จของงานมากกว่าความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงาน มีการช่วยแก้ปัญหาให้กับบุคลากรด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ...”

(วิมลรัตน์ พลหาญ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอเป็นตารางสรุปแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านเงินเดือน หรือผลประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้





ตาราง 40 (ต่อ)

ประเด็นการพัฒนา	ใช้ภาษา ภาษาไทย	ใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์	ประเมินผล การเรียนรู้	ส่งเสริม การเรียนรู้	ใช้สื่อ การเรียนรู้	ใช้ เทคโนโลยี	ประเมิน ผล	ใช้ สื่อ	ใช้ สื่อ	ประเมิน ผล	รวม	ร้อยละ
4. ควรมีเกณฑ์ในการขอมิ หรือเลื่อนวิทยฐานะอย่างชัดเจน				✓		✓		✓			3	30
5. จัดทำกรอบรมให้ความรู้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง							✓				1	10
6. จัดสวัสดิการพื้นฐานต่าง ๆ ที่บำรุงขวัญและกำลังใจของครู				✓				✓	✓		3	30

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ  
แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารต้องมีค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจาก  
เงินเดือน
- 2.2 พิจารณา ความดีความชอบและการเลื่อนเงินเดือนและอื่น ๆ  
อย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ใช้แบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์
- 2.3 ผู้บริหารต้องมีการจัดสรรสวัสดิการ เช่น เงินค่าเช่าบ้านหรือหาบ้านพัก  
การสัมมนาประจำปี การทัศนศึกษา ชุดพORMของหน่วยงาน
- 2.4 ควรมีโอกาสในการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะอย่างชัดเจน
- 2.5 จัดทำการอบรมให้ความรู้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 2.6 จัดสวัสดิการพื้นฐานต่าง ๆ ที่บำรุงขวัญและกำลังใจของครู

### 3. ด้านสภาพการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

“... ผู้บริหารต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของ  
ครูผู้สอน ให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวก  
อย่างเพียงพอต่อความต้องการ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารร่วมกับครูผู้สอนในโรงเรียนจัดบรรยากาศและ  
สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้การปฏิบัติงานน่าอยู่และสบายใจ และมีการมอบหมายงาน  
ให้บุคลากรอย่างชัดเจนไม่ก้าวก่ายกัน ...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นที่  
ครูต้องใช้ในการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ แล้วจัดหาให้ในส่วนที่ขาด เพื่อสร้างขวัญ  
กำลังใจให้ครูทำหน้าที่สอนอย่างเต็มความรู้ เต็มความสามารถ ทำให้สามารถพัฒนาการ  
เรียนรู้ของผู้เรียน ยกกระดับคุณภาพการศึกษา...”

(ประพิณพัทธ์ ฐระนนท์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ใช้เทคนิคทางการบริหารอย่างรอบด้าน จัดหาวัสดุ  
อุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อความต้องการของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน ...”  
(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ควรจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้  
โดยโรงเรียนสนับสนุนงบในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ...”  
(อานนท์ อินทรพาณิชย์, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ วัสดุอุปกรณ์ต้องมีความ  
เพียงพอ มีความทันสมัย สภาพต้องพร้อมใช้งาน ...”  
(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ เพื่อรับทราบ  
ปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ...”  
(โสภณ อุดรสรรพ, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ฝ่ายบริหารมอบหมายงาน โดยปราศจากการครอบงำ  
ความคิดให้อิสระในการตัดสินใจและดำเนินงานอย่างเต็มที่ เต็มความรู้  
เต็มความสามารถ ...”  
(สุภาภรณ์ ภูตินทราย, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการนำเสนอ แนวทางการจัด  
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม ...”  
(สดีใส ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“... โรงเรียนต้องมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน  
มีชั่วโมงการทำงานเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ...”  
(วิมลรัตน์ พลหาญ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์  
ผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอเป็นตารางสรุปแนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านสภาพการทำงาน  
ดังนี้

ตาราง 41 สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านสภาพการทำงาน

ประเด็นการพัฒนา	ระดับ พอ	ดี พอ	ดี มาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	7	70
2. ผู้บริหารจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ควรจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้	✓	✓	✓		✓				✓		5	50
3. ผู้บริหาร สนับสนุนงบในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์			✓		✓						2	20
4. ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน		✓					✓	✓		✓	4	40
5. โรงเรียนต้องมีชั่วโมงการทำงานเหมาะสม									✓	✓	2	20

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ  
แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านสภาพการทำงาน ดังนี้

- 3.1 ผู้บริหารต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและมีวัสดุ  
อุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ
- 3.2 ผู้บริหารจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3.3 ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้  
สนับสนุนงบในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์
- 3.4 ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการ  
ของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 3.5 โรงเรียนต้องมีชั่วโมงการทำงานเหมาะสม

ตาราง 42 การนำเสนอระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	แปลความ เมื่อเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
1. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	4.44	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.45	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
3. ความคาดหวังของโรงเรียน ที่มีต่อนักเรียน	4.45	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
4. การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ ของบุคลากร	4.64	สูงกว่า	-
5. ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการ จัดการเรียนการสอน	4.46	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
6. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน กับชุมชน	4.51	สูงกว่า	-
<b>รวม</b>	4.49	-	-

จากตาราง 42 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ความความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ย ที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการกำหนดหน้าที่ รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องหาแนวทาง พัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

จากการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอแนวทางในการพัฒนา ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำ สัมภาษณ์ไว้โดยสรุป ดังนี้

### 1. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำ สัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องจัดบรรยากาศโรงเรียนให้สะอาดสวยงามเป็น ระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีการจัดเวรยาม ให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตทรัพย์สินนักเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... มีการประเมินผลการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนในลักษณะเอื้อต่อการเรียนรู้ และสะดวกสบายในการทำงานโดยครูและนักเรียน ...”

(ธวัชชัย โพไพล, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“...1. โรงเรียนควรจัดแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและหลายจุด เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนนอกห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. โรงเรียนควรรื้อมาตรการในการดูแลรักษาความปลอดภัย ของนักเรียนในทุกที่ที่อยู่ในโรงเรียน

3. โรงเรียนควรมีน้ำดื่มที่สะอาดและถูกสุขลักษณะแก่นักเรียน และครู มีให้ใช้เพียงพอสำหรับห้องน้ำและรักษาความสะอาดห้องน้ำ ห้องสุขาอย่างเป็น ปัจจุบันทุกวัน ...”

(ประพิณพัทธ์ ฐระนนท์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2564)

“... จัดศึกษาดูงานสถานศึกษา ที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการจัด  
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเพื่อที่มาเป็นแบบในการบริหารจัดการ ...”

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... จัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด สะดวก  
สบายสร้างความรักในงานที่ทำ สร้างมิตรภาพในที่ทำงาน สร้างทัศนคติการทำงาน  
คิดบวกสร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่ ...”

(อานนท์ อินทรพาณิชย์, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมคือปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ  
ความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานต้องเป็นกัลยาณมิตรที่ดี สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน  
มีความสะอาด ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... จัดสรรบุคลากรประจำวางแผนการดำเนินงาน การสร้างซ่อม  
แซมบำรุงรักษาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ...”

(โสภณ อุตรสรรพ, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“... โรงเรียนต้องจัดอาคาร สถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์  
ให้มีความพร้อมในการใช้งานและการปฏิบัติการสอน ...”

(สุภาภรณ์ ภูตินทราย, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... สถานที่ในการทำงาน มีความสะอาดเป็นระเบียบ อากาศ  
ถ่ายเทดี และแสงสว่างเพียงพอ ตลอดจนปราศจากเสียงรบกวน มีความเป็นสัดส่วน  
มีห้องปฏิบัติงาน ความสะดวกสบายต่อการทำงาน มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน  
เพียงพอและเหมาะสมสภาพการทำงานและบรรยากาศส่งเสริมการทำงาน ...”

(สดใส ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“... โรงเรียนควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณในการให้บริการ  
เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ...”

(วิมลรัตน์ พลหาญ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์  
ผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอเป็นตารางสรุปแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ดังนี้



ตาราง 43 สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนา	ไชยา	เกาะพะลวย	สวี	พุนพิน	ดอนสัก	เกาะสมุย	เกาะพะลวย	เกาะเต่า	เกาะพะลวย	รวม	ร้อยละ
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
1. ผู้บริหารต้องจัดบรรยากาศโรงเรียนให้สะอาดสวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และส่งเสริมต่อการทำงาน	✓		✓		✓	✓		✓	✓	7	70
2. โรงเรียนควรจัดแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและหลายจุดเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน		✓	✓		✓			✓	✓	6	60
3. ศึกษาดูงานในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจัดสรรบุคลากรประจำวางแผนการดำเนินงาน การสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษา				✓			✓			2	20
4. ผู้บริหารต้องสร้างทัศนคติการทำงานคิดบวก สร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อนร่วมงานต้องเป็นกัลยาณมิตรที่ดี					✓	✓				2	20

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ  
แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1.1 ผู้บริหารต้องจัดบรรยากาศโรงเรียนให้สะอาดสวยงามเป็นระเบียบ  
เรียบร้อย มีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และส่งเสริมต่อการทำงาน

1.2 โรงเรียนควรจัดแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและหลายจุดเพื่อพัฒนาการ  
เรียนรู้ของนักเรียน

1.3 จัดสรรบุคลากรประจำวางแผนการดำเนินงาน การสร้างซ่อมแซม  
บำรุงรักษา

1.4 ผู้บริหารต้องสร้างทัศนคติการทำงานคิดบวก สร้างสรรค์วิธีการทำงาน  
แบบใหม่ เพื่อร่วมงานต้องเป็นกัลยาณมิตรที่ดี

**2. ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน  
ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้ ดังนี้**

“...ผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ  
ของแต่ละฝ่ายและต้องตั้งเป้าหมายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและสร้างการ  
รับรู้ร่วมกัน ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... กำหนดบทบาทหน้าที่การรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน  
และมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างชัดเจนไม่ก้าวก่ายกัน ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้  
ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ก่อนเป็นอันดับแรก ถ้าไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบ  
โดยตรงหรือโดยตำแหน่ง ควรจัดให้ตามความสมัครใจ ความชอบ ความต้องการจะทำ  
ประกอบการตัดสินใจด้วย ...”

(ประพิณพัทธ์ ฐระนนท์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ควรมีการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมนำ  
ความรู้ ...”

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจร่วมกัน ถึงบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมด้วยการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อถ้าเกิดปัญหาจะได้แก้ไขปัญหานั้นได้อย่างทันท่วงที...”

(อานนท์ อินทรพาณิชย์, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... สิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการคือ ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน นอกจากมีความสามารถแล้วจะต้องรักในงานที่ทำด้วย ผู้บริหารต้องออกคำสั่งให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรและมุ่งไปที่เป้าหมายว่างานนี้ต้องการความสำเร็จในเรื่องใด ...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... จัดทำคำสั่งหรือนโยบายให้ครูจัดทำหรือสร้างรูปแบบการวิเคราะห์หัวข้อชีวิตและจัดทำแผนการจัดการอย่างเป็นรูปธรรม...”

(โสภณ อุตรสรรพ, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“... กำหนดค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนและครูให้ชัดเจน พร้อมแจ้งแนววิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ...”

(สุภาภรณ์ ภูตินทราย, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ระดมความคิดเพื่อทำเป็นพันธกิจในการทำงาน รวมทั้งการปรับทัศนคติ ในการทำงานให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ...”

(สดีใส ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“... โรงเรียนต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง มีการจัดโครงสร้างงานแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานการแก้ปัญหาการตัดสินใจ...”

(วิมลรัตน์ พลหาญ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอเป็นตารางสรุปแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ดังนี้

ตาราง 44 สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน

ประเด็นการพัฒนา	วิสัยทัศน์	พันธกิจ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	นโยบาย	แผนปฏิบัติการ	แผนงบประมาณ	แผนงาน	แผนปฏิบัติการ	แผนงบประมาณ	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารต้องตั้งเป้าหมายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและสร้างการรับรู้ร่วมกัน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	8	80
3. โรงเรียนควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำกับติดตามอยู่เสมอ				✓	✓						2	20
4. โรงเรียนต้องให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการแก้ปัญหา	✓		✓		✓				✓	✓	5	50

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารต้องตั้งเป้าหมายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และสร้างการรับรู้ร่วมกัน
- 2.2 ผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน
- 2.3 โรงเรียนควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำกับติดตามอยู่เสมอ
- 2.4 โรงเรียนต้องให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการแก้ปัญหา

### 3. ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

“...ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องสร้างความตระหนักและสร้างความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จแก่นักเรียนทั้งในด้านการศึกษา ความประพฤติรวมทั้งความคาดหวังที่ดีจากชุมชน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... โรงเรียนและชุมชนต้องมีการตั้งเป้าหมายของคุณผู้เรียนร่วมกัน ทั้งเรื่องด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านกิจกรรมและด้านพฤติกรรม ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ควรมีการเชิญชวนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น...”

(ประพิณพัคตร์ ฐระนนท์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2564)

“... โรงเรียนควรมีการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนและสอดคล้องกับที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด...”

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมในการสร้างความสำเร็จและความมุ่งมั่นของครูผู้สอน นักเรียน และชุมชน มีการรวมกิจกรรมและเผยแพร่ผลงานกับชุมชนในทุก ๆ ครั้งที่มีโอกาส ...”

(อานนท์ อินทรพาณิชย์, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของโรงเรียน ให้ชุมชนรับรู้เป้าหมายหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... จัดทำหลักสูตรชุมชน ศึกษาดูงานเรียนรู้นอกห้องเรียน ประสานความร่วมมือด้านต่าง ๆ และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับความอนุเคราะห์ ...”

(โสภณ อุดรสรรพ, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ฝ่ายบริหารควรใช้หลักการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน โดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือรางวัลที่นักเรียนได้รับ หรือการดูแลนักเรียน มาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินความสำเร็จ ...”

(สุภาภรณ์ ภูตินทราย, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... มีประชุมกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถแต่ละบุคคล มีการกำกับติดตามงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน ...”

(สดีใส ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“... โรงเรียนต้องสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ให้กับชุมชน มีการเผยแพร่ข่าวสารผลงานกิจกรรมต่าง ๆ ให้ชุมชนได้รับทราบ ...”

(วิมลรัตน์ พลหาญ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอเป็นตารางสรุปแนวทางพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ดังนี้

ตาราง 45 สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน

ประเด็นการพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	ศรัทธัย ไพเทิล	ประพิณพัทตร์ ฐระนนท์	สุภารัตน์ อัฐประจง	อานนท์ อินทพนาธิชัย	ประจักษ์ เข้มไคร	โสภณ อุดรสรทรัพย์	สุภาภรณ์ ภูดินทราย	สดีไล ชูมปัญญา	วิมลรัตน์ พลหาญ	รวม	ร้อยละ
1. โรงเรียนต้องสร้างความตระหนักและสร้างความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จแก่นักเรียนทั้งในด้านการศึกษา ความประพฤติ	✓	✓			✓			✓			4	40
2. โรงเรียนและชุมชนต้องมีการตั้งเป้าหมายของคุณผู้เรียนร่วมกัน	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		7	70
3. ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมในการสร้างความสำเร็จและความมุ่งมั่นของครูผู้สอน นักเรียน และชุมชน		✓			✓	✓	✓			✓	5	50
4. โรงเรียนต้องการเผยแพร่ข่าวสารผลงานกิจกรรมต่าง ๆ			✓		✓						2	20
5. โรงเรียนควรมีการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีการตั้งเป้าหมายของโรงเรียน				✓				✓	✓		3	30

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ดังนี้

3.1 โรงเรียนต้องสร้างความตระหนักและสร้างความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จแก่นักเรียนทั้งในด้านการศึกษา ความประพฤติ

3.2 โรงเรียนและชุมชนต้องมีการตั้งเป้าหมายของคุณผู้เรียนร่วมกัน

3.3 ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมในการสร้างความสำเร็จและความมุ่งมั่นของครูผู้สอน นักเรียน และชุมชน

3.4 โรงเรียนต้องการเผยแพร่ข่าวสารผลงานกิจกรรมต่าง ๆ

3.5 โรงเรียนควรมีการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีการตั้งเป้าหมายของโรงเรียน

**4. ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน**  
**ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้ ดังนี้**

“... โรงเรียนต้องมีกำกับดูแล และติดตามผลการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“... สนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนสร้างลักษณะนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ หรือเทคโนโลยีให้นำมาพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ควรมีการติดตามต่อเนื่องกับนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว ด้วยว่าสามารถเรียนต่อได้หรือไม่ สำเร็จแล้วมีงานทำหรือไม่ ...”

(ประพิณพัทธ์ ฐระนนท์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2564)

“... จัดอบรมพัฒนาด้านวิชาการการจัดการเรียนรู้การผลิตสิ่งนวัตกรรมและวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ...”

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)



“... ผู้บริหารควรมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งด้านพฤติกรรมนักเรียนและสถานะครอบครัว เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียนให้ถูกจุดและรอบด้านทั้งในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้และสถานะครอบครัว ทำให้นักเรียนมีการพัฒนาคุณภาพตัวเองเป็นคนดีมีคุณธรรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีความเข้าใจกันดีคู่กับครอบครัว...”

(อานนท์ อินทรพาณิชย์, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารต้องมีการกำกับโดยใช้เน็ต ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการกรณีเน็ตแบบทางการคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเน็ตของโรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... จัดทำการเน็ตเพื่อเยี่ยมชมการจัดการเรียนการสอนร่วมวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็น แนะนำและชื่นชม ...”

(โสภณ อุดรสรรพ, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“... มอบงานที่ทำทลาย แปลกใหม่ สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปในโลกยุคโลกาภิวัตน์...”

(สุภาภรณ์ ภูตินทราย, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“... การได้รับมอบหมายงานที่ตรงสายงานด้านความรู้และความสามารถ ได้รับปริมาณงานและความรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความถนัด เช่น งานสอนเหมาะสมและตรงกับวิชาเอก ได้ทำงานที่มีอิสระทางความคิดสามารถพัฒนางานได้อย่างรวดเร็วมีความน่าสนใจ แปลกใหม่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระเบียบปฏิบัติแน่นอนและชัดเจนมีเป้าหมายกำหนดแน่ชัด ...”

(สดีใส ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

“... มีการนิเทศการสอนอยู่เสมอ มีการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ปรับความคิดของครูใหม่มองนักเรียนบนพื้นฐานของความรัก ...”

(วิมลรัตน์ พลหาญ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์  
ผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอเป็นตารางสรุปแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการ  
จัดการเรียนการสอน ดังนี้

ตาราง 46 สรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ประเด็นการพัฒนา	ใช้ยา ภาวะบุตร	ตัวช่วย ไฟไหล	ประพิณพัทตร์ ทุระนนท์	สุภากรรัตน์ อัจจุประจง	อาานนท์ อินทรพาทินิชย์	ประจักษ์กร เข้มไคร	โสภณ อุดรสรรพ	สุภาภรณ์ ภูตินทราย	สดีใส ชุ่มปัญญา	วิมลรัตน์ พลหาญ	รวม	ร้อยละ
1. โรงเรียนต้องมีการนิเทศกำกับการดูแล และติดตามผล การเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	✓		✓		✓	✓	✓			✓	6	60
2. โรงเรียนต้องมีการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	✓									✓	2	20
3. มอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความ ถนัด									✓		1	10
4. จัดอบรมพัฒนาด้านวิชาการการจัดการเรียนรู้การ ผลิตสื่อและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		✓		✓				✓	✓		4	40
5. มีการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ ทันสมัยอยู่เสมอ	✓			✓							2	20

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ  
แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน  
ดังนี้

- 4.1 โรงเรียนต้องมีการนิเทศกำกับดูแล และติดตามผลการเรียน  
การสอนภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2 โรงเรียนต้องมีการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
- 4.3 มอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความถนัด
- 4.4 จัดอบรมพัฒนาด้านวิชาการการจัดการเรียนรู้การผลิตสื่อ  
และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 4.5 มีการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผล
7. อภิปรายผล
8. ขอเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

### สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นไปในทิศทางบวก

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,336 คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 85 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,252 คน จาก 45 โรงเรียน

#### 2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2563 ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, หน้า 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 103) จำนวน 329 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 85 คน และครูผู้สอนจำนวน 268 คน จาก 45 โรงเรียน และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษา

สร้างขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้แก่ สถานะภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดย แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งมี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน การอุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ที่ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

### ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้ มีวิธีดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดข้อคำถามให้มีจำนวนมากไว้ก่อน แล้วนำมาตรวจสอบวินิจฉัยอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้องที่สุด
3. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านโครงสร้าง (Construct Validity) รูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ควรให้ปรับปรุง
4. นำร่างแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling)
5. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมชัดเจนทางภาษาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง (Try out) คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 ซึ่งไม่ใช่ตัวอย่าง ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรและตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อคำนวณค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 96) ได้ค่าคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้ คือ
  - 6.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .505 - .884 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .933



6.1 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .562 – .939 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .950

7. นำแบบสอบถามที่นำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เก็บข้อมูลวิจัย
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประสานงานกับทางโรงเรียนโดยมอบให้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 โรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการนำไปให้ครูในโรงเรียนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน ตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 โรงเรียน จัดส่งถึงครูในโรงเรียน พร้อมนัดวันเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
4. เมื่อครบกำหนดไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามทั้ง 353 ฉบับ มีความสมบูรณ์ร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลไป วิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการนำเสนอการวิจัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Descriptive Statistics) จากแบบสอบถาม ด้วยวิธีทางสถิติ พรรณนา (Content analysis) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง (Tabular Presentation) การพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Approach Analysis) และเขียนสรุปเป็นแบบบรรยาย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

## 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่า t (t-test ชนิด Independent Samples)

2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Sheffe Sheffe-Method หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผู้วิจัยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.90 ขึ้นไป	สูงมาก
0.70-0.89	สูง
0.30-0.69	ปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

## สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า
  - 3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
  - 3.2 ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
  - 4.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
  - 4.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. แนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

## อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อหนุนน้อยที่สุดตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนมองว่าตนเองได้รับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงานอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งเพื่อนร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อหนุนซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูผู้สอนที่มีอายุงานน้อยและยังไม่มีวิหะฐานะจะมีการเลื่อนเปอร์เซ็นต์เงินเดือนน้อย

เมื่อเปรียบเทียบฐานของเงินเดือนกับครูผู้สอนที่มีอายุงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ แก่นสาร (2558, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูและผู้บริหาร จำนวน 351 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 175 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ อษรารักษ์ อุณีวิเศษ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 116 คน ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนมองว่าตนเองปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน อีกทั้งการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และในบริบทของการดำเนินงานในยุค 4.0 หน่วยงานราชการถูกกระตุ้นให้ปฏิบัติงานของตนเองให้เต็มตามศักยภาพจนชุมชนประจักษ์ชัดในการดำเนินการต่าง ๆ จึงเข้ามาช่วยเหลือให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรชนก แยมอุทัย (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฟื่องฟ้า เรืองเวช (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 958 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า

3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน หรือผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านสภาพการทำงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมองว่าตนเองมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากรต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม อีกทั้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาต่าง ๆ มีการจัดให้สวัสดิการและค่าตอบแทนการดำเนินการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม แต่ครูผู้สอนอาจมองว่าหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสม อีกทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานยังไม่ได้รับตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อษรารักษ์ อุณวิเศษ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิษพงษ์ อู่ยวงศ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมองว่าโรงเรียนมีการจัดบรรยากาศสะอาด สวยงาม เชื้อต่อการเรียนรู้และมีความปลอดภัย อีกทั้งโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน มีการประเมินตนเองของครูผู้สอน มีความคาดหวังถึงคุณภาพผู้เรียนในด้านวิชาการและยังมีการสร้างความตระหนักในการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ครูผู้สอนอาจมองว่าโรงเรียนจัดบรรยากาศ ในโรงเรียนยังไม่ดีเท่าที่ควร ระเบียบการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน อีกทั้งความคาดหวังคุณภาพผู้เรียนยังมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรชนก แยมอุทัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามทรรคนะของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพทำงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอษรารักษ์ อุณีเศษ (2560, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

4.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าวมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็น ครูชำนาญการ ครูชำนาญ



การพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ เมื่อรับราชการนาน ๆ การเลื่อนขั้นเงินเดือนจะสูงกว่าครูบรรจุใหม่ การมีตำแหน่งวิทยฐานะทำให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ครูผู้สอนกลุ่มดังกล่าวมีความพึงพอใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อษรารักษ์ อุณวิเศษ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียน การสอนและความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในด้านดังกล่าวมากกว่ากลุ่มที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมองว่าโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลงานของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อเทียบกับผลงานในอดีต จะเห็นว่าในปัจจุบันงานในด้านต่าง ๆ มีความชัดเจนและมีคุณภาพมากกว่าแต่ผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอาจมองว่า โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบ การปฏิบัติงานและมีการประเมินผลงานของครูผู้สอนยังไม่สม่ำเสมอเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรชนก แยมอุทัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพ สถานศึกษาตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ สถานศึกษาตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา เมื่อจำแนกตามสถานภาพ คือ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอษรารักษ์ อุณวิเศษ (2560, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสกลนคร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประสิทธิผลของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์ก็อยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษครูผู้สอนพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่เป็น โรงเรียนที่ให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง ครูผู้สอนได้มี โอกาสนำเสนอและเผยแพร่ผลงาน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งได้รับวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อความต้องการ แต่โรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็กอาจมองว่าครูผู้สอนปฏิบัติงานยังไม่ตรงตาม ความรู้ความสามารถของตนเอง ครูผู้สอนมีโอกาสนำเสนอและเผยแพร่ผลงานยังไม่มาก เท่าที่ควร อีกทั้งยังได้รับวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ และการที่ครูได้ย้ายเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ นั่นคือครูดังกล่าวต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก เพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ เป็นโรงเรียนที่อยู่ในตัวอำเภอ/ ตัวจังหวัด ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องมีอายุราชการมาก ซึ่งหมายถึงการมีวิทยฐานะของครู ที่สูง จึงได้รับการอนุมัติให้ย้ายเข้ามาปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดดังกล่าว ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของอษรารักษ์ อุ่นวิเศษ (2560, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีประสิทธิผลมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานของครูแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการติดตามผลการเรียนการสอนในโรงเรียน ครูสร้างผลงานที่ส่งผลไปถึงนักเรียนจนเป็นที่พึงพอใจของชุมชน อีกทั้งโรงเรียนยังได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างต่อเนื่อง แต่โรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็กอาจมองว่าโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานของครูแต่ละฝ่ายยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร การติดตามผลการเรียนการสอนในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน ครูสร้างผลงานที่ส่งผลไปถึงนักเรียนยังน้อย อีกทั้งโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌรงฤทธิ์ นามเหล่า (2560, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 627 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ บุขดี (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 137 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโดยรวม ( $X_i$ ) กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ( $Y_i$ ) มีความสัมพันธ์กัน ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม และรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หากผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนและภาระ งานอื่น ๆ ที่ครูผู้สอนได้รับผิดชอบ ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้า และมีความชำนาญในงานที่กำลังปฏิบัติ รวมถึงโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติตน ในเวลาทำงานอย่างเหมาะสมและได้รับความร่วมมือจากนักเรียนเป็นอย่างดี ก็จะเป็นส่วน ส่งเสริมให้ ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และถ้าครูผู้สอนได้ปฏิบัติงาน

ตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของตนเองและครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในโรงเรียนเป็นอย่างดีและทันสมัย รวมถึงโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติตนในเวลาดำเนินงานอย่างเหมาะสมและโรงเรียนมีการติดตามผลการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาก็จะเป็นส่วนส่งเสริมให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญฟ้า เรืองเวช (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 958 คน ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการสอน คุณภาพการสอน วัฒนธรรมโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย รุ่งรัตน์ (2561, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา ฤกษ์มงคล (2561, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสำเร็จของงานด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องให้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่น ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่น ๆ นอกจากจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน เช่น การบริหารจัดการในโรงเรียน คุณลักษณะผู้บริหารบุคลากร ทรัพยากร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของหัวหน้าระดับต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร 4 ฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ เพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน ให้เกิดกับผู้นำในทุกๆระดับในโรงเรียน

2.4 อาจมีการศึกษาผลสำเร็จประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้ตัวแปรอื่น เช่น ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล

บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กรชนก แยมอุทัย. (2557). *ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2551). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เกียรติ บุญโย. (2562). การสร้างแรงจูงใจในพนักงานเพื่อความพึงพอใจในองค์กร. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 8(1), 237-250.
- ขวัญใจ อึ้งตระกูล และคณะ. (2550). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญใจ, เลิศฤทธิ วิมานแมน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- คเชนทร์ ผลจันทร์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประสิทธิผลของการเรียนการสอน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้*. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย*, 6(11) 53-67.
- ชูลีพร บริเอก. (2560). *ปัจจัยการบริหารองค์กรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดนครพนม*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 7(2), 45-54.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ :  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติพร เสถียรพันธุ์. (2561). *แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานบริษัท ไทยเคียววาระไบโอเทคโนโลยีส์จำกัด*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ณรงฤทธิ์ นามเหลา. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *การบริหารความขัดแย้ง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :  
ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพัชร์ อภิรุ่งเรืองสกุล. (2562). *อิทธิพลของทรัพยากรในงานและการยอมรับในงาน  
ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการ ผ่านความพยายามทุ่มเทของพนักงาน  
ฝึกปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการธุรกิจค้าปลีก*. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*,  
11(1), 169.
- ดารารัตน์ อ้นถาวร. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พรรคณีย์ วรหาคำ. (2554). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้  
ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐ์ราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ  
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย รุ่งรัตน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ  
ของผู้บริหารโรงเรียน สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์  
ค.ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธัญพร ลาภทิพมนต์. (2556). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุน  
ด้านสวัสดิการและจริยธรรมในองค์กร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประภาส จิตรรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2557). *ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐไทย*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1-19 .
- พลวิช ยศสุนทร. (2563). *สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบินท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง*. *วารสารรัชต์ภาค*, 14(33), 61-74.
- พิชิต โกพล. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์พาญ ทองกิ่ง. (2563). *บทบาทครูกับการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในศตวรรษที่ 21*. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 4(1), 50-59.
- เพลินพิศ มั่นกระโทก. (2562). *ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนดีเด่นอำเภอแม่แตงจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ไพรินทร์ แก่นสาร, สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2558). *ความพึงพอใจของครูและผู้บริหารโรงเรียนต่อการบริหารการ ศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29*. *พัฒนวารสาร*, 2(2), 15-24.

- เพ็ญฟ้า เรืองเวช. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร.  
วารสารบริหารการศึกษา มศว, 12(23), 19–25.
- ภราดร ดัฒนทัตย์. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนโรงเรียนในเขต อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ภัทรกร มิ่งขวัญ. (2559). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน  
ขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 42. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ภัทรพร อะพรรัมย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชฎาวรรณ พอลสิงห์. (2557). ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน  
ตามมาตรฐานการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดการบริหาร  
สวนตำบลในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา จีวแหลม. (2563). ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล  
โรงเรียนที่จัดการศึกษา ระดับปฐมวัย. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยี  
แห่งสุวรรณภูมิ, 6(1), 676–685.
- ละมัย เหลือผล. (2560). ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษา  
ตามกรอบมาตรฐานระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ลัดดา อ่ำสอาด. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*
- เลิศฤทธิ์ วิมานแมน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับการจัด  
สวัสดิการ และประโยชน์ที่ก่อเกิดตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- วนิดา ทินนา. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของ  
โรงเรียนเกษตรสมบูรณ์วิทยาคม อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. รอยเอ็ด : มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.*
- วรารัตน์ บุษดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วัชพงษ์ อู่ยวงศ์. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วิจิตรา สีสด. (2562). *การวิเคราะห์หาค่าความต้องการจำเป็นของการบริหารผลการปฏิบัติงาน  
ของครูโรงเรียนอำนวยการศิลป์ตามแนวคิดความร่วมมือในการทำงาน. วิทยานิพนธ์  
ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วิภาดา วงศ์ยะรา และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). *การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน  
กับประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา  
เขต 8. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 674-684.*
- วิภาดา วงศ์ยะรา. (2562). *การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.  
นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วีรชาติ ชมภูหอง. (2554). *การพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัด  
การศึกษา โรงเรียนบ้านสนามอำเภอวาปีปทุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มหาสารคาม เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(3), 9-16.*

- ศิริ พันธุ์ทา. (2562). การสร้างความพึงพอใจต่อการให้บริการในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ปัจจุบัน. *วารสารวิจัยและพัฒนา*, 4(2), 32-47.
- ศิริพงษ์ ศรี โรจน์. (2561). การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน. *วารสารสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(2), 304-312.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2563*.  
สกลนคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- \_\_\_\_\_. (2558). *การดำเนินงานการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษา เพื่อการประกอบวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 10(2), 611-621.
- สุขุม มูลเมือง. (2559). ปัจจัยค้ำจุนอิทธิพลข้ามระดับที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและผลสำเร็จของงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา การศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. *วารสารวิชาการ*, 5(2), 105-118.
- สุชาติ อินทร์จันทร์. (2560). โมเดลการวัดประสิทธิผลโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์พหุระดับ. *วารสารวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(3), 108-126.
- สุพรรณิกา ฤกษ์มงคล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(69), 151-160.
- อมรา ไชยคำ. (2559). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 13(61), 209-224.

- อรกัญญา พงษ์พิมาย. (2015). ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(3), 1079-1095.
- อรทัย วงศ์เพชร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 152-166.
- อษรารักษ์ อุณีวิเศษ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัญชลี คำพันธ์. (2555). บทบาทของสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารัสสร วันดี. (2560). ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. Career development international.
- Burke, S. (1995). *Authorship: from Plato to the postmodern: a reader*. Edinburgh Univ Pr.

- Burns, M. (1987). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cambridge University. (1995). *Cambridge International Dictionary of English*. London: Computaprint.
- Davis, C. J. (2010). *Retaining effective urban teachers in the age of accountability: How do successful urban schools address staffing challenges*. Boston University.
- Davis, K. and Newstrom, W. J. (2005). *Human Behavior (Commonwealth of The Northern Mariana Islands)*. New York: Mc Graw – Hill.
- Dey, B. K., Rahman, A., & Akther, Y. (2012). Teacher's self-esteem and job satisfaction: Pilot study in Chittagong region. *Asian Business Review*, 1(1).
- French, W. (1994). *Human Resources Management*. 3rd ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Grossi, D.L. (2001). The role of superintendents in engaging the public in defining the goals of education. *Dissertation Abstracts International*, 61(11) : 4241–A, May
- 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., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. A. (1932). Technique for a means of attitudes. *Archive of Psychology*, 7(40), 24–26.
- London, M., & Stumpf, S. A. (1982). *Managing careers (Vol. 4559)*. Addison Wesley Publishing Company.
- Shann, M. H., Bryant, M. H., Brooks, M. I., Bukuluki, P., Muhangi, D., Lugalla, J., & Kwesigabo, G. (2010). *The effectiveness of educational support to orphans and vulnerable children in Tanzania and Uganda*. ISRN Public Health, 2013.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Brothers.



- Fasanaro, P., D'Alessandra, Y., Di Stefano, V., Melchionna, R., Romani, S., Pompilio, G., & Martelli, F. (2008). MicroRNA-210 modulates endothelial cell response to hypoxia and inhibits the receptor tyrosine kinase ligand Ephrin-A3. *Journal of biological chemistry*, 283(23), 15878–15883.
- Menon, M. E., & Athanasoula-Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: The role of gender and experience. *School Leadership & Management*, 31(5), 435–450.
- Mitchell, T. R. (1982). *People in Psychology: An Introduction to Organization Behavior*. 2nd ed. Tokyo: Mc-Graw-Hill Hagakusha
- Person, J.L. (2004). An examination of the relationship between anticipative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Community Colleges. *Dissertation Abstract International*. 53(9), 30–71.
- Robbins, S. P. (1996). *Management*. 5 th ed. Singapore: Prentice Hall.
- Yoder, D. (1954). *Personnel principles and policies: Modern manpower management*. Prentice-Hall.
- Zabusky, S. E., & Barley, S. R. (1996). Redefining success: Ethnographic observations on the careers of technicians. *Broken ladders*, 185–214.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผศ.ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางประพิณพัทตร์ ฐระนนท์ ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
4. นายยงยุทธ เชื้อนรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
5. นางสุภาภรณ์ ภูตินทราย ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23**

1. รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร      ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผศ.ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางประพิณพัทตร์ ฐระนนท์     ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
4. นางสาวสุภารัตน์ อัฐประจง     ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
5. นายอานนท์ อินทรพาณิชย์     ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23
6. ดร.ประจักษ์ เข้มไคร     ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23
7. นายโสภณ อุดรสรรพ     รองผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
พังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23
8. นางสุภาภรณ์ ภูดินทราย     ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
9. นางสาวสดีใส ชุมปัญญา     ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงมะไฟวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
10. นางสาววิมลรัตน์ พลหาญ     ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุดบากพัฒนา-  
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์







ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๗๐๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๔๐ ถนนโพนพิสัย หนองไขว่  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวบุญตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๔๑๔๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๖ ๒๐๕๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคมโย ศ.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวิชัย โหโพล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทษา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร: ๐ ๔๒๓๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๕๖ ๒๐๕๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางประไพพิศภัทร์ ชูระนนท์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๗๑๔๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ถึงกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทษา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๖ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถนนโยธา ราชสุโขทัย  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอลาขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอภัยสิทธิ์ เชื้ออินทร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๕๒๑๒๒๗๑๕๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุวิภา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๖ ๒๐๕๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ขว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวภรณ์ ภูตินทราย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๙๑๕๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุนันทา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๖ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๐๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนพิสัยพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๓๕๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทษา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๖ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๒๒/ว ๑๐๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนำไปใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไลวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๒๑๒๒๕๑๔๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมนำเครื่องมือนำไปใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำวิทยานิพนธ์ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๖ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเจิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนำร่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๙๖๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมนำร่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๖ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๕๐ อ.นิดโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภวามบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๔๑๔๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรวิญญูกรรม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทษา หาญสุวิทย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรวิญญูกรรม)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๖ ๑๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๓๔๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๔๖ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๔๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชชัย โพธิ์ใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๔๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธนา หาญสุวิทย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบขงเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๓๗ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๖๓๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๖๔๖ ๒๐๕๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถนนโยธา จ.สกลนคร  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสุภารัตน์ อัฐประจง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๒๑๒๒๙๑๔๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมีทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๗๗ ๐๒๒๖

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๖ ๒๐๕๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๔๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุวิทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๘๔๖ ๒๐๕๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเจตุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวชิรมุณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๔๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๓๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๓๓๗ ๐๑๑๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๕๖ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ ขว ๐๖๒๑.๑๖/ว ๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเจิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพิบูลวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๓๔๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดุษฎีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมีพนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๓ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๖๘๔๖ ๒๐๕๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๒7 ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ อ.นิดโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสุภาภรณ์ ภูคินทราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๙๒๑๒๒๙๑๘๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรปัญญากรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทรา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรปัญญากรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๗๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๖ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเจตุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสสโส ขุนปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๐๑๒๒๙๑๕๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทภกา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๒๑

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๘๔๖ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๗.๓๒/ว ๑๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเจิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาววิมลรัตน์ พลหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย โภคะชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๓๒๒๙๑๔๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทธา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๓๖๓ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๓๓๖๓ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย โภคะชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๘๔๖ ๒๐๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สถาบันวิจัยและพัฒนา...สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยและพัฒนา...โทร. IP.Phone ๒๖๓๓

ที่ อว.๐๖๒๑๑.๐๘/๗๗๙๓.....วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓.....

เรื่อง การแจ้งผลการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....

เรียน นายวุฒิชัย โภคะชัย

ตามที่ ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง (ภาษาไทย) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ (ภาษาอังกฤษ) The Relationship between Job Satisfaction of Teachers and School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office ๒๓ หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๓ - ๐๓๑ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น เนื่องจากเป็นโครงการวิจัยทางการศึกษาที่ดำเนินการในสถาบัน หรือสถานที่ที่เป็นที่ยอมรับทางการศึกษา เช่น โครงการวิจัยการเรียนการสอน การประเมินประสิทธิภาพของเทคนิคการสอนที่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา การประเมินหลักสูตร วิธีการบริหารจัดการชั้นเรียน และประกันคุณภาพการศึกษา และเป็นโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ การสัมภาษณ์และการเฝ้าสังเกต เช่น โครงการวิจัยเกี่ยวกับผลทดสอบทางการศึกษา (การประเมินความรู้ การวิเคราะห์ปัญหา เจตคติ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา) วิธีการสำรวจ วิธีการสัมภาษณ์ หรือการสังเกตพฤติกรรม ในที่สาธารณะ ทั้งนี้ ข้อมูลของบุคคลที่ได้ไม่สามารถสืบเสาะถึงตัวบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูล หรือเปิดเผยตัวตนของเจ้าของข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาณี คุปตะบุตร์

(นางสาวสุธาณี คุปตะบุตร์)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เลขที่ใบรับรอง ๐๓๗/๒๕๖๓

### คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ (The Relationship between  
Job Satisfaction of Teachers and School Effectiveness under the Secondary  
Educational Service Area Office ๒๓)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายวุฒิชัย โภคะชัย

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เครื่องมือวิจัย
๔. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร
๕. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์  
แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูผู้สอนประกอบด้วยระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน  
ความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้าน  
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณ ด้านสภาพการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน  
ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและ  
เป้าหมายของโรงเรียน ความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน การอุทิศเวลาให้กับงาน  
ในหน้าที่ ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง  
โรงเรียนกับชุมชน

จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง  
ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้อัปโหลดไว้ในภาพรวม ซึ่งผลการวิจัยไม่มีผลกระทบต่อท่าน  
แต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า  
คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย



(นายวุฒิชัย โภคะชัย)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 1**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

**1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง**

( ) ผู้บริหาร

( ) ครูผู้สอน

**2. ประสบการณ์ในการทำงาน**

( ) น้อยกว่า 10 ปี

( ) ระหว่าง 10-20 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

**3. ขนาดของโรงเรียน**

( ) ขนาดเล็ก

( ) ขนาดกลาง

( ) ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

## ตอนที่ 2

### ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

**คำชี้แจง** ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับครูผู้สอนในโรงเรียนของท่านให้มากที่สุด เพียงช่องเดียว หลังข้อความแต่ละข้อ

5 หมายถึง ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

4. หมายถึง ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>							
1.	ครูผู้สอนปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด						
2.	ครูผู้สอนพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอนของตนเอง						
3.	ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบเต็มตามศักยภาพของตนเอง						
4.	ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ผ่านมา						

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>							
5.	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ในหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ของตนเอง						
<b>ด้านการได้รับการยอมรับ</b>							
6	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการ ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน และภาระงานอื่น ๆ ที่ครูผู้สอนรับผิดชอบ						
7	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขอความ คิดเห็นในการจัดการเรียนการสอน หรือภาระงานอื่น ๆ ที่ครูผู้สอนรับผิดชอบ						
8	ครูผู้สอนมีโอกาสเสนอผลงานจากการ จัดการเรียนการสอนหรือภาระงานอื่น ๆ ที่ตนเองรับผิดชอบต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ ต่อผู้อื่น						
9	เพื่อนร่วมงานให้เกียรติแก่ครูผู้สอน						
10	เพื่อนร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญ ของครูผู้สอน						
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>							
11	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานในสายงานที่สูงขึ้น						
12	ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เงินเดือนให้ครูผู้สอนด้วยความยุติธรรม						
13	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้เข้ารับการ อบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน						

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
14	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้ศึกษา ต่อเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ต้องการ						
15	ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน						
16	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้รับ ความก้าวหน้า และมีความชำนาญในงาน ที่กำลังปฏิบัติ						
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>							
17	งานที่ครูผู้สอนกำลังปฏิบัติอยู่มีความ น่าสนใจ						
18	ครูผู้สอนมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
19	ครูผู้สอนได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่องจน สำเร็จ						
20	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง						
21	งานที่ครูผู้สอนปฏิบัติเป็นงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและมีความท้าทาย						
<b>ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยว</b>							
22	ครูผู้สอนได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับ ค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน						
23	ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย						
24	ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านการศึกษา ของบุตรอย่างเหมาะสม						

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
25	ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านสุขอนามัย และการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม						
26	ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัย อย่างเหมาะสม						
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>							
27	ครูผู้สอนได้รับวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มากเพียงพอต่อความต้องการ						
28	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีสภาพของ อาคารสถานที่ ห้องเรียน อาคารประกอบ และบริเวณที่มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการ จัดกระบวนการเรียนรู้						
29	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีความ สะดวกในการเดินทางในการมาปฏิบัติงาน						
30	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่ได้รับความ ร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองเป็นอย่างดี						
31	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีระบบการ ติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายใน โรงเรียนเป็นอย่างดีและทันสมัย						

## ตอนที่ 3

## ประสิทธิผลของโรงเรียน

## สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนให้มากที่สุดเพียงช่องเดียว หลังข้อความแต่ละข้อ

5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม</b>							
1	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่สะอาด สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการ เรียนรู้						
2	โรงเรียนมีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อม ภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี						
3	โรงเรียนมีการจัดบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการห้องสมุด การจัดบริการ โสตทัศนูปกรณ์ อย่างเพียงพอ						
4	โรงเรียนมีการฝ่ายปกครองนักเรียน เพื่อดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัย						

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
5	โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการจัดการ เรียนการสอนของครู						
<b>ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน</b>							
6	โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่และความ รับผิดชอบของครูอย่างเหมาะสม						
7	โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ของครู แต่ละฝ่าย						
8	โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติตน ในเวลาทำงานอย่างเหมาะสม						
9	โรงเรียนมีการติดตามผลงานที่ครู ได้รับมอบหมายอย่างเป็นรูปธรรม						
10	โรงเรียนให้มีการประเมินผลงานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม						
<b>ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน</b>							
11	โรงเรียนมีความคาดหวังต่อนักเรียน ในด้านวิชาการ						
12	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากนักเรียน เป็นอย่างดี						
13	โรงเรียนมอบหมายให้ครูและนักเรียน สร้างผลงานร่วมกัน						
14	ครูมีความต้องการสร้างความตระหนัก เกี่ยวกับความสำคัญของการเรียนรู้ ให้เกิดแก่ผู้เรียน						
15	ครูสร้างผลงานที่ส่งผลไปถึงนักเรียน และเป็นที่พึงพอใจของชุมชน						



ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่</b>							
16	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน						
17	ครูผู้สอนยอมเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานส่วนรวม						
18	ครูผู้สอนมีความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับ มอบหมาย						
19	ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่						
20	ในเวลาทำงาน ครูผู้สอนตั้งใจทำงานโดย ไม่ปล่อยเวลาว่างให้เสียประโยชน์						
<b>ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน</b>							
21	โรงเรียนมีการติดตามผลการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษา						
22	โรงเรียนมีการจัดการสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ						
23	โรงเรียนมีการจัดการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
24	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ						
25	โรงเรียนการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษา ไปแล้ว						
<b>ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</b>							
26	โรงเรียนมีการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน						
27	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ที่มีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน						
28	โรงเรียนมีการเผยแพร่ความภาคภูมิใจ และเกียรติประวัติของโรงเรียนลงสู่ชุมชน						

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
29	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน อย่างต่อเนื่อง						
30	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชน อย่างต่อเนื่อง						

### แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน .....

#### คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ใน  
แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
แต่ละข้อว่ามีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียน

ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบความเที่ยงตรง  
ตลอดจนภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับกรอบแนวคิด  
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็นที่ผู้วิจัยทำขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุง  
ให้เกิดความสมบูรณ์ โดยมีความหมายตามระดับความคิดเห็นดังนี้

+1 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าข้อความคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรง  
ของเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี



(นายวุฒิชัย โภคะชัย)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1  
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>สถานภาพ</b>					
1	ผู้บริหาร				
2	ครูผู้สอน				
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>					
3	น้อยกว่า 10 ปี				
4	ระหว่าง 10-20 ปี				
5	มากกว่า 20 ปี				
<b>ขนาดของโรงเรียน</b>					
6	โรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียน 499 คนลงมา)				
7	โรงเรียนขนาดกลาง (โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)				
8	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คน ขึ้นไป)				

## ตอนที่ 2

### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับ			ข้อเสนอแนะ
		ความคิดเห็น	+1	0	
<b>ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1	ครูผู้สอนปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด				
2	ครูผู้สอนพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอนของตนเอง				
3	ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบเต็มตามศักยภาพของตนเอง				
4	ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ผ่านมา				
5	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง				
<b>ด้านที่ 2 ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
6	ครูผู้สอนปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด				
7	ครูผู้สอนพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอนของตนเอง				
8	ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบเต็มตามศักยภาพของตนเอง				

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
9	ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ผ่านมา				
10	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง				
<b>ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>					
11.	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสายงานที่สูงขึ้น				
12.	ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูผู้สอนด้วยความยุติธรรม				
13.	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้เข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน				
14.	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ต้องการ				
15.	ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
16.	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าและมีความชำนาญในงานที่กำลังปฏิบัติ				
<b>ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
17.	งานที่ครูผู้สอนกำลังปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ				
18.	ครูผู้สอนมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
19.	ครูผู้สอนได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จ				
20.	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง				

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับ			ข้อเสนอแนะ
		ความคิดเห็น	+1	0	
21.	งานที่ครูผู้สอนปฏิบัติเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีความท้าทาย				
<b>ด้านที่ 5 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เชิงอ้อม</b>					
22.	ครูผู้สอนได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน				
23.	ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย				
24.	ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาของบุตรอย่างเหมาะสม				
25.	ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม				
26.	ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างเหมาะสม				
<b>ด้านที่ 6 ด้านสภาพการทำงาน</b>					
27.	ครูผู้สอนได้รับวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมากเพียงพอต่อความต้องการ				
28.	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีสภาพของอาคารสถานที่ ห้องเรียน อาคารประกอบ และบริเวณที่มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้				
29.	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีความสะดวกในการเดินทางในการมาปฏิบัติงาน				
30.	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองเป็นอย่างดี				

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
31.	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีระบบ การติดต่อ สื่อสารและการประสานงานภายใน โรงเรียนเป็นอย่างดีและทันสมัย				



### ตอนที่ 3

#### ประสิทธิผลของโรงเรียน

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับ			ข้อเสนอแนะ
		ความคิดเห็น			
		+1	0	-1	
<b>ด้านที่ 1 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม</b>					
1.	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการเรียนรู้				
2.	โรงเรียนมีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อม ภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี				
3.	โรงเรียนมีการจัดบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการห้องสมุด การจัดบริการ โสตทัศนูปกรณ์ อย่างเพียงพอ				
4.	โรงเรียนมีการฝ่ายปกครองนักเรียน เพื่อดูแล ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความปลอดภัย				
5.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการจัดการเรียน การสอนของครู				
<b>ด้านที่ 2 ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน</b>					
6.	โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่และความ รับผิดชอบของครูอย่างเหมาะสม				
7.	โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ของครูแต่ละฝ่าย				
8.	โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน ในเวลาทำงานอย่างเหมาะสม				
9.	โรงเรียนมีการติดตามผลงานที่ครูได้รับ มอบหมายอย่างเป็นรูปธรรม				

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
10.	โรงเรียนให้มีการประเมินผลงานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม				
<b>ด้านที่ 3 ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน</b>					
11.	โรงเรียนมีความคาดหวังต่อนักเรียน ในด้านวิชาการ				
12.	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากนักเรียน เป็นอย่างดี				
13.	โรงเรียนมอบหมายให้ครูและนักเรียน สร้างผลงานร่วมกัน				
14.	ครูมีความต้องการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับ ความสำคัญของการเรียนรู้ให้เกิดแก่ผู้เรียน				
15.	ครูสร้างผลงานที่ส่งผลไปถึงนักเรียนและเป็น ที่พึงพอใจของชุมชน				
<b>ด้านที่ 4 ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่</b>					
16.	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน				
17.	ครูผู้สอนยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงาน ส่วนรวม				
18.	ครูผู้สอนมีความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับ มอบหมาย				
19.	ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่				
20.	ในเวลาทำงาน ครูผู้สอนตั้งใจทำงานโดยไม่ปล่อย เวลาว่างให้เสียประโยชน์				
<b>ด้านที่ 5 ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน</b>					
21.	โรงเรียนมีการติดตามผลการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษา				

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
22.	โรงเรียนมีการจัดการสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ				
23.	โรงเรียนมีการจัดการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง				
24.	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ				
25.	โรงเรียนการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว				
<b>ด้านที่ 6 ด้านความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</b>					
26.	โรงเรียนมีการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน				
27.	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน				
28.	โรงเรียนมีการเผยแพร่ความภาคภูมิใจและเกียรติประวัติของโรงเรียนลงสู่ชุมชน				
29.	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง				
30.	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างต่อเนื่อง				

ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....  
 .....

ลงชื่อ ..... ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

...../...../.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผล  
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ชื่อผู้วิจัย วุฒิชัย โภคะชัย นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์  
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....  
สถานที่ทำงาน.....  
วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....  
เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องการพัฒนาความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน

1) นำเสนอแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน  
ด้านความสำเร็จของงาน อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....











10. นำเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ที่ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้  
นายวุฒิชัย โภคะชัย นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ



ตาราง 47 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยการหาค่าเฉลี่ย  
เพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>สถานภาพ</b>									
1	ผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>									
3	น้อยกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ระหว่าง 10-20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ขนาดของโรงเรียน</b>									
6	โรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มี นักเรียน 499 คน ลงมา)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนขนาดกลาง (โรงเรียนที่มี นักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คน ขึ้นไป)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อตัดสินความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน</b>									
1.	ครูผู้สอนปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลา ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ครูผู้สอนพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัด กิจกรรมการสอนของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้ รับผิดชอบเต็มตามศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลสำเร็จของ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ผ่านมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานในหน้าที่ตรงตามความรู้ ความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับ</b>									
7.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	ครูผู้สอนมีโอกาสเสนอผลงานจากการ จัดการเรียนการสอนหรือภาระงาน อื่น ๆ ที่ตนเองรับผิดชอบต่อที่ประชุม หรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	เพื่อนร่วมงานให้เกียรติแก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	เพื่อนร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญ ของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>									
11.	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสายงานที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูผู้สอนด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้เข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16.	ครูผู้สอนได้รับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้า และมีความชำนาญในงานที่กำลังปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>									
17.	งานที่ครูผู้สอนกำลังปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	ครูผู้สอนมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19.	ครูผู้สอนได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ต่อ)</b>									
20.	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตาม ความสามารถและเหมาะสมกับ ความรู้ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	งานที่ครูผู้สอนปฏิบัติเป็นงานที่ เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ และมีความท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 5 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล</b>									
22.	ครูผู้สอนได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับ ค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้าน การศึกษาของบุตรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้าน สุขภาพและการรักษาพยาบาล อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26.	ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการด้านที่พัก อาศัยอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 6 ด้านสภาพการทำงาน</b>									
27.	ครูผู้สอนได้รับวัสดุอุปกรณ์ สื่อการ สอนและสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติ งานมากเพียงพอต่อ ความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านที่ 6 ด้านสภาพการทำงาน(ต่อ)</b>									
28.	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีสภาพของอาคารสถานที่ ห้องเรียน อาคารประกอบ และบริเวณที่มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีความสะดวกในการเดินทางในการมาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31.	โรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่มีระบบการติดต่อสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ตาราง 49 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยการหาค่าเฉลี่ย  
เพื่อดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านที่ 1 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม</b>									
1.	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่สะอาด สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อ การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีความปลอดภัยของสภาพ แวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	โรงเรียนมีการจัดบริการด้าน สาธารณูปโภคการจัดบริการ ห้องสมุด การจัดบริการ โสตทัศนูปกรณ์อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	โรงเรียนมีการฝ่ายปกครองนักเรียน เพื่อดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการ จัดการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 2 ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน</b>									
6.	โรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบของครู อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการ ทำงานของครูแต่ละฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบ การปฏิบัติงานในเวลาทำงาน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านที่ 2 ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน (ต่อ)</b>									
9.	โรงเรียนมีการติดตามผลงานที่ครูได้รับมอบหมายอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	โรงเรียนให้มีการประเมินผลงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 3 ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน</b>									
11.	โรงเรียนมีความคาดหวังต่อนักเรียนในด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากนักเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	โรงเรียนมอบหมายให้ครูและนักเรียนสร้างผลงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	ครูมีความต้องการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสำคัญของการเรียนรู้ให้เกิดแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	ครูสร้างผลงานที่ส่งผลไปถึงนักเรียนและเป็นที่พึงพอใจของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 4 ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่</b>									
16.	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	ครูผู้สอนยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	ครูผู้สอนมีความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19.	ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

## ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
20.	ในเวลาทำงาน ครูผู้สอนตั้งใจทำงาน โดยไม่ปล่อยเวลาว่างให้เสียประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ด้านที่ 5 ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน</b>									
21.	โรงเรียนมีการติดตามผลการเรียน การสอนภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	โรงเรียนมีการจัดการสอนซ่อมเสริม แก่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	โรงเรียนมีการจัดการสอนเพิ่มเติม แก่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	โรงเรียนการติดตามนักเรียน ที่จบการศึกษาไปแล้ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26.	โรงเรียนมีการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28.	โรงเรียนมีการเผยแพร่ความภาคภูมิใจ และเกียรติประวัติของโรงเรียน ลงสู่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น  
 ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านความสำเร็จของงาน	1	.648
	2	.683
	3	.738
	4	.721
	5	.693
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .902 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .648 - .738		
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	1	.817
	2	.677
	3	.634
	4	.691
	5	.779
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .906 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .634 - .817		
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	1	.735
	2	.553
	3	.778
	4	.713
	5	.809
	6	.812
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .922 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .553-.812		
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	.766
	2	.779
	3	.871
	4	.884
	5	.820
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .951 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .766 - .884		

ตาราง 50 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
5. ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เชิงอ้อม	1	.732	
	2	.743	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .868	3	.598
	และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .505 - .743	4	.578
	5	.505	
6. ด้านสภาพการทำงาน	1	.683	
	2	.841	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .910	3	.667
	และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .650 - .841	4	.650
	5	.737	

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .933

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .505 - .884

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	1	.819
	2	.743
	3	.780
	4	.837
	5	.897
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .946 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .743 - .897		
2.ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมาย ของโรงเรียน	1	.816
	2	.789
	3	.840
	4	.900
	5	.819
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .953 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .789 - .900		
3.ด้านความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน	1	.795
	2	.798
	3	.829
	4	.787
	5	.884
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .949 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .787 - .884		
4.ด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่	1	.939
	2	.873
	3	.884
	4	.918
	5	.902
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .975 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .873 - .939		
5.ด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียน การสอน	1	.562
	2	.787
	3	.796
	4	.778
	5	.670
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .912 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .562 - .796		



ตาราง 51 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
6.ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	1	.814
	2	.788
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .958	3	.885
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .788 - .907	4	.907
	5	.835

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .950

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .562 - .939

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย





ภาพประกอบ 2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร  
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผศ.ดร.ชัยชัย ไพใหญ่  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางประไพณพัทธ์ ชูระนนท์ ศึกษานิเทศก์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวสุภารัตน์ อัฐประจง ศึกษานิเทศก์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายอานนท์ อินทรพานิชย์  
ผู้อำนวยการ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ผู้อำนวยการ  
โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23





ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายโสภณ อุดรสรรพพ์ รองผู้อำนวยการ  
โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสุภาภรณ์ ภูตินทราย  
ครู โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวสดี ไชยปัญญา  
ครู โรงเรียนดงมะไฟวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาววิมลรัตน์ พลหาญ ครู โรงเรียนกุดบาก  
พัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวุฒิชัย โภคะชัย
วัน เดือน ปีเกิด	22 กุมภาพันธ์ 2535
ภูมิลำเนา	บ้านเลขที่ 194 หมู่ที่ 8 ตำบลพอกน้อย อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 47220
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 194 หมู่ที่ 8 ตำบลพอกน้อย อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 47220
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนดงมะไฟวิทยา ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร