



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

เรืองตระกูล ม้าปะโม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S JOB SATISFACTION AND SCHOOL
EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOL IN MUANG DISTRICT CHONBURI
PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
CHONBURI RAYONG



RUENGTRAGOON MATCHAPAMO

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ เรื่องตระกูล มัชปะโม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.พนัส จันทรศรีทอง)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... กรรมการ

(ดร.พนัส จันทรศรีทอง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี ภู่อัจฉริยะ จันทนวรรณนท์
สมพงษ์ธรรม)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สญา อุไรวงษ์ตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63920299: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู, โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง
 จังหวัดชลบุรี, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง,
 ประสิทธิภาพโรงเรียน

เรื่องตระกูล มัชปะโม : ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
 กับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง. (RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S JOB
 SATISFACTION AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOL IN MUANG
 DISTRICT CHONBURI PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
 AREA OFFICE CHONBURI RAYONG) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: พันัส จันทร์ศรีทอง,
 ประยูร อัมสวาสดี ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
 โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ชลบุรี ระยอง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึง
 พอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัด
 ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่
 ครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 736 คน
 กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่ม
 ตัวอย่างจำนวน 254 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบตามโควตา (Quota Sampling) ตามจำนวนครู
 โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ชลบุรี ระยอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม
 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (1967, p. 247) แบ่งเป็น
 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2
 ปัจจัย จำนวน 40 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.84 และค่าความเชื่อมั่น .96 ตอนที่
 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 33 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
 ระหว่าง .47-.88 และค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วน

เป็นเบนิมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

- 1.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 2.ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก
- 3.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

63920299: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: RELATIONSHIP, TEACHER'S JOB SATISFACTION, SCHOOL EFFECTIVENESS, SECONDARY SCHOOL IN MUANG DISTRICT CHONBURI, THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG

RUENGTRAGOON MATCHAPAMO : RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S JOB SATISFACTION AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOL IN MUANG DISTRICT CHONBURI PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG. ADVISORY COMMITTEE: PANUS JUNSRITHONG, PRAYOON IMSAWASD 2025.

This research aimed to 1) study the job satisfaction of teachers in secondary schools in Mueang District, Chonburi Province, under the Office of the Secondary Educational Service Area Chonburi Rayong, 2) study the effectiveness of secondary schools in Mueang District, Chonburi Province, under the Office of the Secondary Educational Service Area Chonburi Rayong, and 3) study the relationship between teachers' job satisfaction and the effectiveness of secondary schools in Mueang District, Chonburi Province, under the Office of the Secondary Educational Service Area Chonburi Rayong. The population used in the research was 7 secondary schools in Mueang District, Chonburi Province, under the Office of the Secondary Educational Service Area Chonburi Rayong, a total of 736 teachers in the academic year 2024. The sample group was determined according to the table of Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-608) with a sample size of 254 people. The quota sampling method was used. Then to the number of secondary school teachers in Mueang District, Chonburi Province, under the Office of the Secondary Educational Service Area Chonburi Rayong. The instruments used to collect data in this research It is a 5-level rating scale questionnaire (Rating Scale) according to Likert (1967, p. 247) divided into 2 parts: Part 1 is a questionnaire about job satisfaction, consisting of 2 factors, 40 items, with a discrimination power of .25-.84 and a reliability value of .96. Part 2 is a questionnaire about the effectiveness of secondary schools in Mueang District, Chonburi Province, under the Office of the Chonburi Rayong Secondary Education Area, 33 items, with a

discrimination power of .47-.88 and a reliability value of .97. The statistics used for data analysis include mean, standard deviation, and relationship analysis using Pearson's Product Moment Correlation coefficient.

The findings revealed that:

1. The Job satisfaction of secondary school teachers in Mueang District, Chonburi Province, under the Office of the Secondary Education Area, Chonburi Province, Rayong Province, overall and in all aspects are at a high level, except for work success, which has the highest level of satisfaction.

2. The effectiveness of secondary schools in Mueang District, Chonburi Province, under the Office of the Secondary Education Service Area, Chonburi Rayong, overall and in each aspect is at a high level.

3. The results of the relationship of the analysis between teachers' job satisfaction and the effectiveness of secondary schools in Mueang District, Chonburi Province, under the Office of the Secondary Education Service Area, Chonburi Rayong, overall showed a high level of relationship with statistical significance at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.พนัส จันทรศรีทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวนานนท์ สมพงษ์ธรรม ที่กรุณาให้คำปรึกษาในการดำเนินการวิจัยที่ถูกต้อง ตลอดจนข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา เพื่อให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพที่สุด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏในงานวิจัย ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานนิพนธ์ รวมทั้ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในสังกัด ตลอดจนผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและเป็นกำลังใจอย่างยิ่งในการดำเนินงานนิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้โอกาสในการเรียนรู้ ตลอดจนกัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจและความช่วยเหลือ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กล่าวถึงในที่นี้

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อเป็นการแสดงความกตัญญู กตเวทิตา แด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอ

เรืองตระกูล มัชปะโม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ค
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
คำถามของการวิจัย.....	6
สมมุติฐานของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
บทที่ 2.....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	21

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน.....	45
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
งานวิจัยในประเทศ.....	60
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
บทที่ 3.....	63
วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 4.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
บทที่ 5.....	96
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
สรุป.....	96
อภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	125

ภาคผนวก	133
ภาคผนวก ก	134
ภาคผนวก ข	140
ประวัติย่อของผู้วิจัย	161



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	16
ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง	16
ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการสังเคราะห์ระหว่างทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman , Maslow & McGregor	36
ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	64
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน โดยรวมและรายด้าน	73
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสำเร็จของงาน	74
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	75
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการยอมรับนับถือ	76
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความรับผิดชอบ	77

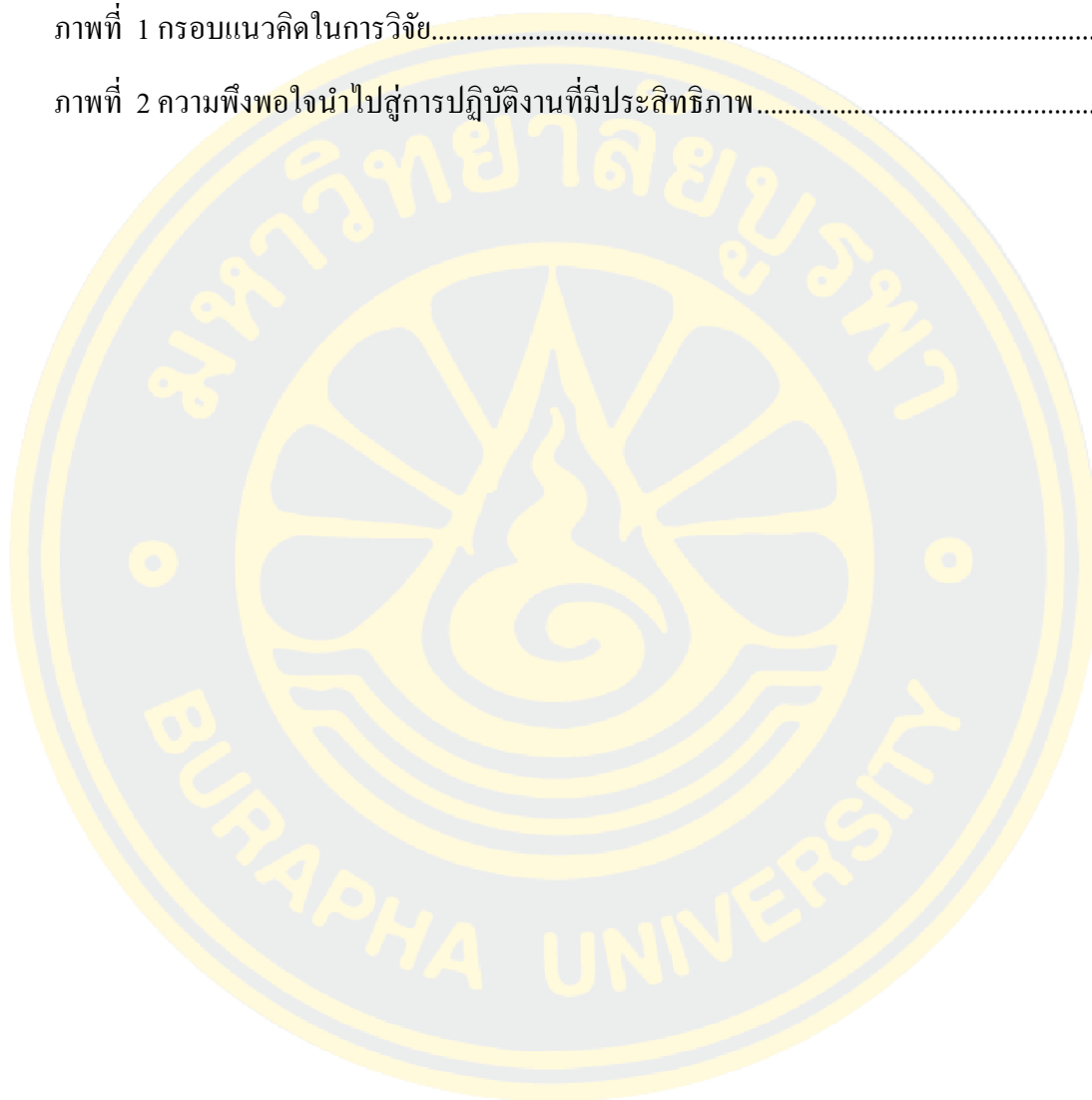
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	78
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านนโยบายและการบริหาร	79
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการปกครองบังคับบัญชา	80
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกพัน	81
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	82
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	83
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน	84
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	85
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	86

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้าน ความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา.....	87
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาใน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน.....	89
ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	90
ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยค่าเงิน	92
ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	94
ตารางที่ 24 ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC).....	150
ตารางที่ 25 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	159
ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิภาพโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง	160

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพที่ 2 ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ.....	23



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจเมือง มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น อีกทั้งยังต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทัน กระแสของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ประเทศของตนสามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรีคุณภาพของประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 4)

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยได้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาแก้ไขปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การศึกษาเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศจากการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (การดี อนันต์นาวี, 2555, หน้า 32) สอดคล้องกับ จันทร์ชลี มาพุท (2556, หน้า 10) กล่าวถึง การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดชีวิต และถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ ไปในทางที่ดีขึ้น จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว การจัดการศึกษาต้องจัดให้มีประสิทธิภาพ ครูในฐานะที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้เกื้อหนุนให้การศึกษาบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูในการปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติต่อไป

การพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาจึงมีความสำคัญ โดยสถาบันการศึกษานับว่าเป็นกระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาความรู้

ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อดำเนินการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัว ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ต่วน โรธนา โตะนิเต, 2550, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับ หวน พินธุพันธ์ (2554, หน้า 15) การบริหารในหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ คือ 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และวิธีการจัดการ (Management) จากทรัพยากรทั้ง 4 ประการนี้ ถือได้ว่า คน (Man) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบริหารงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งบุคลากรที่สำคัญในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครู เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานของการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพมีความรู้ ผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจให้ กับบุคคลเข้ามาร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารทุกต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงาน ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งบุคลากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาการศึกษาและสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน หากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับความพึงพอใจได้รับความยุติธรรม ได้รับการพัฒนาให้มีขวัญกำลังใจ บุคลากรเหล่านั้นจะช่วยเกื้อหนุนและส่งเสริมให้การศึกษาและสถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลและส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู ถ้าครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตของครูต้องได้ดำเนินชีวิต โดยความเป็นอยู่ต้องสอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมีความกินดีอยู่ดี มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง มีงานทำ สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตนั้นจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงคุณภาพชีวิต ดังนั้นการทำงานของครูจึงจัดเป็นกิจกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันได้ และการทำงานจะต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมีคือ มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ดังนั้น ครูควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงานเช่นนี้ก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนา

ของบุคคลทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ มีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการ หรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน (สาธิตี ซาดา, 2556, หน้า 19) ซึ่งสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 112) กล่าวถึง ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคคลากรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดัน แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคลากรในองค์กรและสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มสมรรถภาพ ตลอดจนความผูกพันและภักดีต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในนโยบายการตัดสินใจ และการดำเนินงานส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บริหารองค์กรและสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดและทักษะในการสร้างความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรและสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความพึงพอใจที่เหมาะสมทำให้บุคลากรเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้มีบุคลากรมีความพอใจในการทำงานหน่วยงานนั้นต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ขณะเดียวกันหากความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายตามที่ต้องการ ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการสู่เป้าหมายของการทำงานด้านบริหารบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554, หน้า 218)

จากทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman (1959, pp. 113-119) องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในงานโดยตรง ซึ่งเรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” และขณะเดียวกันองค์ประกอบที่มักจะนำมาซึ่งความไม่พอใจในงาน มีหน้าที่ป้องกันและคำจูนไม่ให้เกิดความท้อแท้ไม่อยากทำงาน เรียกว่า “ปัจจัยคำจูน” ทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ได้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความสุข ซึ่งในแนวคิดของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจได้แก่

ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักการบริหารและหลักเกณฑ์ตามทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร อีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือและเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ที่จะช่วยสนับสนุนสถานศึกษาและพัฒนาให้สถานศึกษานั้น ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับแก่ชุมชน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานในองค์กรระยะยาว (สงกรานต์ พุทธรักษ์, 2551, หน้า 2) สอดคล้องกับ จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นต้องอาศัยความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารการปกครอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจก็จะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน บุคลากรมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อันเดียวกัน อีกทั้งยังมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร รู้สึกพึงพอใจงาน รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงาน และองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่แล้วนั้นบุคลากรจะใช้เวลาและศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้ที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นตอนสุดท้ายว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด การทำให้เกิดประสิทธิผล หรือบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดโดยที่ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนโดยมีการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพตามความต้องการของสังคม ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น Mott, 1972, p.398 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 305-306) กล่าวว่า จะพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพงศ์ สาระโชติ (2555, หน้า 9) กล่าวถึง ประสิทธิผล คือ ระดับความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรม

ต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งภายในโรงเรียนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลา พิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และโรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ ถึงสภาพปัญหา ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในเชิงบวกและเชิงลบโดยการพิจารณาจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อม ภายนอก เป็นการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และการพิจารณา โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานทั้ง ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับครู เป็นประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจ ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้านบุคลากร จุดอ่อนข้อหนึ่งที่ยังเป็นปัญหาคือ ครูที่ได้รับ การบรรจุมีภูมิลำเนาต่างถิ่น มักขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ส่งผลให้สถานศึกษามีครูไม่ครบชั้น ส่งผล ให้การจัดการเรียนการสอนนั้นไม่เต็มประสิทธิภาพ และทำให้การปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายเกิดความ ไม่ต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564 , หน้า 43) ซึ่งสอดคล้อง กับ อภินันท์ ชัยโสภณ (สัมภาษณ์, 10 มิถุนายน 2564) ได้กล่าวว่า มีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ ในชุมชนเมือง ค่าครองชีพสูง อีกทั้งภาระงานครูนอกเหนืองานสอนมีมาก งานเอกสารมากมาย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน สอดคล้องกับ เชาวลิต นามขมป้อม (สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2564) ได้กล่าวว่า ปัญหาด้านภาระงานด้านเอกสารมีเยอะ ซ้ำซ้อน งานอื่น ๆ นอกเหนือการสอนมีหลายงาน ส่งผลทำให้ไม่ได้เตรียมการสอน ทำให้ไม่มีความท้าทาย ในการทำงานและขาดกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับ อธิปดัย ธารประเสริฐ (สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2564) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันครูได้รับหน้าที่การปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่รับผิดชอบ นอกเหนือจากการสอนมาก ทำให้การจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ครูไม่มีความสุข จากสาเหตุดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลทำให้ครูปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของแต่ละสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการทดสอบ

ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) และการบริหารภายในสถานศึกษาด้านอื่น ๆ ดังนั้น หากผู้บริหารและครูร่วมกันปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไขที่ปัญหาเหล่านี้ เพื่อให้ครูเกิดกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ก็เชื่อได้ว่าจะส่งผลทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนดีขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใดและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนหรือไม่ และเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิผลโรงเรียน และเพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารสถานศึกษาสนองความพึงพอใจ ให้แก่ครูได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้งาน ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

คำถามของการวิจัย

วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอ เมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

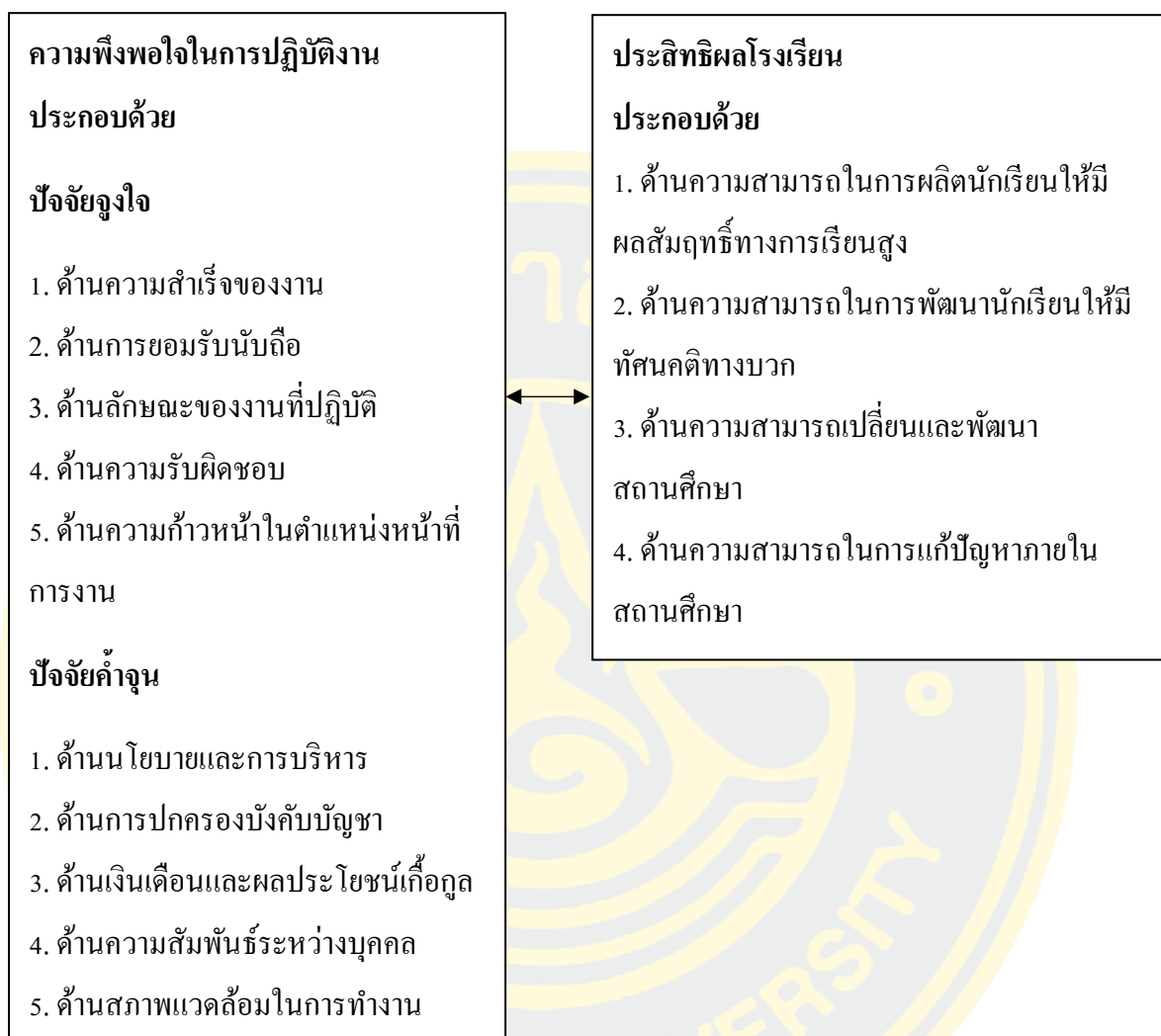
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยได้อาศัยหลักแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman (1959, pp. 113-119) มาทำการศึกษา ซึ่งได้จำแนกไว้ 2 ส่วน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) กำหนดขอบเขตไว้ 5 ด้าน คือ 1.ด้านความได้รับความสำเร็จ (Achievement) 2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) 4.ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) กำหนดขอบเขตไว้ 5 ด้าน คือ 1.ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration) 2.ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 3.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) 4.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) และ 5.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)

2. ประสิทธิผลโรงเรียน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีของ Mott (1972, p. 373 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 305-306) เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากว่า ตามแนวคิดของ Mott จะครอบคลุมประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) 2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Positive attitude) 3. ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา (Positive attitude) 4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (flexibility) ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้อาศัยหลักแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman (1959, pp. 113-119) ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยเชิงใจ

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.2 ปัจจัยคำจูน

- 1.2.1 นโยบายและการบริหาร
- 1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีของ Mott (1972, p.373 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 305-306) เป็นแนวทางในการศึกษาเนื่องจากว่าตามแนวคิดของ Mott จะครอบคลุมประสิทธิภาพโรงเรียน ได้แก่

- 2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 2.3 ความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา
- 2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท"

โรงเรียนบ้านสวน (จันอนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และโรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 736 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนบ้านสวน (จันอนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และโรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ ในปีการศึกษา 2567 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบตามโควตา (Quota Sampling) จากนั้นดำเนินการเทียบบัญชีไตรยางศ์ ตามจำนวนครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Herzberg & Snyderman (1959, pp. 113-119) ได้แก่

1.1 ปัจจัยจูงใจ

- 1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.2 ปัจจัยค่าจ้าง

- 1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 1.2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน Mott (1972, p.373 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 305-306) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.3 ความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ เป็นผลทำให้เกิดการแสดงออกในเชิงบวก อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานนั้น เป็นที่น่าพอใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จตนเอง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จนอยากทำงานที่ตนได้รับมอบหมายได้ดีเพิ่มขึ้น

1.1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติเกิดจากการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และมีความท้าทาย รวมถึงมีอิสระในการทำงาน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

1.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การได้รับการยอมรับในการทำงาน ทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งมีอิสระในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยความเป็นธรรม การมีโอกาสดำรงตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยก้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่ป้องกันความรู้สึกไม่พอใจ ที่ทำให้ไม่เกิดความคับข้องใจและสามารถทำงานตามปกติ เป็นองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ความพอใจที่มีต่อการบริหารและจัดการภายในองค์กร แนวปฏิบัติในด้านการนโยบายและการบริหารของผู้บริหารเพื่อนำไปสู่

ความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้ง การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบ

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความพอใจที่มีต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแนะนำช่วยเหลือทั้งทางวิชาการหรือเทคนิคในการทำงาน

1.2.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ความพอใจที่มีต่อเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะของงาน ที่ได้รับมอบหมายหรือการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

1.2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความพอใจที่มีต่อสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่า จะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกัน และกันอย่างดี มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศของการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีเพียงพอและเหมาะสมทันสมัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมได้ และรวมทั้งสามารถแก้ไข ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี พิจารณาความสามารถซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียนของผู้บริหารและครู ในการดำเนินงาน ในโรงเรียนทั้งการบริการการจัดการเรียนการสอน สามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รวมทั้งการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดีมีความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู ในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการการอบรม คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีระเบียบวินัยรู้จัก พัฒนาตนเอง และมีทักษะทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

2.3 ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านวิชาการ การเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็ว ของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของตน

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู ในโรงเรียนร่วมมือกันในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนภายในโรงเรียนและความรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

3. ครู หมายถึง ผู้ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และโรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์

4. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และโรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง หมายถึง หน่วยงานในกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กำกับดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผล
 - 3.3 การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน
 - 3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง , 2567, หน้า 3-10) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่ 2 จังหวัด มี 50 โรงเรียน ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง มีอำนาจหน้าที่จัดทำนโยบาย กำหนดแผนพัฒนาและมาตรฐานการจัดการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและความต้องการของท้องถิ่น รวมทั้งตรวจสอบติดตาม กำกับ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณหน่วยงานในสังกัดจากสภาพปัจจุบันและการประเมินสภาพองค์การ จึงกำหนดทิศทางการบริหารจัดการการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานอัตราจ้าง ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 72 คน ดังนี้

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	จำนวน 1 คน
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน 3 คน
ศึกษานิเทศก์	จำนวน 11 คน
บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)	จำนวน 36 คน
ลูกประจำ	จำนวน 1 คน
พนักงานราชการ/ครูอัตราจ้างช่วยราชการ	จำนวน 15 คน
อัตราจ้าง	จำนวน 5 คน

มีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษา จำนวน 4,921 คน มีโรงเรียน ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดระยอง จำนวน 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 50 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้าราชการครู จำนวน 3,869 คน พนักงานราชการ จำนวน 104 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 67 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 776 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567) จำแนกตาม จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จังหวัดชลบุรี (จำนวนโรงเรียน)	จังหวัดระยอง (จำนวนโรงเรียน)
ขนาดเล็ก	นักเรียน 1-359 คน	3	2
ขนาดกลาง	นักเรียน 360- 1,079 คน	9	7
ขนาดใหญ่	นักเรียน 1,080 – 1,679 คน	8	1
ขนาดใหญ่พิเศษ	นักเรียน 1,680 คน	11	9
รวม		31	19

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (2567, หน้า 10)

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็น โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และโรงเรียนหนองรีมมงคลสุขสวัสดิ์ จำแนกตามจำนวน ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

โรงเรียน	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
โรงเรียนชลกันยานุกูล	182	4,066
โรงเรียนชลราษฎรอำรุง	163	3,400
โรงเรียนชลบุรี "สุขบท"	138	2,758
โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์)	101	2,148
โรงเรียนแสนสุข	78	1,630

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงจำนวน ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาใน
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

โรงเรียน	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม	60	1,149
โรงเรียนหนองรีมิ่งคลุสสวัสดิ์	14	276
รวม	736	15,515

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (2567, หน้า 1-3)

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนชลกันยานุกูล

โรงเรียนชลกันยานุกูล เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น แบบหญิงล้วนและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย แบบสหศึกษา ได้รับมอบหมายให้เป็นที่ตั้งศูนย์วัฒนธรรม จังหวัดชลบุรี หน่วยงานรัฐถึงแวดล้อมศิลปกรรมท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (English Resource Instruction Center-ERIC) ศูนย์พัฒนาการสอนภาษาต่างประเทศ ภาษาที่ 2 (ภาษาฝรั่งเศส) ปัจจุบัน โรงเรียนชลกันยานุกูล ปีการศึกษา 2567 มีนักเรียน จำนวน 4,066 คน ครูจำนวน 182 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2567) มีมูลนิธิเพื่อการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 19 มูลนิธิ และ 3 กองทุน โรงเรียนได้ดำเนินการจัดการศึกษา โดยใช้หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจัดทำตามกรอบหลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 มีการจัดการศึกษาตามโครงการพิเศษภาคภาษาอังกฤษ (English program) และโครงการอัจฉริยภาพด้านวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย (โรงเรียนชลกันยานุกูล, 2567)

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง

โรงเรียนชลราษฎรอำรุง เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีเนื้อที่ 67 ไร่ ตั้งอยู่เลขที่ 215 หมู่ 3 ถนนพระยาสุริยง ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ให้ความสำคัญ พัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพและเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการพัฒนาระเบียบวินัย ความรับผิดชอบของผู้เรียน พัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีความรู้และทักษะการคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการสร้างสรรค์ ผลงานที่มีคุณภาพ

ให้ผู้เรียนรู้จักเลือกใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม สอดคล้องสอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและความเป็นไทย สนับสนุนให้โอกาสทางการศึกษากับผู้เรียนที่ยากไร้และต้องการความช่วยเหลือทางการศึกษานับสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพและสุขอนามัย การอนุรักษ์ฟื้นฟูพัฒนาศิลปวัฒนธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนในบริเวณใกล้เคียง ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความรู้และทักษะด้านอาชีพและคำนึงต่อการจัดการและพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นสากล พัฒนาระบบการบริหารคุณภาพ มีระบบการวางแผน การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการบริหารให้เป็นไปตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศให้สมบูรณ์เหมาะสมยิ่งขึ้น ปัจจุบัน โรงเรียนชลราษฎรอำรุง เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567 มีนักเรียน 3,400 คน ครู จำนวน 163 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2567) วิสัยทัศน์ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง เป็นองค์กรที่มุ่งสร้างเยาวชนสู่ความเป็นเลิศทางปัญญา ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เกียรติคุณธรรม รักประชาธิปไตย มีวินัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อมมีความเป็นไทย ก้าวไกลสู่สากล

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนชลบุรี "สุขบท"

โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จัดเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับ ม.1-ม.6 จำนวน 69 ห้องเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแบ่งประเภทห้องเรียนเป็น 2 ประเภทคือ ห้องเรียนพิเศษและห้องเรียนทั่วไป ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งห้องเรียนเป็น 2 ประเภทคือ ห้องเรียนพิเศษด้านวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์และห้องเรียนทั่วไปแบ่งเป็น 3 แผนคือ แผนการเรียน วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ และแผนการเรียนภาษา ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 245 หมู่ 6 ตำบลบางทราย อำเภอมือ จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2567 มีนักเรียนทั้งหมด 2,758 คน ครูจำนวน 138 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2567) แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 กลุ่มประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน กลุ่มบริหารงานบุคคล การเงินและสินทรัพย์ และกลุ่มบริหารงานส่งเสริมการจัดการศึกษา (โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”, 2567, หน้า 2)

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนบ้านสวน (จันทบุรี)

โรงเรียนบ้านสวน (จันทบุรี) ปีการศึกษา 2567 มีนักเรียน จำนวน 2,148 คน ครูจำนวน 101 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2567) สถานที่ตั้งโรงเรียนบ้านสวน (จันทบุรี) เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งอยู่เลขที่ 111 หมู่ 6 ตำบลบ้านสวน

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ติดกับถนนเศรษฐกิจมีการคมนาคมสะดวก บริเวณใกล้โรงเรียนมีอาคารพาณิชย์และหมู่บ้านโดยรอบ โรงเรียนมีเนื้อที่ 8 ไร่ด้านหลังเป็นสถานเปิดทุ่งซึ่งเป็นสถานที่เก็บอัฐิของบรรพบุรุษของผู้ที่สร้างโรงเรียนและทายาทของท่านเหล่านี้เป็นผู้อุปการะโรงเรียนในระยะเวลาต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน สถานที่ดังกล่าวจะมีเนื้อที่ว่างเปล่าอยู่มาก ผู้อุปการะโรงเรียนได้ปรับพื้นที่ให้เป็นสนามฟุตบอลมาตรฐานและใช้เป็นสนามกีฬาของโรงเรียน (โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์), 2567)

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนแสนสุข

โรงเรียนแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โรงเรียนชลกันยานุกูล แสนสุข ตั้งอยู่เลขที่ 2 ซอย 3 ถนนมิตรสัมพันธ์ ตำบลแสนสุข จังหวัดชลบุรี เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลแห่งแรกของประเทศไทย ปัจจุบันโรงเรียนแสนสุข เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีเขตพื้นที่บริการ 14 หมู่บ้าน ได้แก่ เทศบาลเมืองแสนสุข ตำบลเหมือง หมู่ 1-5 ตำบลห้วยกะปิ หมู่ 5-6 ตำบลบ้านปึก หมู่ 5-7 ตำบลเสม็ด หมู่ 4-7 โรงเรียนตั้งอยู่บนพื้นที่ราบ ร่มรื่นไปด้วยพันธุ์ไม้ต่างๆ บริเวณภายในโรงเรียนมีถนนคอนกรีตเชื่อมโยงตั้งแต่หน้าประตูโรงเรียนไปทั่วบริเวณโรงเรียน โดยมีรั้วคอนกรีตรอบบริเวณโรงเรียน ระบบสาธารณูปโภคใช้ประปาจากประปาส่วนภูมิภาคชลบุรี และไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางแสน ลักษณะสภาพทางเศรษฐกิจ โรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนที่เรียกว่าหนองมน และชายหาดบางแสน ที่มีทางหลวงระดับประเทศคือถนนสุขุมวิทผ่านชุมชนและโรงเรียน ประชากรที่อยู่ในบริเวณชุมชนนี้ประกอบอาชีพค้าขาย อาชีพทำประมง และรับจ้าง จึงทำให้นักเรียนของโรงเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีผู้ปกครองมีอาชีพรับจ้าง ค้าขาย ทำการประมง ส่วนที่เหลือจะเป็นอาชีพพนักงาน และรับราชการเป็นส่วนน้อย โดยเฉลี่ยแล้วนักเรียนของโรงเรียนจะมาจากครอบครัวที่มีฐานะปานกลางจนถึงมีฐานะยากจนเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะสภาพสังคมและวัฒนธรรม เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนขนาดใหญ่ และเป็นท้องที่ของจังหวัด โดยมีชื่อเสียงในด้านอาหารประจำท้องถิ่น เช่น ข้าวหลาม อาหารทะเลต่างๆ เป็นต้น ปีการศึกษา 2567 มีนักเรียน จำนวน 1,630 คน ครูจำนวน 78 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2567) จำนวนห้องที่ใช้จัดการเรียนการสอน 48 ห้อง มาตรฐานคุณภาพการศึกษา ด้านผู้เรียน นักเรียนต้อง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย 2.80 มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีความเป็นผู้นำ รักการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความรักและภูมิใจในด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา นักเรียนเป็นคนดีของครอบครัวและสังคม ส่งเสริมประชาธิปไตย และรู้จักใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (โรงเรียนแสนสุข, 2567)

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม

โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลอ่างศิลา ตั้งอยู่เลขที่ 99/3 หมู่ 4 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2518 บนเนื้อที่ 26 ไร่ 40 ตารางวา ปีการศึกษา 2567 มีนักเรียนจำนวน 1,149 คน ครูจำนวน 60 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2567) นโยบายโรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม มุ่งส่งเสริมและขยายการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สนับสนุนช่วยเหลือลดค่าใช้จ่ายแก่ผู้ปกครอง ในการส่งบุตรหลานเล่าศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษา สนับสนุนให้นักเรียนที่มีความสามารถด้านกีฬา ดนตรี ที่ครอบครัวยากไร้ให้เข้ารับการศึกษาต่อ และจัดหาทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนเหล่านั้น มุ่งส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและทันสมัยยิ่งขึ้น จัดหาอุปกรณ์และบุคลากรที่มีคุณภาพ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น (โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม, 2567)

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์

โรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายอาชีพของชุมชนในพื้นที่บริการของโรงเรียนประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำสวนมะพร้าว สวนมะม่วง ปลูกพืชผักสวนครัว ปลูกไผ่หนามสำปะหลัง อาชีพเลี้ยงสัตว์ อุตสาหกรรมค้าขาย และพนักงานรับจ้างโรงงานอุตสาหกรรม ลักษณะภูมิประเทศทั่วไป เป็นพื้นที่ราบเนินเขามีภูเขาเขียวเป็นแนวตลอด ทำให้มีทรัพยากรป่าไม้อยู่ตามแนวเขาจำนวนมาก บางบริเวณพื้นที่มีการขุดดินมีบ่อลูกรังเป็นที่กักน้ำ พื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก สภาพภูมิอากาศคล้ายคลึงบริเวณภาคกลางของประเทศ ปีการศึกษา 2567 มีนักเรียน จำนวน 276 คน ครูจำนวน 14 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2567) เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ตั้งอยู่ หมู่ที่ 7 ตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี วิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ตามศักยภาพ พร้อมก้าวสู่สากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ปรัชญาของโรงเรียน คือ การศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพและคุณธรรม เป้าประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เรียนมีความรู้ตามศักยภาพ มีแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (โรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์, 2567)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่

โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และโรงเรียนหนองรีมมงคลสุขสวัสดิ์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์โดยตรง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติ การจงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลจะมีผลเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เพราะเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์มีนักการศึกษาได้ให้นิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

Herzberg & Snyderman (1959, p. 54) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์ มากกว่าสภาพแวดล้อม การทำให้บุคคล มีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมากขึ้น

Vroom (1964, p. 99) กล่าวว่า เจตคติทางบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และเจตคติทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้น

Holley & Jennings (1983, p.74) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัลหรือผลตอบแทน เช่น ได้รับการยอมรับ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นสาเหตุของความพึงพอใจ

French (1994, p. 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานจะสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

Morse (2000, p. 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง กล่าวคือ ธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ความเครียดจะลดน้อยลงและความพึงพอใจจะเกิดขึ้น

Good (2001, p. 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น

Hoy & Miskel (2013, p. 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลกระทบ ด้านความรู้สึกทางด้านจิตใจ ที่มีผลต่อการทำงานที่ทำมาแล้วหรืองานในปัจจุบัน เมื่อมีการประเมิน บทบาทของงาน

วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 28) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในเชิงบวก มีผลทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเกิดจากความตั้งใจ มีทัศนคติที่ดีเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญา ให้แก่ งาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและองค์ประกอบลักษณะของงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลใน องค์การหรือหน่วยงานนั้นได้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 113) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนด หรือหมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการ งานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่ทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ขันทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 30) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกนึกคิดของ บุคคลที่มีต่องานต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองกับ ความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศิริวรรณ จิวประสาธ (2556, หน้า 31) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในเชิงบวก มีผลทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเกิดจากความตั้งใจ มีทัศนคติที่ดีเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญา ให้แก่งาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและองค์ประกอบลักษณะของงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลใน องค์การหรือหน่วยงานนั้นได้

วิลาวุธ โอบารุง (2558, หน้า 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและมีความสุข เมื่องานนั้นได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายและต้องมียังใจจูงใจ ในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น แตกต่างกันไป

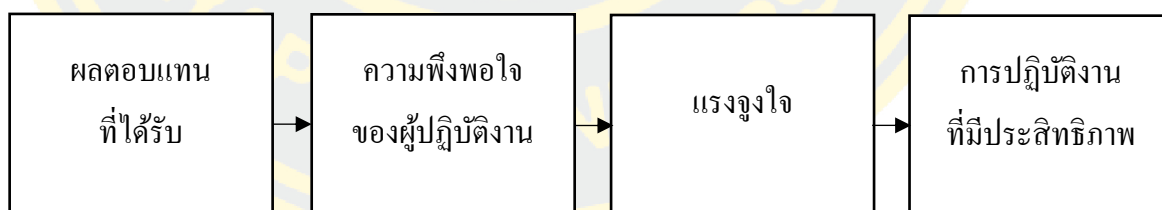
จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ เป็นผลทำให้เกิดการแสดงออกในเชิงบวก อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคคล เพราะการทำงานใดก็ตามที่ได้ให้ประสิทธิผล นอกจากบุคคลนั้นจะมีความสามารถความเชี่ยวชาญแล้ว การจงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้มีความพึงพอใจ และนำความรู้ความสามารถออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้นั้นก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผู้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

Flippo (1976, pp.85-98) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขอมเป็น การส่งเสริมให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยจะปฏิบัติงานด้วยความรักและความ ตั้งใจมุ่งหวังที่จะให้ผลงานออกมาดีและมีประสิทธิภาพ

Davis (1981, p. 82) กล่าวว่า การตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จนเกิดความพึงพอใจนั้น จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา : Davis (1981, p. 82)

Davis & Newstrom (1985, pp. 109-110) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานขององค์การและความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย หากบุคลากรในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้งานที่ทำมีคุณภาพต่ำ หรือคุณภาพของงานลดลงเกิดการขาดงาน การลาออกจากงานหรืออาจเกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงข้ามหากบุคลากรในองค์การใดมีความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานสูงก็จะส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหารอีกด้วย ดังนั้นองค์การควรสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นภายในองค์การ และมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและตระหนักเสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดตามเวลาและสถานการณ์

ทองใบ สุดชาติ (2543, หน้า 195) กล่าวว่า โดยปกติแล้วการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดจากปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยทั้งสามประการนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงว่ามีประสิทธิภาพหรือขาดประสิทธิภาพ กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ผู้บริหารพบว่า ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยการจัดฝึกอบรมการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เนื่องจากขาดทรัพยากรในการทำงานผู้บริหารก็สามารถแก้ไขปัญหาให้ได้ แต่ความยุ่งยากในการแก้ไขปัญหาจะมีมากขึ้นและทำลายความสามารถของผู้บริหาร ถ้าพบว่า ผู้ปฏิบัติงานขาดความพึงพอใจในการทำงานเพราะพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนยากที่จะเข้าใจ การค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 122) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการขาดงาน ลางาน การลาออก การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย โดยการรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้องค์การหรือหน่วยงานสามารถสร้างปัจจัยเหล่านั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นเรื่องที่ยุ้งคับบัญชาควรให้ความสำคัญโดยการทำความเข้าใจถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและหมั่นตรวจสอบความพึงพอใจของบุคลากรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปโดยจะต้องยึดหลักว่าการตอบสนองต่อความต้องการที่ถูกต้องและเป็นธรรมต่อบุคลากรนั้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การนั้นมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Gilmer (1966, pp. 279-283) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขาค้นหรือตามความสามารถเขาจะเกิดความพอใจคนที่มีความรู้สูง มักจะรู้สึกชอบงานเพราะองค์ประกอบนี้มาก
2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและ ลาออกจากงานได้ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาคนที่มีความรู้สูงหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนักและคนที่มีความรู้สูงจะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น
4. บริบทและการดำเนินงาน ได้แก่ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของการปฏิบัติงานและในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก
6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง ปลอดภัยขององค์ประกอบนี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่า ความพึงพอใจผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า ผู้หญิงและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขาจากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิงและเมื่ออายุมากขึ้น ความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใด ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้นองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงานผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสารได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ

ชร สุนทรายุทธ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจสรุปได้ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ขึ้นอยู่กับลักษณะบุคคลผู้นั้นต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องได้แก่

1.1 ประสบการณ์เดิมของบุคคล มักมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะหากมีความรู้ความชำนาญอยู่แล้วจึงเกิดความพึงพอใจ

1.2 เพศ ลักษณะเพศ อาจเกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้เกิดความชอบไม่ชอบหรือพึงพอใจในการทำงานได้เหมือนกัน คุณลักษณะทางเพศอาจมีผลต่องานบางชนิด เช่น พบว่าผู้หญิงมีความละเอียดลออมักชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน เป็นต้น

1.3 กลุ่มสมาชิก มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น กลุ่มมีความปรองดองหรือแตกแยก การทำงานร่วมกันมีส่วนทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวได้

1.4 อายุ อาจมีผลต่อการทำงานเพราะเป็นประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นหลักความจริง ผู้มีประสบการณ์มากก็อายุมากในการทำงาน ความพึงพอใจอาจเกี่ยวข้องกับอายุบ้าง แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานจะสังเกตได้จากการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน บางงานก็จะรับอายุน้อยบางงานก็จะรับอายุมาก

1.5 ช่วงเวลาทำงาน เวลาปกติที่บุคคลทำงานทั่ว ๆ ไปปฏิบัติกัน เช่น แบ่งเป็นกะหรือช่วงก็มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารบางคนจึงต้องหมุนเวียนกะให้พนักงาน เพื่อความเป็นธรรม

1.6 สติปัญญา กับความพึงพอใจ อาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์งานที่รับผิดชอบ มักพบ ความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงเห็นประกาศรับพนักงานกำหนดวุฒิไว้ด้วย

1.7 ระดับการศึกษา ก็มักจะเกี่ยวข้องกับสติปัญญา ได้พบว่าวิชาชีพที่สูงและมีเกียรติ งานท้าทายมีผลต่อความพึงพอใจ

1.8 บุคลิกภาพ กับการทำงาน คนปกติและคนไม่ปกติอาจเป็นผลจากบุคลิกภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.9 ระดับเงินเดือน เป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานความเป็นมนุษย์ หากมีระดับพอเพียง ความพึงพอใจก็จะสูง หากมีมากพอความพึงพอใจก็จะเปลี่ยนเป็นความต้องการเชิงจิตวิทยาเท่านั้น มิใช่เงินเดือนสูง เช่น โบนัสสูงจะทำให้พึงพอใจเสมอไปก็หาไม่

1.10 ความสนใจในงาน หากงานที่ปฏิบัตินั้นตนมีความสนใจมีความถนัด ก็เกิดความสุข บางคนถูกคำสั่งย้ายให้ไปทำหน้าที่อื่นที่ตนเคยทำมานาน การย้ายไปทำงานใหม่จะมีความรู้สึกไม่พอใจแต่บางคนอาจจะพอใจเพราะเป็นการท้าทาย ซึ่งขึ้นอยู่กับความสนใจ กล่าวถึงยกล้ำเหยียด เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงาน พอสรุปได้ดังนี้

2.1 ลักษณะของงาน เช่น ความสนใจงาน ความท้าทาย ความแปลกใหม่ โอกาสที่จะเรียนรู้และโอกาสที่งานนั้นจะสำเร็จ เป็นต้น

2.2 ทักษะการทำงาน เช่น ความชำนาญในงานที่ตนทำ มักจะสัมพันธ์กับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน อย่างเหมาะสม

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ หากฐานะทางวิชาชีพดีมีหน้ามีตา คน ๆ นั้นจะมีความพึงพอใจ แต่ก็มีบางส่วนที่หากมีโอกาสก็จะเปลี่ยนงาน ทั้งนี้เพื่อค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

2.4 ขนาดขององค์กรขนาดเล็กมีผลดีกว่า เพราะทำให้รู้จักกันดีแต่ขณะเดียวกันขนาดใหญ่ก็มีแนวโน้มบรรยากาศแบบเปิด จึงตกเป็นปัญหาที่ขนาดกลาง ๆ มักจะมีความพึงพอใจต่ำ

2.5 ความไกลห่างของบ้านพักกับที่ทำงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญ หากไกลมากต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเวลามากรวมถึงสภาพทางภูมิศาสตร์ความเป็นเมืองเล็ก เมืองใหญ่ เช่นกัน

2.6 โครงสร้างของงาน หน่วยงานที่มีโครงสร้างของงานชัดเจน ไม่คลุมเครือ มีเป้าหมายชัดเจน ตลอดจนมีมาตรฐานการทำงานชัดเจนด้วย

3. ปัจจัยด้านการจัดการ พอสรุปได้ดังนี้

3.1 ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงจะเป็นหลักประกันในการจงใจและความพึงพอใจ ในการทำงานจากการสำรวจชาวญี่ปุ่น ได้หัว และชาวเกาหลีพึงพอใจในงานเพราะมีความมั่นคง เช่น ชาวเกาหลีเขาถือว่าระบบราชการของเขามีความมั่นคงสูงเปรียบเสมือน “ขามข้าวเหล็ก” ที่ต้องอาศัย “ตะเกียบเหล็ก” ตักกินอาหารอยู่แล้ว ชาวญี่ปุ่นต้องการความมั่นคงสูง และระบบการ

จัดการเขาจะค่อย ๆ เลื่อนตำแหน่งไปอย่างช้า ๆ จนสูงสุด ไม่เหมือนระบบอเมริกาที่หากบุคคลมีความสามารถก็สามารถก้าวกระโดดได้โดยไม่ต้องมีอาวุโสเหมือนระบบในแถบประเทศเอเชีย เช่น ประเทศไทยที่บางครั้งก็เอาอาวุโส และบางครั้งก็เอาความเหมาะสมมาหลักเกณฑ์ค่อนข้างยาก

3.2 รายได้ เป็นปัจจัยเชิงการจัดการที่สำคัญ รายได้จะสัมพันธ์กับงานที่รับผิดชอบ หากรับผิดชอบมากต้องมีรายได้สูง หากบกพร่องด้านใดก็เป็นสาเหตุของการย้ายงานได้เหมือนกัน

3.3 โอกาสก้าวหน้า ตามทฤษฎี พบว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จูงใจให้คนทำงาน และผลตามมาจะเกิดความพึงพอใจในงาน หากงานนั้นมีโอกาสนำหน้าชัดเจน

3.4 อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หากมีอำนาจชัดเจนไม่คลุมเครือ บุคคลโดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารจะพึงพอใจมากกว่างานไม่ชัด

3.5 เพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่คนพึงพอใจในหน้าที่หลายคนย้ายงาน เพราะสภาพการทำงานไม่ดี เพื่อนร่วมงานไม่ดี เป็นต้น

3.6 ความรับผิดชอบงาน บุคคลจะพึงพอใจหากผู้บริหารมอบหมายให้มีความรับผิดชอบที่สูงเหมาะสมกับตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ และเงินเดือน

3.7 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความราบรื่นหากมีการสื่อสารที่ดี ถ้าสับสนพนักงานจะไม่พึงพอใจ

3.8 ความศรัทธาและความเข้าใจ ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารทำให้ขวัญและกำลังใจดีเกิดประสิทธิภาพ

นภค ร่มโพธิ์ (2554, หน้า 250-255) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. อายุ อายุที่มากขึ้นส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าคนอายุน้อยกว่าและโอกาสในการเปลี่ยนงานทำได้ยาก

2. อายุงาน และตำแหน่งที่สูงขึ้น อายุงานที่มากขึ้นทำให้มีประสบการณ์การทำงานสูงขึ้นและตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นจะมีความพึงพอใจในงานสูงพนักงานที่มีอายุงานมากขึ้น ย่อมมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และพนักงานที่มีตำแหน่งสูงขึ้นย่อมมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น ทั้งสองส่วนนี้จึงนำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูงขึ้นตามไปด้วย

3. ค่าตอบแทน หมายถึงรวมถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ มักเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานมากกว่าพนักงานบริษัท เพราะค่าตอบแทนจัดเป็นปัจจัยต่ำจนหนึ่งในปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความพอใจในงานหรือไม่พอใจต่องานได้ อันนำมาสู่การขาดงานและลาออกจากงาน

5. ลักษณะงาน ปัจจุบันนี้สัมพันธ์กับความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานในทางบวก หากได้ทำงานตามที่นัด พนักงานต้องการทำงานที่ท้าทายพวกเขาไม่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดแบบซ้ำซาก ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงาน และการควบคุมวิธีการทำงาน

6. คุณลักษณะองค์กร คือสิ่งที่องค์กรสนใจและลักษณะการบริหารงานภายในองค์กร (Mumford, 1991, p. 14) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถป้องกันความไม่พึงพอใจของพนักงานได้

7. การเลื่อนตำแหน่งงานและโอกาสก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

8. ความพร้อมและการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในปัจจัยสำคัญหนึ่งในปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ มีงานวิจัยหลายอย่าง que แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าชาย

9. เพื่อนร่วมงาน อิทธิพลของระดับตำแหน่งต่อความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน องค์กร และปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างส่วนบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลากรมีพฤติกรรมที่ส่งผลในทางบวกต่อองค์กร ทั้งนี้เมื่อบุคคลากรเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองทำอยู่ก็จะเกิดแรงจูงใจในการแสดงออกพฤติกรรม หรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี ซึ่งไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายกันและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ซึ่งทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

1.ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hieraxrchy theory)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2542, หน้า 257-260) กล่าวว่า Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ได้ 5 ขั้น โดยอยู่ภายใต้สมมุติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด ตั้งแต่เกิดจนตายเมื่อได้รับการสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว จะมีความต้องการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้นอีก ความต้องการดังกล่าวประกอบด้วย

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ความต้องการคงไว้ซึ่งสถานะเดิมของร่างกายเช่น จำนวนน้ำเกลือ น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ฯลฯ ส่วนอีกลักษณะหนึ่ง คือ ความต้องการที่จะแสวงหาอาหารในส่วนที่

ร่างกายขาดแคลน เช่น สารเคมีบางอย่าง เป็นต้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความต้องการทางร่างกาย เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะช่วยดำรงชีวิตโดยตรง เช่น มนุษย์มีความหิวจะไม่มี ความสำคัญใดที่จะเท่ากับการได้รับอาหารเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วความหิวจึงไม่重要的事情

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกาย ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ความมั่นคงความยั่งยืน ความ มีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับความคุ้มครอง และการทำให้ปราศจากความหวาดกลัว ความกังวลใจและความยุ่งเหยิงทั้งปวง เป็นต้น

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการด้านความรักความเอาใจใส่ ความผูกพัน การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ด้วยความรู้สึกที่ได้รับการ กระทบกระเทือนต่อการจากไปของมิตรสหายคนรัก บุตรและภรรยา หรือความรู้สึกที่เจ็บปวดอย่าง มากต่อการที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยวถูกตัดขาดหรือสภาพที่ไร้ญาติขาดมิตร ความต้องการ ทางสังคมนี้หากได้รับการขัดขวางจะเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยกทางสังคมได้ และความต้องการ ดังกล่าวนั้นบุคคลอยู่ในฐานะทั้งเป็นผู้ให้และผู้รับด้วย

1.4 ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ความต้องการยอมรับนับถือ สามารถจำแนกเป็น 2 ประเภทคือ

1.4.1 การยอมรับนับถือตนเองจากบุคคลทั่วไป เช่นการได้รับการเอาใจใส่ การได้รับ เกียรติยกย่อง

1.4.2 การยอมรับนับถือตนเอง เช่น บรรณานาที่จะไปสู่ความสำเร็จความ เป็นตัวของตัวเองความเชื่อมั่นในตนเองการมีอิสรภาพโดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจาก การทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (Self-actualization) คือความต้องการแสวงหา ความก้าวหน้าให้แก่ตน ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่ จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะเห็นว่าความต้องการ ขั้นที่ 1-3 เป็นความต้องการขั้นต่ำความต้องการขั้นที่ 4-5 เป็นความต้องการขั้นสูง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ถูกแบ่งได้ 5 ชั้น ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดยอยู่ภายใต้สมมุติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด ตั้งแต่เกิดจนตายเมื่อได้รับการสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว จะมีความต้องการตอบสนองใน ระดับที่สูงขึ้นอีกความต้องการโดยเริ่มจากความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็น ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้วจึงจะไปสู่ความต้องการขั้น

ต่อไปตามลำดับ คือ ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (Self-actualization) หากแต่ละขั้นไม่ได้รับการตอบสนองก็จะไปความต้องการขั้นที่สูงขึ้นไม่ได้

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (McGregor's X & Y theory)

McGregor (1960, pp. 33-48) กล่าวว่า พฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ตามทัศนะของผู้บริหารที่จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะใช้เป็นสิ่งที่กำหนดแบบของความเป็นผู้นำโดยตั้งเป็นทฤษฎี X และ Y ดังนี้

2.1 ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมุติฐานของมนุษย์ว่า

- 2.1.1 มนุษย์ปกติไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหลีกเลี่ยงงาน
- 2.1.2 เพราะมนุษย์มีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และมีบทลงโทษไว้เพื่อจะให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 2.1.3 โดยทั่วไปมนุษย์ชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และมีความทะเยอทะยานน้อยมากแต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

2.2. ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมุติฐานของมนุษย์ว่า

- 2.2.1 การใช้พลังงานและสมองในการทำงานเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน
- 2.2.2 การควบคุมและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดการพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรแต่มนุษย์จะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเอง ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2.2.3 การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทน ที่เป็นผลลัพธ์
- 2.2.4 สภาพของมนุษย์ทั่ว ๆ ไปเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้อาการจูงใจที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
- 2.2.5 ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นส่วนใหญ่
- 2.2.6 ภายใต้อาชีพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญา ของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์แตกต่างกัน ทฤษฎี

X เชื่อว่ามนุษย์ปกติไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหลีกเลื่องงาน เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3. ทฤษฎีความพึงพอใจ หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg & Snyderman

ทฤษฎีความพึงพอใจตามแนวคิด Herzberg & Snyderman ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน หรือ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ Herzberg (The motivation-Hygiene theory or two factors theory) Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) กล่าวว่า ความต้องการภายในที่ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจ มีชื่อว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivation-hygiene theory) หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor theory) หรือ ทฤษฎีปัจจัยคู่ขนาน (Dual-factor theory) Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) ได้เสนอรายงานผลการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (The motivation of work) ออกมาเผยแพร่ในปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎี จูงใจค้ำจุน (The motivation hygiene theory) หรือบางทีเรียกว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual factors theory) มูลเหตุที่ทำให้ Herzberg และคณะได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีดังกล่าวขึ้นมาก็เพื่อจะตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติทางลบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งค้านกับสมมติฐานเดิมที่ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางบวกในการปฏิบัติงานและอิทธิพลต่อทัศนคติทางลบด้วย โดยพวกเขาได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวนประมาณ 200 คน จาก 9 แห่ง ในเมือง Pitsburg โดยได้ถามเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่วิศวกรและนักบัญชี ซึ่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานว่ามีอะไรบ้างทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือลดลงและได้ถามโดยให้ผู้ตอบย้อนนึกไปถึงเวลาที่มีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อหาเหตุผลที่ว่าทำไมผู้ตอบจึงมีความรู้สึกเช่นนั้น นอกจากนี้ยังได้ถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจในงานว่ามีผลในการ

ปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่หรือไม่ จากการวิเคราะห์ผลที่ได้ปรากฏว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี และไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงนั้นคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-actualization or self-realization) คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ซึ่งกล่าวตรงกันหลายทฤษฎี โดย Herzberg & Snyderman (1959, p. 72) ได้ร่วมกันวิจัยและอธิบายปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร 2 ปัจจัย คือ

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจนี้กระตุ้นความพึงพอใจให้อยากทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความต้องการทำงานสำเร็จ เกิดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคลากรประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ ประกอบด้วย

3.1.1 การได้รับความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองอยากทำงานที่ตนมีความสามารถเพิ่มขึ้นในการบริหารงาน ผู้บริหารควรบริหารงานให้สอดคล้องกับทฤษฎีด้านความสำเร็จในงานนี้มีประเด็นพิจารณา 2 ประการคือ ประการแรก การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสำเร็จในงาน ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

ประการที่สอง เมื่อมอบหมายงานแล้วต้องติดตาม ช่วยเหลือจนกระทั่งบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จ

3.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จแล้ว สิ่งหนึ่งที่บุคลากรต้องการคือการยอมรับจากผู้บริหารการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการบริหารงาน เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จผู้บริหารต้องเสริมแรงทันทีโดยการชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนทราบเป็นการสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสุขใจในการทำงานครั้งต่อ ๆ ไป

3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความชัดเจนของโครงสร้างงาน และกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการ ปฏิบัติงานมีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานในการบริหารงาน ผู้บริหารงานต้องตรวจสอบงานในองค์กร ในด้านความชัดเจนของโครงสร้างงาน แต่ละฝ่าย ขอบเขตหน้าที่การงานที่ชัดเจน ระเบียบปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนใน

การทำงาน หากทุกอย่างถูกต้องชัดเจน มีมาตรฐาน จะทำให้เกิดการวางแผนการทำงานที่ดีทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยหรือไม่มีข้อผิดพลาดเลยก็เท่ากับว่าสร้างความรู้สึกรู้สึกพอใจให้กับบุคลากรส่วนหนึ่ง

3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับผิดชอบงานของบุคลากร การรับมอบหมายงานมาปฏิบัติบุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานเต็มที่ ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่นหรือผู้บริหาร ในการบริหาร ผู้บริหารต้องเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร เมื่อมอบหมายงานแล้ว ต้องมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจตามไปด้วย สิ่งหนึ่งที่ควรตระหนัก คือ การมอบหมายงาน แสดงถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร แสดงถึงความไว้วางใจการที่ผู้บริหารดำเนินการดังกล่าวมาแล้ว ทำให้บุคลากรได้ดึงศักยภาพในตัวเองออกมา เกิดเป็นความภูมิใจ ทำให้รู้สึกเกิดความพอใจในการทำงาน

3.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การทำงานของบุคลากรในแต่ละงาน หรือนิยามว่า เป็นระยะสั้น จะสะสมก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และในระยะยาว เมื่อทำงานต่อเนื่องกันไป บุคลากรจะเกิดความก้าวหน้าในงานทั้งสถานภาพและรายได้หากงานที่บุคลากรทำมีคุณลักษณะดังกล่าวนี้บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจอยากทำงานในการบริหารงานผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างงานมอบหมายงานให้กับบุคลากร หากเป็นไปได้ควรจัดสรรงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรจริง ๆ ถ้างานที่ทำแล้วไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ย่อมไม่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรด้วย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygienes factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความความรู้สึกไม่พึงพอใจของบุคลากรทำให้บุคลากรไม่เกิดความคับข้องใจและสามารถทำงานตามปกติ ปัจจัยค้ำจุนไม่สามารถสร้างความรู้สึกรู้สึกทางบวก ไม่สามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ประกอบด้วย

3.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy & administration) หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากนโยบายขององค์กรชัดเจน การบริหารเป็นตามกระบวนการที่กำหนด ไม่มีการกลั่นแกล้งหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “การที่องค์กรมีนโยบายและการบริหารที่ดีเป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร” ในการบริหารงานผู้บริหารควรตระหนักในความชัดเจนมั่นคงของนโยบายการบริหารที่เป็น Good Governance คือ มีความยุติธรรม

3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากรเป็นไปด้วยดีหรืออีกนัยหนึ่งว่า “การที่ผู้บริหารกับบุคลากรและบุคลากรกับบุคลากร

มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร” ในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องยึดแนวทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ในการสร้างความเป็นกันเองกับบุคลากร ใช้วิธีการบริหารให้บุคลากรเกิดความเข้าใจกันลดความแตกแยกสร้างขวัญกำลังใจ

3.2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใดซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากสถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ทั้งด้านจำนวนพื้นที่ใช้สอย แสง สี เสียง อุณหภูมิ และการรบกวน ทั้งทางกายภาพและทางจิตใจอื่น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมของสถานที่ทำงานเป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร” ในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องคอยตรวจสอบสภาพสำนักงาน สถานที่ทำงานในองค์กรเมื่อพบ ข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไขทันที หากปล่อยปละละเลยจะทำให้บุคลากรหงุดหงิด ไม่ตั้งใจทำงานหรือทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากมีรายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัวรวมทั้งสวัสดิการต่าง เช่น ที่พัก การรักษาพยาบาล ประกันชีวิตประกันสังคม เป็นไปอย่างเหมาะสม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “การจัดให้บุคลากรมีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร” ในการบริหารงานหากเป็นโรงเรียนของรัฐ เงินเดือนและสวัสดิการเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ทำให้บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีรายได้้น้อยมาก ผู้บริหารอาจช่วยเหลือโดยการจัดหาทรัพยากรทดแทนอื่น ๆ ที่จะทำให้ลดค่าใช้จ่ายลงได้หรือจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเงินกู้ในระดับโรงเรียน หรือกลุ่มโรงเรียน เป็นการส่งเสริมการออมและเป็นแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยถูกไปพร้อมกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยข้างต้น ในการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความคับข้องในการทำงานในการบริหารงาน ผู้บริหารควรตระหนักในความชัดเจน มั่นคงของนโยบาย สร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรใช้วิธีการบริหารเกิดความเข้าใจกัน ลดความแตกแยก มีเงื่อนไขการทำงานที่ชัดเจน มีบทลงโทษที่ยุติธรรม เท่าเทียมกัน เมื่อปฏิบัติผิดพลาดควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เหมาะกับการทำงานไม่มีสิ่งรบกวนทั้งทางกายและจิตใจรวมไปถึงการจัดสวัสดิการเพื่อการดูแลบุคลากรได้อย่างเพียงพอ และเหมาะสมเป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง ทฤษฎีของ Herzberg ทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎี X และ Y ของ McGregor จะสรุปได้ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการสังเคราะห์ระหว่างทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman , Maslow & McGregor

ทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman	ทฤษฎีของ Maslow	ทฤษฎีของ McGregor
ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการระดับสูง	ทฤษฎี X
ความสำเร็จในการทำงาน	ความสมหวังในชีวิต	การตอบสนองความต้องการ
การยอมรับนับถือ	ความต้องการเกียรติยศ	เกียรติยศชื่อเสียงและสมหวัง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชื่อเสียง	ในชีวิต ความรับผิดชอบ
ความรับผิดชอบ		พยายามทำงานให้บรรลุเป้า
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง		และการควบคุม สิ่งการด้วย
หน้าที่การงาน		ตนเอง
ปัจจัยค้ำจุน	ความต้องการระดับต่ำ	ทฤษฎี Y
นโยบายการบริหารงาน	ความต้องการทางสังคม	ความต้องการความมั่นคง
ความมั่นคงในงาน	ความต้องการความปลอดภัย	เหนือสิ่งอื่นใดต้องการ
สภาพแวดล้อมการทำงาน	ความต้องการทางด้านร่างกาย	การสั่งงาน ต้องข่มขู่ด้วย
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน		การลงโทษ
เงินเดือนและสวัสดิการ		

ที่มา : Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) , McGregor (1960, pp. 33-48) , Maslow (1970, p.51)

ในทฤษฎีของ Maslow เปรียบเทียบความต้องการระดับต่ำได้กับปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg & Snyderman ส่วนความต้องการระดับสูงหรือความต้องการชื่อเสียง หรือการยอมรับนับถือและ ความต้องการความสำเร็จในการทำงาน สำหรับทฤษฎี Y ของ McGregor อาจเปรียบเทียบได้กับ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow และ Herzberg & Snyderman ในลักษณะที่ว่า ทฤษฎี Y จะตั้ง สมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของคนว่า คนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของ ตนเอง และจากความต้องการระดับสูงในด้านของความรับผิดชอบ การควบคุม สิ่งการด้วยตนเอง

ดังนั้นความต้องการระดับ สูงตามทฤษฎีของ Maslow และปัจจัยของ Herzberg & Snyderman จึงใช้ข้อสมมติฐานเดียวกันนี้ซึ่งผู้บริหาร จะต้องเลือกใช้ให้ถูกกับผู้ได้บังคับบัญชาต่อไป

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับ ทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เสนอเกี่ยวกับแรงจูงใจว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจ โดยทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน ผู้วิจัยมีความสนใจนำทฤษฎีของ Herzberg & Snyderman ทั้ง 2 ปัจจัย มาใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติ ต่อการปฏิบัติงานในทางบวก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน

Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) กล่าวว่า ความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจ ในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่ามี ความสำคัญมากที่สุด

Strauss & Sayles (1960, p. 7-11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล จะมีขึ้นต่อเมื่องานที่ปฏิบัตินั้น สามารถตอบสนองความต้องการได้ 3 ประการ คือ

1.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกายและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

1.1.2 ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่น ยอมรับและยกย่องนับถือ

1.1.3 ความต้องการแสดงออกเช่น ต้องการความอิสระ ในการปฏิบัติงาน ต้องการ ใ้งานที่ตนปฏิบัติพบกับความสำเร็จและกล่าวถึงความสำเร็จของงานไว้ ผู้ปฏิบัติแม้จะเป็นงานที่ ได้เงินเดือนสูงสุด อาจไม่พอใจในงาน เมื่อเขารู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่มีโอกาสทำอะไร และไม่รู้จุดมุ่งหมายแน่นอน

McCalland (1961, p.2) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการ สัมฤทธิ์ผลหรือกล่าวอีกนัยว่าคนเรามีความปรารถนาที่จะทำสิ่งที่ดีกว่าความต้องการสัมฤทธิ์ ผล ความปรารถนาจะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จ

Flippo (1971, p. 121) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญสามประการคือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

กฤติยา พิกุลทอง (2556, หน้า 42) กล่าวว่า การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตน อยากทำงานที่ตนมีความสามารถเพิ่มขึ้น ในการบริหารงานผู้บริหารควรบริหารงานให้สอดคล้องกับทฤษฎีด้านความสำเร็จในงานนี้มีประเด็นพิจารณา 2 ประการ คือ

1. การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสำเร็จในงานผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

2. เมื่อมอบหมายงานแล้วต้องติดตาม ช่วยเหลือ จนกระทั่งบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จ

นพพรช พรหมสละ (2557, หน้า 48) กล่าวว่า การใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาความสามารถในการปฏิบัติงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ซึ่งผลสำเร็จของงานมาจาก การวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

บุศรา เหมพร (2557, หน้า 34) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานนั้นเป็นที่น่าพอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จตนเอง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จนอยากทำงานที่ตนได้รับมอบหมายได้ดีเพิ่มขึ้น

1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) กล่าวว่า ลักษณะงานที่สนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ ทำให้เขาเกิดความพอใจ

Gilmer (1966, pp.279-283) กล่าวว่า การได้ปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ และตรงตามความต้องการ จะทำให้เกิดขวัญและพอใจในการทำงาน

Miner (1992, p. 78) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความชัดเจนของโครงสร้างงาน และกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน

กฤติยา พิกุลทอง (2556, หน้า 42-43) กล่าวว่า ความชัดเจนของโครงสร้างงานและ

กระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานมีความชัดเจนกระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงานซึ่งในการบริหารงานนั้นผู้บริหารงานต้องตรวจสอบงานในองค์การในด้านความชัดเจนของโครงสร้างงานแต่ละฝ่าย ระเบียบปฏิบัติงาน ก็เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจกับบุคลากรส่วนหนึ่ง

นพพรช พรหมสละ (2557, หน้า 49) กล่าวว่า ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่อง และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

บุศรา เหมพร (2557, หน้า 34) กล่าวว่า งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายความสามารถให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติ เกิดจากการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และมีความท้าทาย รวมถึงมีอิสระในการทำงาน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

1.3. การยอมรับนับถือ

Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) กล่าวว่า การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจุบันนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

กฤติยา พิกุลทอง (2556, หน้า 42) กล่าวว่า การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จแล้วสิ่งหนึ่งที่บุคลากรต้องการคือ การยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานซึ่งในการบริหารงานเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ ผู้บริหารต้องเสริมแรงทันทีโดยการชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนทราบจากองค์การ หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป โดยการแสดงออกถึงการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของตัวบุคคล และผลงานก่อให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกในการปฏิบัติงานส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การให้ดียิ่งขึ้น

พุลสุข ธรรมสุนทร (2556, หน้า 45-46) กล่าวว่า บุคคลที่สามารถปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมได้ประสบผลสำเร็จ เป็นที่เชื่อถือ เชื่อมั่นได้รับความศรัทธาการยกย่องชมเชย

นพพรช พรหมสละ (2557, หน้า 48) กล่าวว่า การที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับการไว้วางใจ ความเชื่อถือ การให้การยอมรับยกย่องในความรู้ความสามารถในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งและศักดิ์ศรีในตำแหน่ง

หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสดูแลแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

บุศรา เหมพร (2557, หน้า 34) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การได้รับการยอมรับในการทำงาน ทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) กล่าวว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

Miner (1992, p. 78) กล่าวว่า การได้รับผิดชอบงานของบุคลากรการรับมอบหมายงานมาปฏิบัตินั้นบุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานเต็มที่ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553, หน้า 81) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถ มีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมอยากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเอง และจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

กฤติยา พิกุลทอง (2556, หน้า 42-43) กล่าวว่า การได้รับผิดชอบของบุคลากรการรับมอบหมายงานมาปฏิบัติ บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานเต็มที่ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่นหรือผู้บริหาร ซึ่งในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจในการตัดสินใจตามไปด้วย สิ่งหนึ่งที่ควรตระหนักคือ การมอบหมายงานแสดงถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร แสดงความไว้วางใจ การที่ผู้บริหารดำเนินการดังกล่าวแล้วทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นพพรชัย พรหมสละ (2557, หน้า 50) กล่าวว่า ความพึงพอใจการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา แล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ตลอดจนหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดครูผู้สอนก็เช่นกันหากได้รับ

มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ จะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบนั้น ๆ

บุศรา เหมพร (2557, หน้า 35) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่จะ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งมีอิสระในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

1.5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) กล่าวว่า การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือ ตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อความ เจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

Gilmer (1966, pp.280-283) กล่าวว่า การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นการมี โอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ

Benton (1972, p.257) กล่าวว่า ความก้าวหน้าของบุคคลที่ทำงานมีรายได้สูงขึ้นมีความ รับผิดชอบมากขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น ถ้าการย้ายไปในตำแหน่งใหม่ที่ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานดีขึ้น แต่เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่มขึ้น ทักษะที่ใช้ในการทำงาน ไม่สูงขึ้นก็เรียกว่าไม่ใช่การเลื่อนขั้นอย่างแท้จริง

กฤติยา พิกุลทอง (2556, หน้า 42-43) กล่าวว่า การทำงานของบุคลากรในแต่ละงาน หรือนิยามว่าเป็นระยะสั้นจะสะสมก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และในระยะยาวเมื่อทำงาน ต่อเนื่องกันไป บุคลากรจะเกิดความก้าวหน้าในงานทั้งสถานภาพและรายได้ หากงานที่บุคลากรทำ มีคุณลักษณะดังกล่าวนี บุคลากรจะเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งในการบริหารงานนั้นผู้บริหาร ต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างงาน มอบหมายงานให้กับบุคลากร หากเป็นไปได้ควรคัดสรรงานที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรจริง ๆ ถ้างานที่ทำแล้วไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรย่อมไม่เกิด ประโยชน์ต่อบุคลากร

นวพรรษ พรหมสละ (2557, หน้า 50) กล่าวว่า การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น เป็นต้น เมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จมีความชำนาญในงาน ที่ปฏิบัติ และการที่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อของบุคคลในองค์กร การมี โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น

บุศรา เหมพร (2557, หน้า 35) กล่าวว่า การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยความเป็นธรรมชาติ การมีโอกาสได้อบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบภายนอกที่ป้องกันความรู้สึกไม่พอใจที่ทำให้ไม่เกิดความคับข้องใจและสามารถทำงานตามปกติ เป็นองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติ หากนโยบายขององค์กรชัดเจน การบริหารเป็นตามกระบวนการที่กำหนดไม่มีการกลั่นแกล้ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การที่องค์กรมีนโยบายและการบริหารที่ดี เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 31) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารและจัดการภายในองค์กร หรือการสร้างกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ ที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างชัดเจนและมีทิศทางเดียวกัน เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ

เจษฎา รัตนปราการ (2562, หน้า 43) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อแนวทางการปฏิบัติ ในการดำเนินงานของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความพอใจที่มีต่อการบริหารและจัดการภายในองค์กร แนวปฏิบัติในด้านนโยบายและการบริหารของผู้บริหารเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้ง การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบ

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคในการทำงาน แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ตามหน้าที่และความ

รับผิดชอบได้มากนักเพียงใดซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

เจษฎา รัตนปราการ (2562, หน้า 45) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา สามารถให้คำแนะนำคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความพอใจที่มีต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแนะนำช่วยเหลือทั้งทางวิชาการหรือเทคนิคในการทำงาน

2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด (Salary)

Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติหากมีรายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงานและเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัวรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย สถานพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสังคม ฯลฯ เป็นไปอย่างเหมาะสม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การจัดให้บุคลากรมีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 32) กล่าวว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด หมายถึง เงินรายได้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะของงานที่ปฏิบัติในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เจษฎา รัตนปราการ (2562, หน้า 44) กล่าวว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน หรือการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ผูกมัดต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน และรู้สึกมีความทัดเทียมกับบุคคลอื่น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด หมายถึง ความพอใจที่มีต่อเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายหรือการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ผูกมัดต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

2.4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)

Herzberg & Snyderman (1959, pp.71-79) กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานให้ตามปกติหากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากรเป็นไปด้วยดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการที่ผู้บริหารกับบุคลากรและบุคลากรกับบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร

กมลวรรณ ขอดมาลี (2558, หน้า 34) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกมาในการติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา หรือการแสดงท่าทีซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

เจษฎา รัตนปราการ (2562, หน้า 44) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อความประพฤติของบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ เป็นความสัมพันธ์อันดีที่บุคคลมีต่อกันส่งผลให้เกิดความร่วมมือ รักใคร่สามัคคี ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความพอใจที่มีต่อสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่า จะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)

Herzberg (1959, pp.71-79) กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติหากสถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ทั้งด้านจำนวนพื้นที่ที่ใช้สอย แสง สี เสียง อุณหภูมิ และการรวบรวมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจอื่น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมของสถานที่ทำงานเป็นการทรงสภาพการทำงานให้เป็นปกติของบุคลากร

กมลวรรณ ขอดมาลี (2558, หน้า 33) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เหมาะสมซึ่งเป็นการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เจษฎา รัตนปราการ (2562, หน้า 45) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องอำนวยความสะดวกในการ

ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจัดบริเวณสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เมื่อครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและเหมาะสมทันสมัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา และบุคคลส่วนใหญ่ในด้านการศึกษาให้ความสนใจกันอย่างแพร่หลาย ประการหนึ่ง ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน (ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์, 2559, หน้า 19) ดังต่อไปนี้

ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Mott (1972, p. 398) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก (Positive attitude) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ (Adaptability) และความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา (flexibility)

Reid, Galaviz-Moreno & Maiorino (1987, p. 131) กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสำเร็จทางการเรียนในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

Hoy & Miskel (1991, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาหมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ และสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้อย่างดี

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 459) กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ไม่ได้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเดียวหรือความพึงพอใจในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิต นักเรียนที่

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจน สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่สามารถทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครูความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของผู้มีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบภายในและภายนอก

ภารดี อนันต์นวิ (2557, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่ องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

ชนิด ทองอาจ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียน สามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มา ทำงานยังเสียสละขณะเดียวกันผู้นำที่ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์ สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและ
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จใน การบริหารของผู้บริหาร อันเนื่องมาจากความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ทำให้ โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้

ภารดี อนันต์นวิ (2557, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่ องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสามารถของ โรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลัง

เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีการ ฎริจิตศิลป์ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร อาจารย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการเพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียน ในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมได้ และรวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุดดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2548, หน้า 26)

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่า องค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

2.1 ประสิทธิผลของบุคคล

2.2 ประสิทธิผลขององค์การ

3. ประเมินความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การแสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล

ประสิทธิผลของบุคคลคือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงความคาดหวัง

และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 205) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ประกอบกับประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์กรมากเช่นกัน หากการดำเนินงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพก็จะมีผลกำไรประสบแต่ความขาดทุนก็ยากที่องค์กรจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Goals) และ ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกัน ปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิต (Output) ที่ต้องการ ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์กร ซึ่ง Gibson et al. (1979, p.27) อธิบายถึงเกณฑ์ของความสำเร็จขององค์กรว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1. การผลิต (Production)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)
5. การพัฒนา (Development)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร การบริหารองค์กรหรือโรงเรียนจะเกิดผลสำเร็จเพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงมากน้อยอย่างใดนั้นจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ก็จะไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งเพราะการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดหรือไม่ นั้นจะมีประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร

แนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพ

ความหลากหลายของเกณฑ์ อยู่ในรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเกิดจากผู้วิจัย มีกรอบอ้างอิงแตกต่างกัน การที่ผู้วิจัยมีมโนทัศน์หรือกรอบอ้างอิงแตกต่างกันทำให้การแสวงหาเกณฑ์ที่เป็นสากล (Universal Criterion) หรือชุดของเกณฑ์ที่ใช้กับทุกองค์กรนั้นทำได้ยาก (Steers, 1975) ตามเทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ เทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพ จำแนกได้ 2 วิธี ดังนี้ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538, หน้า 51)

1. รูปแบบอนุมาน (Deductive Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิจารณาหลักการทั่วไป ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินผลซึ่งได้จากการตีความตามทฤษฎีแล้วนำเกณฑ์ดังกล่าวมา ทำการศึกษาวิเคราะห์ทั่วไป

2. รูปแบบอุปมาน (Inductive Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิสูจน์จากกรณีเฉพาะ โดยผู้ทำการศึกษาวิจัยพยายามสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่มีความหมายอันเป็นผลมาจากการค้น งานวิจัยรูปแบบประเภทนี้หลายแบบ ได้จากการสำรวจการศึกษาวิจัยที่ทำกันมาจากหลาย ๆ แหล่ง และพยายามผสมผสานกันเข้าให้เป็นรูปแบบรวม (Unified) หรือเป็นการเสนอตัวแปรหรือเกณฑ์ ได้จากวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative techniques) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัยของผู้เสนอรูปแบบนั้น ๆ

การศึกษาประสิทธิผลองค์กร เริ่มต้นประมาณปี ค.ศ. 1930 ด้วยรูปแบบเป้าหมายเป็น รูปแบบดั้งเดิม ใช้กันอย่างกว้างขวางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยให้ความหมาย ของประสิทธิผลขององค์กรว่า ระดับของการบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) มุ่งเน้นที่ผลผลิต (Outputs) ต่อมาปี ค.ศ. 1950 ได้พัฒนาแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กร โดยมององค์กรใน ฐานะที่เป็นระบบ (System) ที่ต้องอาศัยทรัพยากร (System-resource) โดยให้ความหมายของ ประสิทธิภาพองค์กรว่าระดับที่องค์กรจัดหาทรัพยากรที่มีจำกัดและที่มีคุณค่าได้สำเร็จ มุ่งเน้นที่ ปัจจัยการผลิต (Input) รูปแบบดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผล องค์กรในระยะต่อมา (Bedeian, 1980; Zamuto, 1982)

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กรจากการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าว สามารถสรุป แนวทางการศึกษาได้ทั้งหมด 4 แนวทาง ดังนี้ (Robbins, 1990)

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment approach)

แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์กรที่ หมายถึง การสร้าง ขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (Specific goal) ระดับการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เป็นการเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าที่วิธีการ (Means) ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ คือ

- 1.1 องค์กรต้องมีเป้าหมายแน่นอน (Ultimate goal)
- 1.2 เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน
- 1.3 เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป
- 1.4 เป็นเป้าหมายที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน
- 1.5 วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายขององค์กรที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิง ปฏิบัติการเป็นเป้าหมายเฉพาะขององค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2. แนวทางเชิงระบบ (The system approach)

แนวทางเชิงระบบ เป็นไปตามความหมายขององค์การที่ว่า องค์การเป็นระบบ (Systems) ต้องการปัจจัย มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย และมีผลผลิต ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล ดังนั้นแนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นจึงหมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสพผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการ (Means) มากกว่าที่ผล (Ends) ข้อดีของแนวทางระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์การและเหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายคลุมเครือไม่สามารถวัดได้ เพราะสามารถใช้เกณฑ์อื่น ๆ แทนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic-Constituencies approach)

แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นการศึกษาประสิทธิผลขององค์การแนวใหม่ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ พิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อม ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุน องค์การการให้มีความอยู่รอด ความหมายของประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์การแนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือ ทั้ง 2 แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การผู้บริหารองค์การจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (The competing-Values approach)

แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า เป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผล องค์การ ฐานคติของแนวคิดนี้คือ ประสิทธิผลขององค์การจะมีความเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบและความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุด สำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การแนวทางนี้คาดว่าจะทำให้การประเมินประสิทธิผลขององค์การเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การและใช้องค์การประกอบเหล่านั้นเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบการเลือกรูปแบบประสิทธิผลขององค์การที่เหมาะสมนั้น คุณค่าใดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมิน ขึ้นอยู่กับว่าองค์การอยู่ในขั้นตอนของวงจรชีวิตขององค์การ คือ ลักษณะขององค์การและเงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้แต่ละแนวทาง สามารถสรุปเปรียบเทียบได้

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (วิจันท์ โกษาแสง, 2548, หน้า 45) สอดคล้องกับ Dejnozka (1983, p. 58) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างกันน้อยก็จะมีประสิทธิผลมาก แต่ถ้ามีความแตกต่างมากจะมีประสิทธิผลน้อย หรืออาจจะดูความสอดคล้องระหว่างผลผลิต (Outputs) กับเป้าหมายที่ได้รับไว้ และสิ่งสำคัญที่ทำให้มีการประเมินไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารของผู้บริหาร และเพื่อทราบว่าการนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด (Seldin, 1988, p. 24) ซึ่งการจะประเมินว่าโรงเรียนใดว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับการดำเนินงานนั้น ๆ (Madaus et al., 1983) ดังนั้น โรงเรียนจะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Hoy & Miskel, 2005, p. 276)

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน สามารถแยกแนวทางในการประเมินหรือวัดประเมินผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้ (Dressler, 1986; Hoy & Miskel, 2001, pp. 293-297)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใชเป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมาย ที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The system resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3. การประเมินประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร (An integrated goal and system-resource model of effectiveness) โดยเน้นลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์ประเมินหลายเกณฑ์ ดังนี้

3.1 มิติเวลา (Time) การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนต้องคำนึงถึงมิติเวลาเป็นสำคัญ เพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกัน อาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) เป็นกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกองค์การที่สนใจผลขององค์การ สำหรับเกณฑ์ประสิทธิผลจะสะท้อนความคิดและค่านิยมของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของผู้เกี่ยวข้อง

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple effectiveness measurement) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน การวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการหรือข้อเรียกร้องซึ่งองค์การจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผลผู้ที่ใช้นแนวคิดในการประเมินองค์การโดยวิธีนี้ เช่น

Gibson et al. (1988, p. 27) กล่าวว่า การศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้รายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ความพึงพอใจ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. การพัฒนา
5. การอยู่รอด

Hoy & Miskel (1991, pp. 384 -397) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสนใจในชีวิต

Hall (1991, p. 249) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนไว้ว่า เป็นความสามารถของโรงเรียนในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการของโรงเรียน

Edmonds (1979 cited in Hoy & Miskel, 2005, p. 281) กล่าวว่า ควรประเมิน
ประสิทธิผลจาก

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ความคาดหวังสูงของครูต่อความสำเร็จของนักเรียน
3. เน้นทักษะพื้นฐาน
4. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
5. มีการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 45) กล่าวว่า องค์การจะพัฒนาก้าวหน้าได้ต้องอาศัยปัจจัย
รอบด้านเมื่อนับเป็นปัจจัยสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด หากขาดปัจจัยองค์ประกอบหรือเครื่องมือที่ดี
ความสำเร็จก็อาจจะบังเกิดได้ปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

1. มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมชัดเจน
2. มีบรรยากาศในการสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
3. เน้นการบริการ
4. พัฒนากับบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยมฝึกอบรมสร้างคนขึ้นมา
รับผิดชอบงานได้ครบทุกระดับผู้บริหารยึดมั่นผูกพันกับเป้าหมายและวิธีการต่าง ๆ ขององค์การ
5. คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน
6. ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้ดี ๆ ตลอดเวลา
7. สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป
8. มีแผนงานที่ดี
9. มีหน่วยกลยุทธ์ผนวกกับการพัฒนากระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
10. มีความพร้อมและถูกต้องความสมบูรณ์ของข้อมูล

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง การดู
ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดในแบบการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ (The
multiple criteria of effectiveness) เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและมีความเหมาะสม
โดยจะใช้แนวคิดของ Mott (1972, p.373) เป็นตัวแบบในการประเมินประสิทธิผลโรงเรียน และ
นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ทฤษฎีประสิทธิผลโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสรุปแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

ประสิทธิผลโรงเรียนตามแนวคิดของ Mott

ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของงาน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของ Mott (1972, p.373) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถ 4 ประการ คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (Mott, 1972, pp. 20-24 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 305-306)

Mott (1972) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนในแง่ความสามารถของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนหากมีนักเรียนเข้าเรียนในปริมาณมากและมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์ โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีปริมาณและคุณภาพดังกล่าว มักจะได้แก่โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง อาคารสถานที่บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบในการเสริมสร้างประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาด รื่นรมย์สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย ใ้ต่อการเรียนการสอน บุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลโรงเรียน การที่มีผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาวิชาการ ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลครูอาจารย์รู้หน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของ ตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงความเจริญทุกด้านเชื่อได้ว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนและองค์การ (Mott, 1972, pp. 20-24 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 305-306)

งามตา ชานีวรรณ (2553, หน้า 56) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการในด้านการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งพิจารณาได้จาก ระดับเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถสำเร็จการศึกษาตามลำดับช่วงอายุ จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน ตลอดจนผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด

โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่โรงเรียนได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยเฉพาะทุกวิชาได้รับรางวัลทางด้านวิชาการและสามารถแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้น

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีผลสำเร็จด้านความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ตลอดจนนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยผู้บริหารและครูในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริการจัดการเรียนการสอน สามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รวมทั้งการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดีมีความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความรู้สึกรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกมาในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคล ทั้ง 4 ด้าน คือร่างกายให้ ความสมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัยสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม มีทัศนคติทางบวก เป็นผู้มีความรู้และแสดงออกซึ่งพฤติกรรม

ต่าง ๆ ที่เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวมมีจิตใจกว้างไม่ทำตนต่อต้านหรือถอยสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับแล้วเคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้บรรลุผลด้วยดี เป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ (Mott, 1972, pp. 20-24 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 305-306)

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 8) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดี

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 36) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียนเป็นความสามารถที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอนพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่แข็งแรง สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและยอมรับความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู ในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

3. ความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครูอาจารย์ นักเรียนและนักรการภารโรง ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้องทันกับความจริงก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทาง

วิชาการ แลกเปลี่ยน เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารและครู จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญต่อการปรับตัวและไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารและครู ต้องเป็นนักพัฒนามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Mott, 1972, pp. 20-24 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 305-306)

สมใจ ปิสุโส (2556, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ให้คล่องตัวต่อการปฏิบัติ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการด้านกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลได้สอดคล้องกับหลักสูตรนำผลการทดสอบนักเรียนเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีสนับสนุนเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและครูยอมรับตามกระบวนการที่โรงเรียนจัดทำ

ชมพูนุช มีหิรัญ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารครู ในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านวิชาการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของตน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารแบบใดระบบใดการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมายคือการมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุด ที่เกิดจากการทำงานบทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้

เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรมคือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคน ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวที่เหมาะสม และการบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพบุคคลและทรัพยากรที่มีอยู่การจัดวิชาการต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจความต้องการและความถนัดของนักเรียนจะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัยไม่ทันยุคสมัยในปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นการบริหารและการจัดการผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความราบรื่นเรียบร้อยและความเจริญก้าวหน้าผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมไม่ใช้อำนาจเผด็จการไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ควรมีความยืดหยุ่นบ้างแต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานเป็นที่ยอมรับมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษา ทั้งในเรื่องการสอนเรื่องส่วนตัวอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันและควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยและให้รางวัลพยายามสร้างบรรยากาศ ในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายย่อมสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (Mott, 1972, pp. 20-24 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 305-306)

กัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552, หน้า 13) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียนและรับผิดชอบงานอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ธวัชชัย ขวงคำ (2552, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู ในโรงเรียนร่วมมือกันในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนภายในโรงเรียนและความรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน มีผู้ที่ศึกษาและวิจัยไว้หลายท่าน ดังเช่น

กมลรัตน์ มีผดุง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุพจน์ สุขบาย (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

พัฒนา แสงตะวัน (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

กมลวรรณ ขอดมัล (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณยา ลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด

ระยอง จันทบุรีและตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เจษฎา รัตนปราการ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัทธิบ สังเกตสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัทธิบ สังเกตสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยสูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุพจน์ สุขขาย (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลโรงเรียนสังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

วิลาวลัย โอบารุง (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู อำเภอง่วงน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครูอำเภอง่วงน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจของครู อำเภอง่วงน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู อำเภอง่วงน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุพาพร มุลณี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2 ผลการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณยา ลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติยา บุญแหลม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรวรรณ บำรุงชน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยด้านใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ความสัมพันธ์ระหว่างในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เจษฎา รัตนปารการ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสตั๊ปปิง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสตั๊ปปิง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ย ในระดับมากถึงมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Clements (1983) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยเชิงบวก) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยด้านลบ) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนเมแทซาชูเซต ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

Ogomaka (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบของความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สอนศาสนาในลอสแอนเจลิส ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นทำให้ครูมีความพึงพอใจ คือ การ ได้รับความเจริญก้าวหน้า รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลง ทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน การสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคง ปลอดภัย และเงินเดือน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Randall (1987, p. 21-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โครงการ การศึกษาครูผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงบวกมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพอใจ ปัจจัย เชิงลบมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยเชิงบวกส่งผลในด้านความสำเร็จ ของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำตามความสามารถได้รับงานที่ท้าทายและยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยเชิงลบ ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของ ผู้บริหาร ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและเงื่อนไขของงาน

Neuman (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในประเทศ สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลที่มีต่อความพึงพอใจของครูที่แท้จริงคือ สภาพจิตใจ ภายในมากกว่าสิ่งต่าง ๆ จากภายนอกแต่ผลประโยชน์ที่พึงพอใจจะได้รับกับความก้าวหน้ายังเป็น ส่วนที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพเท่า ๆ กับปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจภายใน เป็นพื้นฐาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมีรายละเอียดการดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาใน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียน บ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และ โรงเรียนหนองรีมงคลสุข สวัสดิ์ ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 736 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาใน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียน บ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และ โรงเรียนหนองรีมงคลสุข สวัสดิ์ ในปีการศึกษา 2567 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-608) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน จากนั้น ดำเนินการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จากนั้นดำเนินการเทียบบัญชีไครยางส์ ตามจำนวน ครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประชากร/โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนชลกันยานุกูล	182	62
โรงเรียนชลราษฎรอำรุง	163	56
โรงเรียนชลบุรี "สุขบท"	138	48
โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์)	101	35
โรงเรียนแสนสุข	78	27
โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม	60	21
โรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์	14	5
รวม	736	254

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยและผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจาก กมลวรรณ ยอดมาล (2558, หน้า 116-126) สำหรับสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ปัจจัยละ 5 ด้าน ทั้งหมด 40 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยเชิงใจ

- | | |
|--|-------------|
| 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 3 ข้อ |
| 1.4 ด้านความรับผิดชอบ | จำนวน 3 ข้อ |
| 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | จำนวน 4 ข้อ |

2. ปัจจัยคำจูน

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวน 4 ข้อ
2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 5 ข้อ
2.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน 3 ข้อ
2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1967, p. 247) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ทั้งหมด 33 ข้อ ได้แก่

- 1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 8 ข้อ
- 2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 9 ข้อ
- 3. ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา จำนวน 9 ข้อ
- 4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1967, p. 247) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับการค้นคว้าในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูและประสิทธิผลโรงเรียน จากตำรา ประกอบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อนำมาประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการวิจัยโดย วิเคราะห์จากจุดประสงค์กรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 67-69) ตลอดจนความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษาของแบบสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐ มาเชค อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร

การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ดร.รุ่งทิพย์ พรหมศิริ

ผู้อำนวยการ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยคำนวณ ค่า IOC โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่สร้างขึ้น

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยกำหนดให้เป็นแบบเลือกตอบ คือระดับความสอดคล้อง และช่องข้อเสนอแนะ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ประยูร อัมสวาสดี, 2552, หน้า 74)

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีความตรง/สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรง/สอดคล้องวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่มีความตรง/สอดคล้องวัตถุประสงค์การวิจัย

กำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง .00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา คือ ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป คัดเลือกข้อคำถามข้อนั้นไว้ใช้ได้ ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้วิจัยครั้งนี้มีค่าความสอดคล้องทั้งฉบับตั้งแต่ .67-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอขอคำแนะนำต่อประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงและปรับปรุงแก้ไขตามที่ประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิเสนอไว้ไปทดลองใช้ (Try-out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

6. การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม ทั้งฉบับ (Item-total correlation) โดยดูค่ารายข้อโดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2544, หน้า 314) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ดังนี้

6.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .25-.84

6.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .47-.88

7. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งฉบับ
มีค่าความเชื่อมั่น .96

7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น .97

8. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และโรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ จำนวน 254 ฉบับ ไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และโรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรที่เป็นครูกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลสมบูรณ์แล้วมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. นำแบบสอบถามทั้งหมดทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนแบบสอบถามและแปลความหมายของคะแนนโดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ระยอง การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนแบบสอบถามและแปลความหมายของคะแนนโดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3. สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550, หน้า 144) ดังนี้

.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

.61-.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

.41-.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

.21-.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

.01-.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผล โรงเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95
$**$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_{1tot}	แทน	ปัจจัยเชิงใจ
X_1	แทน	ด้านความสำเร็จของงาน
X_2	แทน	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
X_3	แทน	ด้านการยอมรับนับถือ
X_4	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
X_5	แทน	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
X_{2tot}	แทน	ปัจจัยค้ำจุน
X_6	แทน	ด้านนโยบายและการบริหาร

X_7	แทน	ด้านการปกครองบังคับบัญชา
X_8	แทน	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
X_9	แทน	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
X_{10}	แทน	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
Y_{tot}	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	แทน	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา
Y_4	แทน	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 5-15

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.54	0.50	มากที่สุด	1
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.38	0.62	มาก	5
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.39	0.63	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.49	0.51	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.42	0.57	มาก	3
รวม	4.44	0.49	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน				
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.31	0.72	มาก	4
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.32	0.71	มาก	3
3. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กุล	4.18	0.84	มาก	5
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.47	0.59	มาก	1
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.40	0.63	มาก	2
รวม	4.34	0.61	มาก	
รวม	4.39	0.52	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยคำจูน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ครูปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่าง เป็นที่น่าพอใจ	4.59	0.57	มากที่สุด	2
2. ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานบรรลุผลสำเร็จ	4.60	0.60	มากที่สุด	1
3. ครูมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.57	0.62	มากที่สุด	3
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ครูปฏิบัติ	4.44	0.63	มาก	5
5. ครูพอใจในงานที่ปฏิบัติ จนอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น	4.48	0.67	มาก	4
รวม	4.54	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ยกเว้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ครูปฏิบัติ และครูพอใจในงานที่ปฏิบัติ

จนอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานบรรลุผลสำเร็จ ครูปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่าง เป็นที่น่าพอใจ และครูมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยเชิง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของครู	4.41	0.73	มาก	2
2. งานที่ครูกำลังปฏิบัติก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	4.35	0.74	มาก	3
3. ครูรู้สึกท้อแท้เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	4.42	0.76	มาก	1
4. ครูมีอิสระในการทำงาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	4.33	0.75	มาก	4
รวม	4.38	0.62	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยเชิง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกท้อแท้เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของครู และงานที่ครูกำลังปฏิบัติก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยเชิงใจของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือ	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน	4.35	0.73	มาก	3
2. ครูได้รับการยอมรับในการทำงานทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.37	0.70	มาก	2
3. ครูรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อครูได้รับการยกย่อง ชมเชย การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.45	0.70	มาก	1
รวม	4.39	0.63	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อครูได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูได้รับการยอมรับในการทำงานทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และครูได้รับการยกย่องชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยเชิงใจของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ครูสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย	4.54	0.57	มากที่สุด	1
2. ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.54	0.59	มากที่สุด	2
3. ครูมีอิสระอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.41	0.74	มาก	3
รวม	4.49	0.51	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ยกเว้น ครูมีอิสระอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และ ครูมีอิสระอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยเชิงใจของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เข้าร่วม พัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.47	0.68	มาก	2
2. ครูมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นพิเศษ ด้วยความเป็นธรรม	4.36	0.71	มาก	4
3. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยความเป็นธรรม	4.39	0.77	มาก	3
4. ครูมีโอกาสดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง	4.48	0.66	มาก	1
รวม	4.42	0.57	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีโอกาสดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เข้าร่วมพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยค่าจูนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารและการจัดการภายในโรงเรียน	4.29	0.85	มาก	3
2. ครูมีความพึงพอใจในแนวปฏิบัติในด้านการบริหารและการบริหารในโรงเรียน	4.30	0.82	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียน	4.26	0.87	มาก	4
4. การบริหารและการจัดการภายในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบ	4.40	0.71	มาก	1
รวม	4.31	0.72	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาใน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารและการจัดการภายในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบ ครูมีความพึงพอใจในแนวปฏิบัติในด้านการบริหารและการบริหารในโรงเรียน และครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารและการจัดการภายในโรงเรียน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยด้าน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารของ ผู้บังคับบัญชา	4.27	0.86	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน	4.33	0.80	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัวต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.34	0.81	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ อยู่เสมอ	4.36	0.78	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชาสามารถแนะนำช่วยเหลือทั้ง ทางด้านวิชาการ หรือเทคนิคในการทำงาน	4.29	0.87	มาก	4
รวม	4.32	0.71	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยด้าน การปกครองบังคับบัญชา โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยคำจูนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. เงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต	4.13	1.00	มาก	3
2. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ	4.20	0.93	มาก	2
3. สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินรายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.22	0.87	มาก	1
รวม	4.18	0.84	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินรายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ และเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยคำจูนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.52	0.72	มากที่สุด	2
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับ บุคลากรในโรงเรียน	4.32	0.85	มาก	5
3. การติดต่อสื่อสาร กิริยา วาจา ของบุคลากรใน โรงเรียนเป็นไปในทางบวก	4.46	0.65	มาก	4
4. บุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มี ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.52	0.66	มากที่สุด	1
5. บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างมีความสุข	4.51	0.68	มากที่สุด	3
รวม	4.47	0.59	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณา รายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับด้านปัจจัยคำจูนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน	4.44	0.69	มาก	1
2. อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมีเพียงพอและเหมาะสม ทันสมัย	4.36	0.72	มาก	3
3. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความปลอดภัย สะดวกสบายในปฏิบัติงาน	4.36	0.73	มาก	4
4. บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม	4.42	0.75	มาก	2
รวม	4.40	0.63	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม และอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมีเพียงพอและเหมาะสม ทันสมัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน ดังปรากฏ
ในตารางที่ 16-20

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและ
รายด้าน

ประสิทธิผลโรงเรียน	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.37	0.59	มาก	4
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก	4.37	0.57	มาก	3
3. ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา	4.42	0.55	มาก	1
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน	4.39	0.60	มาก	2
รวม	4.39	0.53	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน
โรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้าน
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. โรงเรียนมีความสามารถในการจัดการศึกษาทั้ง การให้บริการผู้รับบริการและการจัดการเรียน การสอน	4.41	0.70	มาก	1
2. การจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนเป็นที่ ยอมรับของผู้ปกครองนักเรียน	4.37	0.66	มาก	5
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยสูง กว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	4.29	0.76	มาก	7
4. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น	4.39	0.73	มาก	4
5. โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ เช่น สถานที่ ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน	4.41	0.73	มาก	3
6. การจัดบรรยากาศในโรงเรียน เอื้อให้นักเรียนมี ผลการเรียนดีขึ้น	4.29	0.80	มาก	8
7. โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวก ในการจัดการเรียนการสอนอย่าง เหมาะสม	4.37	0.73	มาก	6
8. โรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรม ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	4.41	0.70	มาก	2
รวม	4.37	0.59	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีความสามารถในการจัดการศึกษาทั้งการให้บริการผู้รับบริการและการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเอง และโรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ เช่น สถานที่ ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการชื่นชมว่าเป็น ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการ บริหารจัดการ	4.33	0.74	มาก	6
2. ผู้บริหาร ครู มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	4.48	0.61	มาก	1
3. โรงเรียนมีกิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.43	0.64	มาก	2
4. นักเรียนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.34	0.71	มาก	5
5. นักเรียนมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้	4.31	0.77	มาก	8
6. นักเรียนมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน	4.28	0.78	มาก	9
7. นักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความ รับผิดชอบต่อหน้าที่	4.43	0.65	มาก	3

ตารางที่ 18 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียน
มัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ประสิทธิภาพโรงเรียน	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก				
8. นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตน เป็นอย่างดีทั้งที่ปฏิบัติ ที่โรงเรียนและที่บ้าน	4.32	0.77	มาก	7
9. นักเรียนให้ความสนใจและมีทัศนคติที่ดี ต่อการจัดการเรียนการสอน	4.37	0.70	มาก	4
รวม	4.37	0.57	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ครู มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนมีกิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และนักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้าน
ความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา

ประสิทธิภาพโรงเรียน	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา				
1. ผู้บริหารมีนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	4.39	0.65	มาก	9

ตารางที่ 19 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียน
มัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา

ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
2. ผู้บริหารมีนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจน การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	4.39	0.65	มาก	9
3. ผู้บริหารและครู ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยน นโยบาย การดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ	4.40	0.67	มาก	8
4. โรงเรียนมีการปรับหลักสูตร เพื่อพัฒนาการ เรียนการสอนก้าวหน้าทันสมัย	4.43	0.70	มาก	5
5. ครูมีการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการสอน ให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ	4.45	0.67	มาก	3
6. ครูมีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อ การจัดการเรียนการสอน	4.48	0.62	มาก	2
7. ผู้บริหารใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์แบบใหม่ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู	4.33	0.75	มาก	6
8. โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.42	0.71	มาก	7
9. โรงเรียนมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้อยู่หน้า เรียน	4.43	0.65	มาก	4
10. ครูมีการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการเรียนการ สอนของตนอยู่เสมอ	4.50	0.66	มาก	1
รวม	4.42	0.55	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนอยู่เสมอ ครูมีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอน และครูมีการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการสอน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประสิทธิภาพโรงเรียน	(n = 254)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน				
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน	4.37	0.77	มาก	6
2. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้	4.34	0.75	มาก	7
3. การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารและคณะครู	4.39	0.70	มาก	5
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน	4.42	0.68	มาก	2
5. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน	4.40	0.69	มาก	4
6. ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน	4.42	0.66	มาก	1
7. ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาจนสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้	4.40	0.65	มาก	3
รวม	4.39	0.60	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน และ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาจนสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังปรากฏในตารางที่ 21-23

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยเชิงใจ

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู ปัจจัยเชิงใจ (X_{1tot})	ประสิทธิภาพโรงเรียน (Y_{tot}) $n = 254$									
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_{tot}	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.49**	.00	.50**	.00	.53**	.00	.47**	.00	.54**	.00
X_2	.46**	.00	.60**	.00	.51**	.00	.53**	.00	.57**	.00
X_3	.60**	.00	.66**	.00	.59**	.00	.53**	.00	.65**	.00
X_4	.54**	.00	.62**	.00	.55**	.00	.50**	.00	.60**	.00
X_5	.66**	.00	.71**	.00	.66**	.00	.67**	.00	.74**	.00
X_{1tot}	.64**	.00	.72**	.00	.66**	.00	.63**	.00	.72**	.00

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูปัจจัยเชิงใจ กับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยเชิงใจ กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาความสัมพันธ์ต่ำ ได้แก่

1.ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ก่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .71$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .67$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .49$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .46$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .60$) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .54$) ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .50$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .60$) ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .53$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .51$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มี

ความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .59$) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .55$) ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .47$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .53$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยคำจูน

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู ปัจจัยคำจูน (X_{2tot})	ประสิทธิผลโรงเรียน (Y_{tot}) $n = 254$									
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_{tot}	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_6	.62**	.00	.68**	.00	.60**	.00	.66**	.00	.70**	.00
X_7	.66**	.00	.68**	.00	.63**	.00	.73**	.00	.74**	.00
X_8	.63**	.00	.67**	.00	.60**	.00	.61**	.00	.69**	.00
X_9	.67**	.00	.65**	.00	.67**	.00	.64**	.00	.72**	.00
X_{10}	.79**	.00	.69**	.00	.71**	.00	.65**	.00	.78**	.00
X_{2tot}	.77**	.00	.77**	.00	.73**	.00	.75**	.00	.83**	.00

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยคำจูน กับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยคำจูน กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาความสัมพันธ์ต่ำ ได้แก่

1.ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (X_6) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .62$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X_8) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .63$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_9) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .67$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .79$) ด้านนโยบายและการบริหาร (X_6) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .68$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .68$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X_8) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .67$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_9) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .65$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .69$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .63$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_9) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .67$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .71$) ด้านนโยบายและการบริหาร (X_6) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้าง

สูง ($r = .73$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X_8) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .61$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_9) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .64$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (X_6) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .60$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X_8) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู (X_{tot})	ประสิทธิผลโรงเรียน (Y_{tot})									
	$n = 254$									
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_{tot}	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.49**	.00	.50**	.00	.53**	.00	.47**	.00	.54**	.00
X_2	.46**	.00	.60**	.00	.51**	.00	.53**	.00	.57**	.00
X_3	.60**	.00	.66**	.00	.59**	.00	.53**	.00	.65**	.00
X_4	.54**	.00	.62**	.00	.55**	.00	.50**	.00	.60**	.00
X_5	.66**	.00	.71**	.00	.66**	.00	.67**	.00	.74**	.00
X_6	.62**	.00	.68**	.00	.60**	.00	.66**	.00	.70**	.00
X_7	.66**	.00	.68**	.00	.63**	.00	.73**	.00	.74**	.00
X_8	.63**	.00	.67**	.00	.60**	.00	.61**	.00	.69**	.00
X_9	.67**	.00	.65**	.00	.67**	.00	.64**	.00	.72**	.00
X_{10}	.79**	.00	.69**	.00	.71**	.00	.65**	.00	.78**	.00
X_{tot}	.75**	.00	.79**	.00	.74**	.00	.74**	.00	.82**	.00

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูกับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาความสัมพันธ์ ต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับ ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .60$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .73$) และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทักษะคิดทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .71$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนแสนสุข และโรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 736 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-608) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบตามโควตา (Quota Sampling) จากนั้นดำเนินการเทียบบัญชีไครยศาสตร์ ตามจำนวนครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของ Likert (1967, p. 247) แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย จำนวน 40 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.84 และค่าความเชื่อมั่น .96 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 33 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .47-.88 และค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient)

สรุป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก แต่ละปัจจัยปรากฏ ดังนี้

1.1 ปัจจัยจิตใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด ยกเว้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ครูปฏิบัติ และครูพอใจในงานที่ปฏิบัติ จนอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานบรรลุผลสำเร็จ ครูปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่าง เป็นที่น่าพอใจ และ ครูมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

1.1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกท้าทายเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของครู และงานที่ครูกำลังปฏิบัติก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อครูได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูได้รับการยอมรับในการทำงาน ทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และครูได้รับการยกย่องชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ยกเว้น ครูมีอิสระอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และ ครูมีอิสระอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีโอกาสได้อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง ครูได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และครูได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม

1.2 ปัจจัยค่าจุณ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับ บัญชา เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารและการ จัดการภายในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบ ครูมีความพึงพอใจในแนวปฏิบัติใน ด้านนโยบายและการบริหารในโรงเรียน และครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารและการจัดการ ภายในโรงเรียน

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ กำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัวต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน

1.2.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินรายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ และ เงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต

1.2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีความ เข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม และ อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมีเพียงพอและเหมาะสม ทันสมัย

2. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้าน ความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีความสามารถในการจัดการศึกษาทั้งการให้บริการผู้รับบริการและการ จัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นความคิดสร้างสรรค์มี ความเชื่อมั่นในตนเอง และโรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ เช่น สถานที่ ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและ รายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ครู มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนมี กิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และนักเรียนได้รับการอบรมสั่ง สอนให้มีความรับผิดชอบหน้าที่

2.3 ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการ พัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนอยู่เสมอ ครูมีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอน และครูมีการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการสอน ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไข้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไข ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน และ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาจนสำเร็จ บรรลุ เป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

3.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู บัณฑิตจบใหม่ กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู บัณฑิตจบใหม่ กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาความสัมพันธ์ต่ำ ดังนี้

1.ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .71$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .67$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .49$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .46$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .60$) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .54$) ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .50$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี

ทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .60$) ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .53$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .51$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .59$) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .55$) ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .47$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .53$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู บัณฑิตำจูน กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู บัณฑิตำจูน กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาความสัมพันธ์ต่ำ ดังนี้

1.ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ก่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (X_6) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .62$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X_8) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .63$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_9) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .67$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .79$) ด้านนโยบายและการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูกับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาความสัมพันธ์ ต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับ ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .60$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการ แก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .73$) และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทักษะคิดทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .71$)

อภิปรายผล

1.จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัด ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยเชิงใจ โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครู สนับสนุน มอบหมายงานให้ครูได้ตรง ความรู้ความสามารถ ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ จนครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างเป็นที่น่าสนใจ ครูจึงเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเมื่องาน บรรลุผลสำเร็จ จนอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยเชิงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Clements (1983) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ภายใน (ปัจจัยเชิงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยข้างนอก) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่

ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนเมทซาชูเซต ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neuman (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลที่มีต่อความพึงพอใจของครูที่แท้จริงคือสภาวะจิตใจภายในมากกว่าสิ่งต่าง ๆ จากภายนอกแต่ผลประโยชน์ที่พึงพอใจจะได้รับกับ ความก้าวหน้ายังเป็นส่วนที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพเท่า ๆ กับปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจภายในเป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรีและตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา รัตนปราการ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยสูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุณีย์ สายแก้ว (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานบรรลุผลสำเร็จ ครูปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่าง เป็นที่น่าพอใจ และครูมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถและเมื่อมีปัญหาครูสามารถแก้ไขปัญหาได้เสมอ ครูได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ทำให้ครูพอใจในงานที่ปฏิบัติจนอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ใน ระดับ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา รัตนปราการ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จ ของงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วลัยกร สีหาเสน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สุพจน์ สุขบาย (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด

1.1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกท้าทาย เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของครู และงานที่ครูกำลังปฏิบัติก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ 3ครูมีความท้าทายเมื่อ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ซึ่งงานที่ครูได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้งาน ที่ปฏิบัติก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานและมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้และความสามารถที่ได้รับมอบหมายตามความถนัดได้อย่างมีอิสระ และเต็มศักยภาพ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุพจน์ สุขบาย (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณยา ลอย สมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก

1.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก เมื่อ พิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อ

ครูได้รับ การยกย่อง ชมเชย การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูได้รับการยอมรับในการทำงาน ทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และครูได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูทุ่มเทในการจัดการเรียนการสอนและงานด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ครูจึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ ส่งผลให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยจากทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นหนึ่งที่ช่วยให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ogomaka (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบของความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลออสแอนเจอร์ลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นทำให้ครูมีความพึงพอใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้า รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา รัตนปราการ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยสูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณยา ลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรีและตราด ปัจจัยสูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และครูมีอิสระอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความรู้ความสามารถ ทำให้ครูสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมายได้ รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานทั้งงานด้านการสอนและงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความ

ถนัดของครู ทำให้ครูมีอิสระอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เจษฎา รัตนปราการ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณยา ลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรีและตราด ปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีโอกาสได้อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง ครูได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และครูได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาทั้งด้านทักษะการสอนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เข้าร่วมพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ogomaka (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบของความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอซแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นทำให้ครูมีความพึงพอใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา รัตนปราการ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษา

พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสศท หีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยสูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา ลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรีและตราด ปัจจัยสูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข อีกทั้งสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอาจส่งเสริมให้ครูเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมีเพียงพอและเหมาะสม ทันสมัย อีกทั้งผู้บังคับบัญชาได้ร่วมมือกับครูโดยการกำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ครูอาจมีความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ ทำให้ครูเกิดความเคารพศรัทธา ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว สามารถให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานแก่ครูได้ เหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clements (1983) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยสูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนเมทซาจูเซต ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา ลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

สถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรีและตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร มุลณี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจูง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาวัง จันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา รัตนปราการ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยค่าจูง โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับ มาก

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารและการ จัดการภายในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบ ครูมีความพึงพอใจในแนวปฏิบัติใน ด้านนโยบายและการบริหารในโรงเรียน และครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารและการจัดการ ภายในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูอาจมีความพึงพอใจในแนวปฏิบัติในด้านนโยบายและการ บริหารในโรงเรียนของผู้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียน ทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารและ การจัดการภายในโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา รัตนปราการ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัต หีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา ลอย สมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรีและ ตราด ปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานทั้งด้านวิชาการหรือด้านเทคนิคในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ แก่ครูอยู่เสมอ มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของครูเสมอ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา ลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรีและตราด ปัจจัยค่าจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจน์ สุขบาย (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ปัจจัยค่าจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

1.2.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินรายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ และเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์และหน้าที่รับผิดชอบ ครูได้รับการช่วยเหลือด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการ รักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเงินรายได้ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุพรรณา ลอยสมุทร

(2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรีและตราด ปัจจัยสำคัญ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา รัตนปราการ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยสำคัญ ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก

1.2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ครู และเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงเกิดความผูกพัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา รัตนปราการ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยสำคัญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ โอบารุง (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในงานของครู อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปัจจัยสำคัญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก

1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยายสภาพภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม และอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมีเพียงพอและเหมาะสม ทันสมัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนอยู่ในพื้นที่เขตเมือง มีความพร้อมในหลายด้าน ทั้งสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนอาจส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยายสภาพภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมีเพียงพอและเหมาะสม ทันสมัย จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ รัตนปราการ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัทหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสัทหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปัจจัยสำคัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณาลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรีและตราด ปัจจัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก

2. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนอยู่เสมอ ครูมีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอน ครูมีการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการสอน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ อีกทั้งผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาจนสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ และอาจเพราะ โรงเรียนมีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน กิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่
จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา ลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษา
เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่า
และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา บุญแซม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ย
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพรรณ บำรุงชน
(2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก (บุญแซม
2561)

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มี
ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีความสามารถในการจัดการศึกษาทั้งการให้บริการผู้รับบริการ
และการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นความคิด
สร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเอง และโรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ เช่น สถานที่ ห้องปฏิบัติการ
แหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการศึกษา
ทั้งการให้บริการผู้รับบริการและการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมผู้เรียนโดยการจัดกิจกรรมที่
เน้นความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง อีกทั้งโรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ
เช่น สถานที่ ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนา
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
มัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาชลบุรี
ระยอง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวม
และรายข้อ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพรรณ บำรุงชน (2562) ได้ศึกษาวิจัย
เกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา

เอกชน จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตยา บุญแซม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ครู มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนมีกิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และนักเรียนได้รับการอบรม สั่งสอนให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน มีกิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพรรณ บำรุงชน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมัล (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

2.3 ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนอยู่เสมอ ครูมีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอน และครูมีการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการสอน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สอนของตนอยู่เสมอ ครูมีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ครูมีการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการจัดการเรียนการสอน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ กิตติยา บุญแซม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ บำรุงชน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ขอดมัล (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน และ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาจนสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถแก้ไขปัญหาจนสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ บำรุงชน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณาลอยสมุทร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา บุญแซม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยมุ่งใจ กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ ก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยมุ่งใจ กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาความสัมพันธ์ต่ำ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ก่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .71$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .67$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับก่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับ

ค่อนข้างสูง ($r = .62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .49$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .46$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .60$) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .54$) ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .50$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .60$) ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .53$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .51$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .59$) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .55$) ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .47$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .53$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เข้าร่วมการอบรม พัฒนา ทั้งด้านทักษะการสอนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องงานที่ปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน สามารถไตร่ตรองสิ่งที่ถูกผิดได้ ทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติทางบวก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ยังส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา จากเหตุผลดังกล่าว

ส่งผลให้ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปัจจัยจึงใจ กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ สุขบาย (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ขอดมด (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปัจจัยจึงใจ กับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจำแนก กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจำแนก กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาความสัมพันธ์ต่ำ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (X_6) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .62$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X_8) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เป็นเพราะ โรงเรียนอยู่ในพื้นที่เขตเมือง มีความพร้อมในหลายด้าน ทั้งสภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียนอาจส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความ ร่มรื่นสวยงาม อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมีเพียงพอและเหมาะสม ทันสมัย และอาจ เป็นเพราะ โรงเรียนอยู่ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจ เครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษา ให้การสนับสนุนงบประมาณ เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม ความปลอดภัย สะดวกสบายในปฏิบัติงาน ส่งเสริม ให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ระบบการทำงานในโรงเรียนเป็นระบบ มีการสั่งการ ออกคำสั่งตามสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหาในการทำงาน ให้ครู อีกทั้งผู้บังคับบัญชาคอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ครูมีความสามารถในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ของผู้เรียน มีวิธีการให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นอยู่เสมอ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการผลักดัน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งด้านวิชาการ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จึงทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของ โรงเรียนที่ตั้งไว้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จากเหตุผล ดังกล่าวส่งผลให้ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง บังคับจี้กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ สุขบาย (2550) ได้ศึกษา เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ .01 และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ยอดมาล (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปัจจัยต่ำจน กับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาความสัมพันธ์ต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .60$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .73$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .71$) สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมีเพียงพอและเหมาะสม ทันสมัย สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความปลอดภัย สะดวกสบายในปฏิบัติงาน บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม ส่งผลทำให้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของโรงเรียนมีการพัฒนาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ สุขบาย (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ขอดมาล (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.1.ปัจจัยเชิงใจ

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน ควรชื่นชมและแสดงความยินดี ในความสำเร็จของงานที่ครู ได้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของครู เพื่อให้ครูพอใจในงานที่ปฏิบัติ จนอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น

1.1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีอิสระในการทำงาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของครูเพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของงาน

1.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องชมเชย เมื่อครูปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ครูมีอิสระอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และควรยืดหยุ่นระยะเวลางานที่มอบหมายแก่ครูเพื่อไม่ให้ครูเกิดความกดดันในระยะเวลาที่กำหนดเกินไป

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง เพื่อให้ครูได้รู้สึกว่าได้รับรางวัลตอบแทนสมเหตุสมผลกับการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูที่มีความรู้ความสามารถให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม

1.2 ปัจจัยสำคัญ

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียน ให้ครูรู้สึกว่าการตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการภายในโรงเรียน

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานให้ครูมีความพึงพอใจ โดยผู้บริหารสามารถแนะนำช่วยเหลือทั้งทางด้านวิชาการ หรือเทคนิคในการทำงานของครู ให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่ครูได้ปฏิบัติ

1.2.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเรื่องเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน ว่ามีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตหรือไม่ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูอย่างเหมาะสม ควรคำนึงถึงลักษณะของงานที่มอบหมายให้ครูว่ามีความเหมาะสมกับเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ หรือไม่

1.2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจและเป็นกันเองกับครูในโรงเรียน การสื่อสารกับครูควรใช้ภาษา วาจา ที่เหมาะสม เพื่อให้ครูในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้มีความปลอดภัย มีความสะดวกสบาย สนับสนุนอุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

2. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดบรรยากาศในโรงเรียน ที่เอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น มีกิจกรรมโครงการ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด ผู้บริหารควรมีการระดมทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเหมาะสม

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมโครงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติทางบวก มีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ควรสร้าง

วัฒนธรรมที่ดีให้นักเรียนรู้สักรักและผูกพันกับโรงเรียน ผู้บริหารควรคำนึงถึง กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ เพื่อให้ นักเรียนมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้ มีกิจกรรมกระตุ้นให้นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตน เป็นอย่างดีทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน

2.3 ด้านความสามารถเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเข้ากับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ผู้บริหารควรมีการประชุมและเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามาร่วมพัฒนาปรับปรุงปรับเปลี่ยนโรงเรียน ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันพัฒนาปรับเปลี่ยน นโยบาย การดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะที่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ควรวางตัวเป็นกลาง อีกทั้งต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1.การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จึงควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงานต่อไป

2.เนื่องจากยังมีปัจจัยอีกหลายด้านที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนดังนั้นควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่หลากหลาย ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นไป

3.ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

บรรณานุกรม

- กิตติยา บุญแซม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลรัตน์ มีผดุง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลวรรณ ยอดมอล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาบัณฑิต เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรณิกัฏฐ จิตศิลป์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษุณีย์ สายแก้ว. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ทอง หวานเสนาะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทร์ชลี มาพุทท. (2556). *หลักและพื้นฐานการศึกษาระดับสูง (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจษฎา รัตนปราการ. (2563). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค สัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชมพูนุช มีหิรัญ. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เชาวลิต นามามป้อม (2564, 17 มิถุนายน). *ข้าราชการครูโรงเรียนชนกัลยานุกุล. สัมภาษณ์*.
 ต่วนโรธนา โต๊ะนิเต. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ทองใบ สุดชาติ. (2543). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาภาวะผู้นำและการจูงใจ*. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2548). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 14)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธวัชชัย ขวงคำ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

- นาวพรหม พรหมสละ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- นภคณ ร่มโพธิ์. (2554). หนังสือรวบรวมบทความการวัดความพึงพอใจลูกค้าและความพึงพอใจพนักงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา เหมพร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- ประยูร อัมสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. ปริญญาโทการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัฒนา แสงตะวัน. (2553). ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น
- พรศิริ กิจเกษตรกุล. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2554). หลักการวิจัยการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5).

ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุพาพร มุลณี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจลน์ โกษาแสง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรวรรณ บำรุงชน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิลาวัลย์ โอบำรุง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542). ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางสังคม. สกลนคร: ภาควิชาพื้นฐาน
การศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.

- ศิริพร ทองคอน. (2555). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ จิวประสาธ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับความพึงพอใจ
ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงกรานต์ พุทธรักษ์. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสงฆ์ประชาชนุสรณ์
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพจน์ สุขสบาย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับ
ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุพรรณา ลอยสมุทร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- สมใจ ปิสุโส. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- โสภณ ม่วงทอง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาค
ตะวันออก. คุษณิพนธ์การศึกษาคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สาลินี ซาดา. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาคารออมสิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2564-2566).* เข้าถึงได้จาก <http://www.spm18.go.th>

หวน พันธุพันธ์. (2554). *นักบริหารมืออาชีพ.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2553). *หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป.* กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์ การพิมพ์.

อธิปัตย์ ธารประเสริฐ (2564, 17 มิถุนายน). *ข้าราชการครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง. สัมภาษณ์.*

อภินันท์ ชัยโสภณ (2564, 10 มิถุนายน). *ข้าราชการครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”. สัมภาษณ์.*

Bedeian, A. G. (1980). *Organization: Theory and analysis: Text and cases.* New York:
The Dryden Press.

colleges and universities: an application of Herzberg's motivationhygiene theory.

Dissertation Abstracts International, 41(9), 3794-A.

Clements, E. (1983). A study of relationship between intrinsic and extrinsic variables and job
satisfaction among student personnel worker in community colleges. *Dissertation
Abstracts International*, 43 (8), 2567-A.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins David

L. Loudon & Albert J. Della Bitta. 1998. *Consumer Behavior: Concepts and
Applications.* 3rd. New York: McGraw-Hill.

Davis, K. (1981). *Human relation and organization behavior.*Philippines: Novolas Press.

Davis, K., & Newstrom, J. (1985). *Human behavior at work organizational behavior.* New York:
McGraw-Hill.

Dejnozka, E. L. (1983). *Educational administration glossary.* Westport, Connecticut:
Greenwood.

Dressler, G. (1986). *Organization theory: Integrating structure and behavior* (2nd ed.).
Englewood Cliffs. N.J: Prentice-Hall International.

- Flippo, E. B. (1971). *Principles of personnel administration*. New York: McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1976). *Principle of personal management* (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- French, W. L. (1994). *Human resources management* (3rd ed). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donelley, J. H. (1979). *Organization: Behavior, structure and process* (4th ed.). Texas: Business Publication.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1988). *Organizations: Behavior, structure, processes* (6th ed.). Plano, TX: Business.
- Good, C. V. (2001). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Hall, R. H. (1991). *Organization structures, processes and outcomes*. Printice - Hall: International, Inc.
- Herzbreg, F., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F. (1999). *The motivation-hygiene theory*. New York: Penguin Book.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research and practice*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration*. (9th ed.). New York : McGraw-Hill
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (1983). *Evaluation models viewpoints on Educational and human services evaluation* (8th ed.). Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- McCalland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: Vansotrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organization psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Morse, N. C. (2000). *Satisfaction in white-collar job*. New York: McGraw-Hill.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.
- Mott, R. M. (1972). *Organization effectiveness*. Santa Monica: Good Year

Neuman, W. L. (1997). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*.

Boston: Allyn and Bacon.

Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivation California credentialed teacher to teach in

Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*,

46 (12). 3563-A

Randall, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education

programs. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 21-A.

Reid, B. L., Galaviz-Moreno, S., & Maiorino, P. M. (1987). *Evaluation of isopropanol-extracted cottonseed meal for laying hens*. Poultry Science 66, 82-89.

Reid, B. L., Galaviz-Moreno, S., & Maiorino, P. M. (1987). *Evaluation of isopropanol-extracted cottonseed meal for laying hens*. Poultry Science 66, 82-89.

Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure: Design, and applications* (3rd ed.).

New Jersey: Prentice-Hall.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Zamuto, R. F. (1982). *Assessing organizational effectiveness*. New York University

Of New York: Press.





ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ อว 8137/ 1598

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

29 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคัญญ์ จันทนวรรณัท สมพงษ์ธรรม

สิ่งที่แนบมาด้วย

1. คำโครงการนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
2. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นายเรืองตระกูล มัชปะโม รหัสประจำตัวนิสิต 63920299 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียนแบบ ข ได้รับอนุมัติคำโครงการนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความตรงของเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จึงเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 099-5481220 หรือที่ E-mail: 63920299@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 705, 707

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

(สำเนา)

ที่ อว 8137/ 1599

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

29 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชก

สิ่งที่แนบมาด้วย

1. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
2. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นายเรืองตระกูล มัชปะโม รหัสประจำตัวนิสิต 63920299 นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบบไม่เต็มเวลา แผนการ
เรียนแบบ ข ได้รับอนุมัติคำโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี เป็นประธาน
กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความตรงของเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จึงเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้
สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 099-5481220 หรือที่ E-mail:
63920299@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 705, 707

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

(สำเนา)

ที่ อว 8137/ 1599

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

29 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.รุ่งทิพย์ พรหมศิริ

- สิ่งที่แนบมาด้วย
1. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
 2. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นายเรืองตระกูล มัชปะโม รหัสประจำตัวนิสิต 63920299 นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบบไม่เต็มเวลา แผนการ
เรียนแบบ ข ได้รับอนุมัติคำโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี เป็นประธาน
กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความตรงของเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จึงเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้
สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 099-5481220 หรือที่ E-mail:
63920299@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 705, 707

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

(สำเนา)

ที่ อว 8137/ 642

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 มีนาคม 2568

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีมหาราชา

- สิ่งที่แนบมาด้วย
1. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นายเรืองตระกูล มัชปะโม รหัสประจำตัวนิสิต 63920299 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียนแบบ ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานของท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างตน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีมหาราชา จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 17-28 มีนาคม พ.ศ. 2568 ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ 099-5481220 หรือที่ E-mail: 63920299@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 705, 707

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

(สำเนา)

ที่ อว 8137/ 643

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 มีนาคม 2568

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

- สิ่งที่แนบมาด้วย
1. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 3. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูล

ด้วย นายเรืองตระกูล มัชปะโม รหัสประจำตัวนิสิต 63920299 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียนแบบ ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอโรงเรียนในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างตน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัด สพม.ชลบุรี ระยอง จำนวน 254 คน (รายละเอียดดังเอกสารแนบ) ระหว่างวันที่ 1-7 เมษายน พ.ศ. 2568 ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 099-5481220 หรือที่ E-mail: 63920299@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 705, 707

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

The logo of Burapha University is a circular emblem. It features a central golden wheel with eight spokes, set against a light blue background. The wheel is surrounded by a golden border. The text "มหาวิทยาลัยบูรพา" (Mahavithayalai Burapha) is written in Thai script along the top inner edge of the circle, and "BURAPHA UNIVERSITY" is written in English along the bottom inner edge.

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)
- ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้
ของผู้เรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงในการปฏิบัติ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะนำผลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น

4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
คำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของโรงเรียนของท่าน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
มัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรื่องตระกูล มัชปะโม

นิติติปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตาม
ความจริงเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1	ปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ อย่าง เป็นที่น่าพอใจ					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เมื่องาน บรรลุผลสำเร็จ					
3	ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
4	ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจใน ความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
5	ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติ จนอยากทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้ดีขึ้น					
6	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของ ท่าน					
7	งานที่ท่านกำลังปฏิบัติก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
8	ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน					
9	ท่านมีอิสระในการทำงาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน					
10	ด้านการยอมรับนับถือ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน					
11	ท่านได้รับการยอมรับในการทำงาน ทั้งขณะปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา					
12	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อท่านได้รับ การยกย่อง ชมเชย การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
13	ด้านความรับผิดชอบ ท่านสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย					
14	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
15	ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน					
16	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เข้าร่วม พัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
17	ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น พิเศษ ด้วยความเป็นธรรม					
18	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยความเป็นธรรม					
19	ท่านมีโอกาสดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ของตนเอง					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
20	ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารและการจัดการ ภายในโรงเรียน					
21	ท่านมีความพึงพอใจในแนวปฏิบัติในด้านนโยบายและ การบริหารในโรงเรียน					
22	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โรงเรียน					
23	การบริหารและการจัดการภายในโรงเรียนดำเนินไป อย่างราบรื่นและเป็นระบบ					
24	ด้านการปกครองบังคับบัญชา ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บังคับบัญชา					
25	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหา เกี่ยวกับการทำงาน					
26	ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัวต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
27	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ อยู่ เสมอ					
28	ผู้บังคับบัญชาสามารถแนะนำช่วยเหลือทั้งทางด้าน วิชาการ หรือเทคนิคในการทำงาน					
29	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต					
30	ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ เงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
31	สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินรายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่					
32	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
33	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับบุคลากร ในโรงเรียน					
34	การติดต่อสื่อสาร กิริยา วาจา ของบุคลากรในโรงเรียน เป็นไปในทางบวก					
35	บุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
36	บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมี ความสุข					
37	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนส่งเสริมให้เกิดความ พอใจในการปฏิบัติงาน					
38	อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมีเพียงพอและ เหมาะสม ทันสมัย					
39	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความปลอดภัย สะดวกสบายในปฏิบัติงาน					
40	บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับประสิทธิผลโรงเรียนของท่านตามความจริงเพียงข้อเดียว

5 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนมีความสามารถในการจัดการศึกษาทั้งการให้บริการผู้รับบริการและการจัดการเรียนการสอน					
2	การจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองนักเรียน					
3	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด					
4	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น					
5	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ เช่น สถานที่ ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
6	การจัดบรรยากาศในโรงเรียน เอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
7	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
9	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหาร โรงเรียนได้รับการชื่นชมว่าเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ					
10	ผู้บริหาร ครู มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน					
11	โรงเรียนมีกิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
12	นักเรียนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นอย่างดี					
13	นักเรียนมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้					
14	นักเรียนมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
15	นักเรียนได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่					
16	นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตน เป็นอย่างดีทั้งที่ปฏิบัติ ที่โรงเรียนและที่บ้าน					
17	นักเรียนให้ความสนใจและมีทัศนคติที่ดี ต่อการจัดการเรียนการสอน					
18	ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
19	ผู้บริหารและครู ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยน นโยบาย การดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ					
20	โรงเรียนมีการปรับหลักสูตร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนก้าวหน้าทันสมัย					
21	ครูมีการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการสอน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ					
22	ครูมีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอน					
23	ผู้บริหารใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์แบบใหม่ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู					
24	โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
25	โรงเรียนมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้อยู่หน้าเรียน					
26	ครูมีการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนอยู่เสมอ					
27	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน					
28	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้					
29	การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารและคณะครู					
30	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
31	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน					
32	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน					
33	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาจนสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้					

ขอขอบคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

ตารางที่ 24 ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ปัจจัยละ 5 ด้าน ทั้งหมด 40 ข้อ

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสำเร็จของงาน						
1. ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่าง เป็นที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงาน เมื่องานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านมีความพึงพอใจใน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มี ความพึงพอใจในความสำเร็จของ งานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติ จน อยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
6. งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. งานที่ท่านกำลังปฏิบัติก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ท่านรู้สึกท้าทายเมื่อได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
9. ท่านมีอิสระในการทำงาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการยอมรับนับถือ						
10. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11. ท่านได้รับการยอมรับในการทำงาน ทั้งขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ						
13. ท่านสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ และตรงตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15. ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
16. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เข้าร่วม พัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
17. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ ด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19. ท่านมีโอกาสได้อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านนโยบายและการบริหาร						
20. ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารและการจัดการภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21. ท่านมีความพึงพอใจในแนวปฏิบัติในด้านนโยบายและการบริหารในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23. การบริหารและการจัดการภายในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
24. ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
26. ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28. ผู้บังคับบัญชาสามารถแนะนำช่วยเหลือทั้งทางด้านวิชาการ หรือเทคนิคในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ						
29. เงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเงินรายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31.สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินรายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
32. เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34. การติดต่อสื่อสาร กิริยา วาจาของบุคลากรในโรงเรียนเป็นไปในทางบวก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
35. บุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36. บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
37. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38. อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมีเพียงพอและเหมาะสม ทันสมัย	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
39. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความปลอดภัย สะดวกสบายในปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40. บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นสวยงาม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ทั้งหมด 33 ข้อ

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1. โรงเรียนมีความสามารถในการจัดการศึกษาทั้งการให้บริการผู้รับบริการและการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. การจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองนักเรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ เช่น สถานที่ ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. การจัดบรรยากาศในโรงเรียนเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
8. โรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นความคิด สร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
9. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการชื่นชม ว่าเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร จัดการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. ผู้บริหาร ครู มีโครงการหรือ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11. โรงเรียนมีกิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. นักเรียนให้ความร่วมมือกับ โรงเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13. นักเรียนมีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ บุคคลอื่นได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14. นักเรียนมีจิตสำนึกที่ดีในการ เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15. นักเรียนได้รับการอบรมสั่ง สอนให้มีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16. นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตน เป็นอย่างดีทั้งที่ปฏิบัติ ที่โรงเรียน และที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
17. นักเรียนให้ความสนใจและมีทัศนคติที่ดี ต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา						
18. ผู้บริหารมีนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19. ผู้บริหารและครู ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยน นโยบาย การดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20. โรงเรียนมีการปรับหลักสูตรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนก้าวหน้าทันสมัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21. ครูมีการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการสอน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22. ครูมีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23. ผู้บริหารใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์แบบใหม่ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
24. โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
25. โรงเรียนมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้อยู่หน้าเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26. ครูมีการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน						
27. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29. การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารและคณะครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32. ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33. ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาจนสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ

ตารางที่ 25 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.67	21	.78
2	.47	22	.68
3	.56	23	.82
4	.68	24	.77
5	.75	25	.76
6	.68	26	.73
7	.75	27	.76
8	.69	28	.76
9	.77	29	.38
10	.71	30	.44
11	.83	31	.54
12	.64	32	.25
13	.41	33	.71
14	.59	34	.47
15	.57	35	.47
16	.61	36	.46
17	.51	37	.72
18	.56	38	.63
19	.52	39	.56
20	.84	40	.54

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .96

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.62	18	.80
2	.73	19	.81
3	.64	20	.64
4	.73	21	.57
5	.83	22	.56
6	.76	23	.82
7	.78	24	.79
8	.71	25	.80
9	.82	26	.61
10	.47	27	.77
11	.49	28	.83
12	.66	29	.74
13	.56	30	.86
14	.70	31	.82
15	.60	32	.83
16	.76	33	.84
17	.88		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .97

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เรืองตระกูล มัชปะโม
วัน เดือน ปี เกิด	14 ตุลาคม พ.ศ.2536
สถานที่เกิด	จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	245 หมู่ 6 โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" ตำบลบางทราย อำเภอมือ จังหวัดชลบุรี 20000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ.2560 ครูผู้ช่วย โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" ปี พ.ศ.2562 ครู โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" ปี พ.ศ.2567 ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนชลบุรี "สุขบท"
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ.2560 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาพลศึกษาและการจัดการกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ.2568 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา