

การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ  
ของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นางสาวรัญญา นันทา

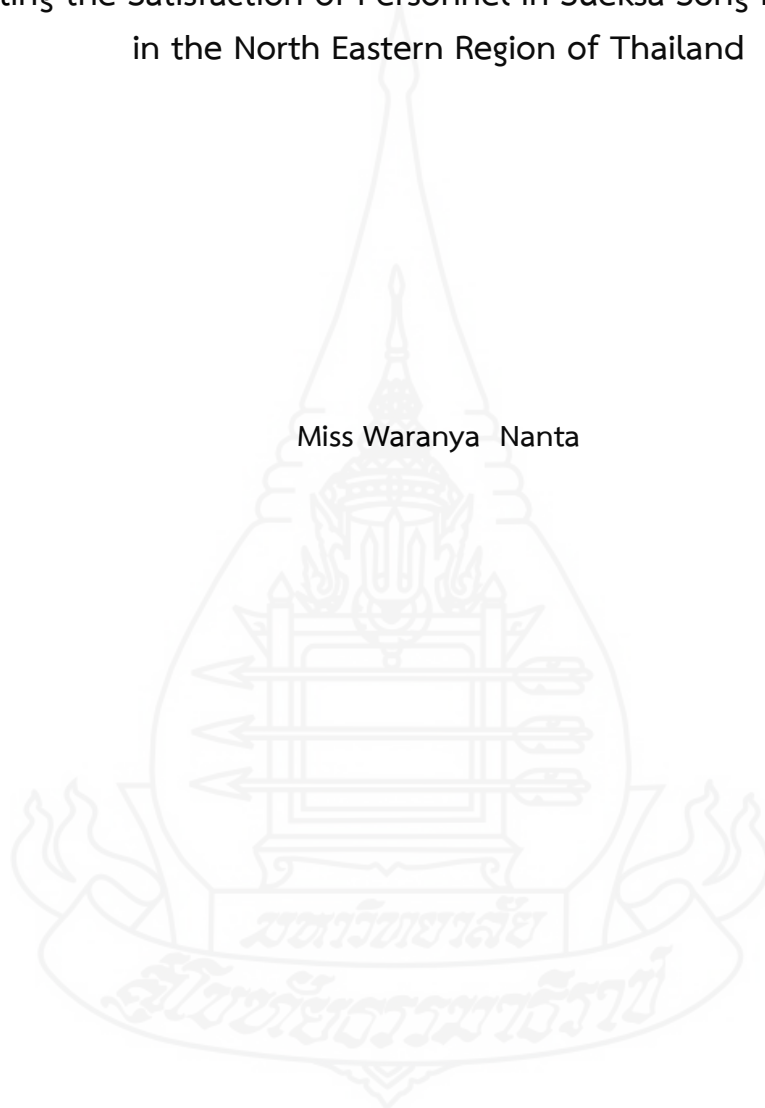


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

The Operation Based on the Standards of Help-Care for Students  
Affecting the Satisfaction of Personnel in Sueksa Song Khro Schools  
in the North Eastern Region of Thailand

Miss Waranya Nanta



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Educational Administration  
School of Educational Studies  
Sukhothai Thammathirat Open University  
2017

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ  
ของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ชื่อและนามสกุล นางสาววิญญา นันทา  
แขนงวิชา บริหารการศึกษา  
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. สถุขดีพงษ์ ลิ้มปิษฐีเยียร  
2. รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ

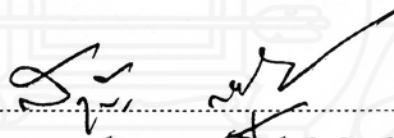
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



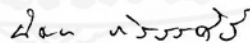
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.จำลอง นักพื่อน)



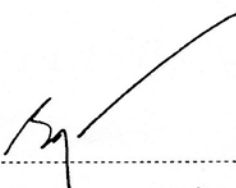
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สถุขดีพงษ์ ลิ้มปิษฐีเยียร)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วิชัย)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ  
ของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ผู้วิจัย** นางสาวรัฐัญญา นันทา **รหัสนักศึกษา** 2562301073 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สฤชต์พงษ์ ลิ้มปิษุทธิ์  
(2) รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ **ปีการศึกษา** 2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) ความพึงพอใจในการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (3) สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 254 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ โดยรวมและรายด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมาก (2) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ โดยรวมและรายด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก และ (3) มีตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ

**คำสำคัญ** มาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ความพึงพอใจ

**Thesis title:** The Operation Based on the Standards of Help-Care for Students Affecting the Satisfaction of Personnel in Sueksa Song Khro Schools in the North Eastern Region of Thailand

**Researcher:** Miss Waranya Nanta; **ID:** 2562301073;

**Degree:** Master of Education (Educational Administration);

**Thesis advisors:** (1) Dr. Saritpong Limpisthira, Associate Professor;  
(2) Dr. Nittaya Passornsiri, Associate Professor; **Academic year:** 2017

### Abstract

The objectives of this research were to study (1) the operation based on the standards of help-care for students in Sueksa Song Khro Schools in the North Eastern Region of Thailand; (2) the satisfaction with the operation based on the standards of help-care for students of personnel in Sueksa Song Khro Schools in the North Eastern Region of Thailand; and (3) the condition of operation based on the standards of help-care for students affecting the satisfaction of personnel in Sueksa Song Khro Schools in the North Eastern Region of Thailand.

The research sample consisted of 254 personnel from 10 Sueksa Song Khro Schools in the North Eastern Region of Thailand under the Office of Special Education Administration, obtained by multi-stage sampling. The employed data collecting instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis were the frequency, percentage, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

Research findings revealed that (1) the sample's rating mean of opinion toward the overall and by-aspect operations based on the standards of help-care for students was 4.28, which was at the high level; (2) the sample's rating mean of satisfaction with the overall and by-aspect operations based on the standards of help-care for students was 3.78, which was at the high level; and (3) there was one predicting variable affecting the satisfaction of personnel in Sueksa Song Khro Schools in the North Eastern Region of Thailand, which was the management and administration variable.

**Keywords:** Standards of help-care for students, Satisfaction

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา การดูแลเอาใจใส่ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สฤณีพงษ์ ลิ้มปิยะเสียร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่คอยให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในแขนงวิชาบริหารการศึกษากทุกท่าน ที่ให้การอบรม สั่งสอนปมเพาะประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา จนผู้วิจัยมีความรู้ความเข้าใจด้วยดี และ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ ดร.อภิชา ธีระพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น นางวิมาลา รักพรหม ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชัยภูมิ ดร.มนูญ ศิวารมย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นายสันติ สกุลเดช รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น และว่าที่ร้อยตรี ณรงค์รัชช์ โชคธนาประสิทธิ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น ที่กรุณาตรวจเรื่องมีวิจัยและให้ข้อเสนอแนะอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนา เครื่องมือเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ ครู บุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่าน ทั้ง 10 โรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายฉลวย นันทา บิดา และนางสาวแดนไทย ผาบลูน มารดา ที่ให้กำลังใจตลอดเวลา ทำให้วิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และความดี ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา และ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และผู้มีพระคุณแก่ผู้วิจัยทุกท่าน

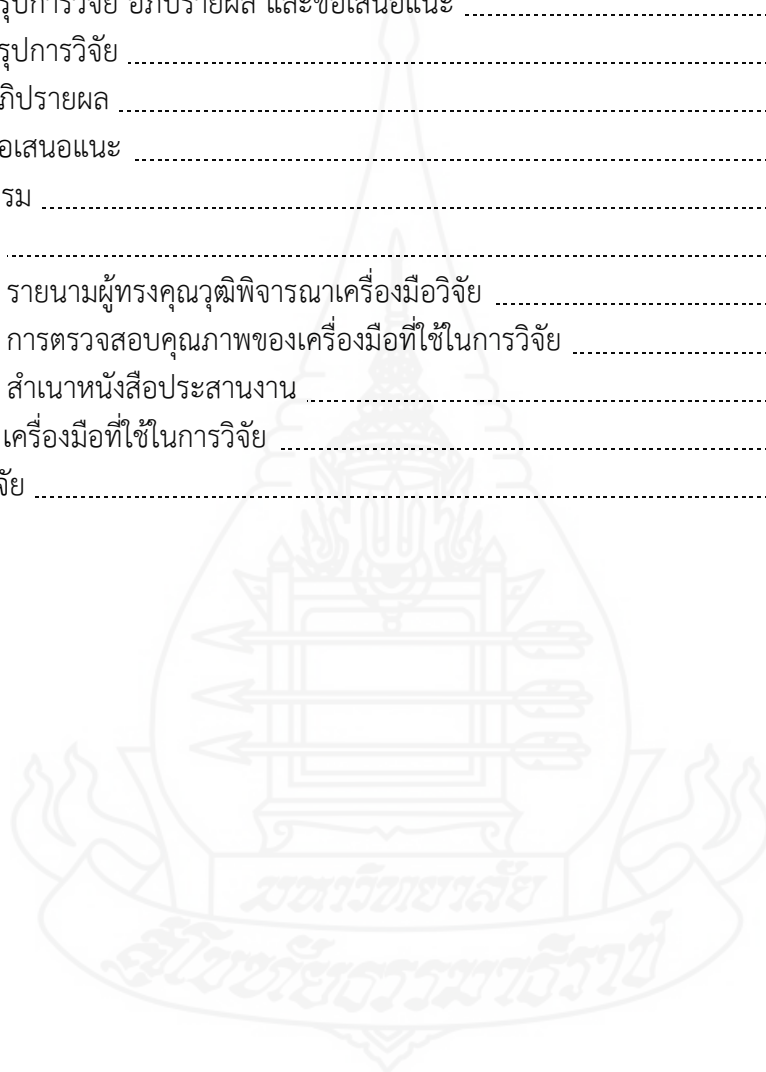
วรัญญา นันทา  
กันยายน 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	2
ขอบเขตการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับ	
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	23
สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับ	
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ส่งผลอย่างไรต่อความพึงพอใจ .....	39
ข้อมูลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ .....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	57
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	58
ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	
ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	60
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล	
นักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	69

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ .....	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	80
สรุปการวิจัย .....	80
อภิปรายผล .....	85
ข้อเสนอแนะ .....	87
บรรณานุกรม .....	89
ภาคผนวก .....	94
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย .....	95
ข การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	98
ค สำเนาหนังสือประสานงาน .....	117
ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	125
ประวัติผู้วิจัย .....	132





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	52
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n = 254) .....	58
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ในภาพรวมแต่ละด้าน .....	60
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านการบริหารจัดการ .....	61
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ .....	63
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านการส่งเสริมทักษะ การดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ .....	64
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ ....	66
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านการรักษา ความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน .....	67
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมแต่ละด้าน .....	69
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านผู้บังคับบัญชา .....	70
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเพื่อนร่วมงาน .....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	72
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเงินเดือน .....	73
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ .....	74
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ .....	75
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้า .....	76
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในงาน .....	77
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ .....	77
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	78

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
ภาพที่ 2.1 การเกิดความพึงพอใจของบุคคล .....	25



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นโรงเรียนประเภทประจำ จัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส ทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ เด็กที่ถูกทอดทิ้ง กำพร้าบิดา – มารดา หรือไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดู หากไม่ได้ รับการช่วยเหลือจะเป็นภาระต่อชุมชนและสังคมในท้องถิ่น เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือ โรคติดต่อที่ร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด รวมทั้งเด็กที่ได้รับผลกระทบจาก ปัญหายาเสพติดกรณีบิดา – มารดาติดยาเสพติด หรือต้องโทษคดียาเสพติด เด็กที่ครอบครัวมีฐานะ ยากจนมากเป็นพิเศษ เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ เด็กเร่ร่อนหรือเด็กที่มีปัญหาทางการเรียน (ปฏิเสธร้าน/ ปฏิเสธโรงเรียน) เด็กในชนกลุ่มน้อย เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณีเด็ก เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เด็กถูกบังคับให้ขายแรงงานหรือแรงงานเด็ก และเด็กบกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่โรงเรียนรับเข้ามาเรียนต้องอาศัยอยู่ในโรงเรียนแบบอยู่ประจำ สภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน ที่มีจำนวนมากแต่มีทรัพยากรที่จำกัด ทั้งสถานที่ ตู้ อุปกรณ์ เครื่องใช้ส่วนตัว ส่งผลให้เกิดการแย่งชิง ทรัพยากรดังกล่าวนั้น ประกอบกับส่วนใหญ่แล้วผู้ปกครองนักเรียนไม่มีเวลามาเยี่ยมบุตรหลาน นักเรียน จึงมีความหวาดหวั่น โหยหา และขาดความอบอุ่น จึงให้ความไว้วางใจกับเพื่อนๆและรุ่นพี่ในโรงเรียนส่งผลให้ เกิดปัญหาทางพฤติกรรมในโรงเรียนตามมา ได้แก่ การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร มีพฤติกรรมก้าวร้าว การใช้สารเสพติด การหนีเรียนและภาวะซึมเศร้าหรือปัญหาสุขภาพจิต

ภาระงานที่จะต้องดูแลชีวิตนักเรียนตลอดระยะเวลาที่พักอยู่ในโรงเรียนจึงเป็นหน้าที่ของ ครูผู้สอนที่ไม่ได้มีหน้าที่ถ่ายทอดเพียงความรู้แต่ยังทำหน้าที่เป็นครูพ่อ ครูแม่ ดูแลนักเรียนตลอด 24 ชั่วโมง องค์กรประกอบหนึ่งที่จะส่งผลต่อพัฒนาการในทุกๆด้านของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพัฒนา ทักษะทางวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะทางอาชีพ นั่นคือการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลนักเรียนประจำ ซึ่งต้องเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องและทั่วถึง ให้นักเรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นคู่มือในการดำเนินงาน แต่เนื่อง ด้วยความแตกต่างในหลายองค์ประกอบของโรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ เช่น แหล่งที่ตั้ง จำนวน นักเรียน จำนวนครูและบุคลากร ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ทั้งอาคารเรียนสำหรับการจัดการเรียน การสอน อาคารประกอบอาหารและโรงอาหาร อาคารเรือนนอนที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของ นักเรียนประจำ รวมทั้งอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ต่างๆที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนแตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานการดูแลนักเรียน ประจำเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ต้องบริหารจัดการภายใต้ข้อจำกัด เช่น จำนวนนักเรียน งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เกิดคุณภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อดูแลคุณภาพชีวิตของนักเรียนทุกคน โดยทำ หน้าที่กำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานอาคาร สถานที่ งานโภชนาการ งานบริการ งานหอพัก งานอนามัย งานรักษาความปลอดภัย ตลอดทั้งกิจกรรม

ประจำวันของนักเรียน ดังนั้นการดูแลนักเรียนประจำ จึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ของครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เกี่ยวกับการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนให้กินอิ่ม นอนอุ่น นอกเหนือจากการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของหน่วยงานต้นสังกัด หากกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำดำเนินไปอย่างไม่เป็นระบบหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น งานโภชนาการอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ การดูแลเมื่อนักเรียนเจ็บป่วยของงานอนามัยไม่มีความต่อเนื่อง ทำให้นักเรียนเจ็บป่วยเรื้อรัง รวมถึงการใช้ชีวิตประจำวันที่ไม่มีความปลอดภัยพอ สุ่มเสี่ยงต่ออันตราย และต่อชีวิตของนักเรียน จะส่งผลกระทบต่อทีมงานส่วนอื่นๆที่จะเป็นการพัฒนานักเรียนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรนั้นถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการวัดประสิทธิภาพขององค์กร โดยจากการศึกษาของ ฌูร์ฌอง (2551, น. 100-101) พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารด้านการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ให้กระบวนการบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2.3 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

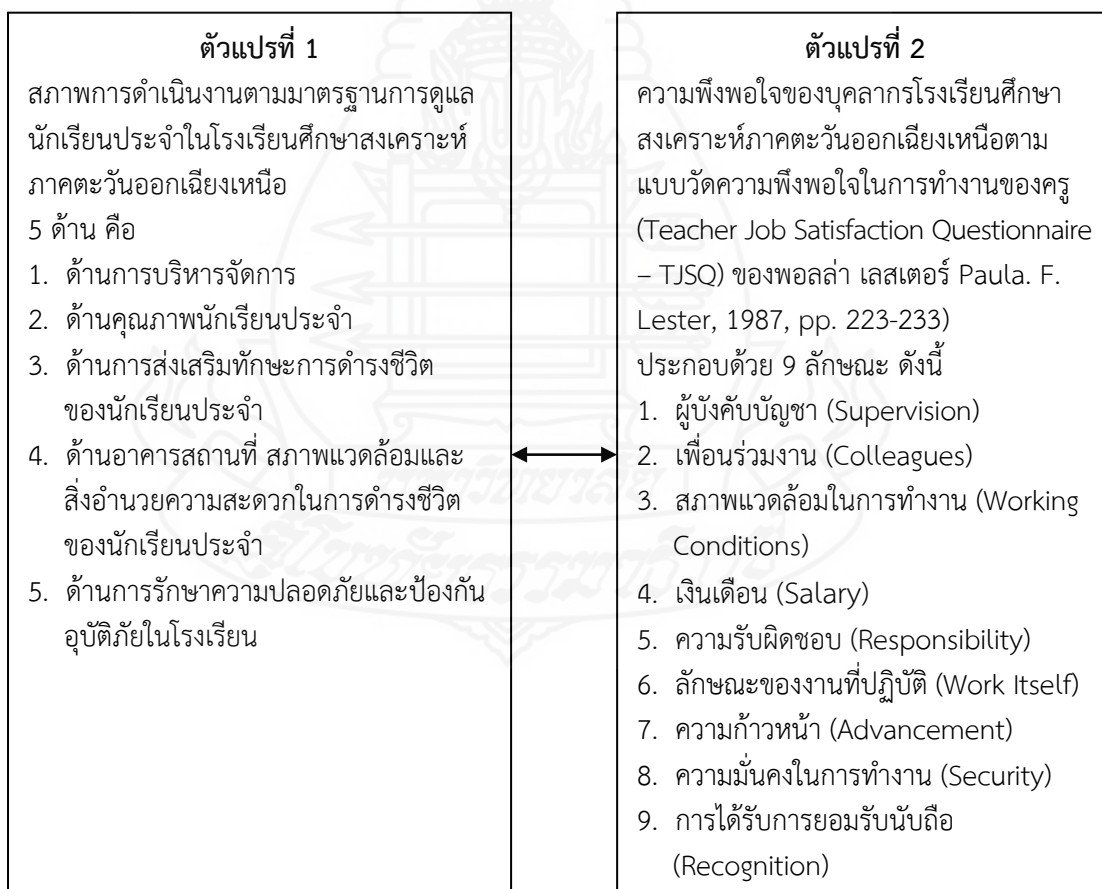
การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

- 3.1 ด้านการบริหารจัดการ
- 3.2 ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ
- 3.3 ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ
- 3.4 ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ
- 3.5 ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน

และศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเอาแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire-TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์ (Paula. F. Lester, 1987, pp.223-233) ประกอบด้วย 9 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา (Supervision)
2. เพื่อนร่วมงาน (Colleagues)
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)
4. เงินเดือน (Salary)
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
6. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
7. ความก้าวหน้า (Advancement)
8. ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
9. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



#### 4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งครูและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน 254 คน

##### 4.3 ตัวแปรในการวิจัย

###### 4.3.1 ตัวแปรที่ 1 ได้แก่

1) สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 ด้าน คือ

- (1) ด้านการบริหารจัดการ
- (2) ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ
- (3) ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ
- (4) ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ
- (5) ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน

4.3.2 ตัวแปรที่ 2 คือ ความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์ (Paula. F. Lester, 1987, pp. 223-233) ประกอบด้วย 9 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชา (Supervision)
- 2) เพื่อนร่วมงาน (Colleagues)
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)
- 4) เงินเดือน (Salary)
- 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 6) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
- 7) ความก้าวหน้า (Advancement)
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
- 9) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

###### 4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำและแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์

เครื่องมือ (ฉบับแปลภาษาไทย) ไปที่นางณัฐภรณ์ ซื่อมาก ผ่านสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย-  
สุโขทัยธรรมาธิราช

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ  
วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน  
การดูแลนักเรียนประจำ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามจากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher  
Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์ (Paula. F. Lester, 1987, pp. 223-  
233) มีข้อคำถามทั้งหมด 66 ข้อ

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่  
ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งครูและเจ้าหน้าที่ใน  
สถานศึกษา ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**5.2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** หมายถึง โรงเรียนศึกษา  
สงเคราะห์และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในสังกัดสำนักบริหารงาน  
การศึกษาพิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่

5.2.1 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์วัชรบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

5.2.2 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย

5.2.3 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร

5.2.4 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 29 จังหวัดศรีสะเกษ

5.2.5 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 จังหวัดอุบลราชธานี

5.2.6 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น

5.2.7 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์

5.2.8 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 52 จังหวัดเลย

5.2.9 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 53 จังหวัดสกลนคร

5.2.10 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 54 จังหวัดอำนาจเจริญ

**5.3 สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษา  
สงเคราะห์** หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้โรงเรียนศึกษา-  
สงเคราะห์ทุกแห่งยึดถือและปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้บังเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ  
อย่างเป็นรูปธรรมมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ประกอบด้วย  
5 ด้าน 6 มาตรฐาน 25 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

**5.3.1. ด้านการบริหารจัดการ** หมายถึง โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่  
ชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ มีโครงการ กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน



ที่ส่งเสริมนักเรียนประจำให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและ รายงานของผู้รับผิดชอบมีการวิเคราะห์และนำผลไปใช้พัฒนาในการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ และพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

**5.3.2 ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ** หมายถึง นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ รักษาความสะอาด และรักการออกกำลังกาย มีความรู้ทักษะ สามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากสิ่งเสพติด ให้โทษ หลีกเลียงจากสถานะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ มีน้ำหนัก ส่วนสูง ดัชนีมวลกายตามเกณฑ์ของกรมอนามัย และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของสสส. เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทของตนเองมีความรู้ เข้าใจและ น้อมนำพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานให้กับนักเรียนโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์มาใช้ในการดำรงชีวิต รู้และเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดี กับผู้อื่น รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ พลังงานและสิ่งแวดล้อม

**5.3.3 ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ** หมายถึง นักเรียน ประจำมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ สามารถน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีตามวิถีประชาธิปไตย ปฏิบัติกิจกรรมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของนักเรียน (สอว.) มีสุนทรียภาพ ด้านศิลปะ ดนตรี กีฬาและนันทนาการ

**5.3.4 ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ** หมายถึง โรงเรียนจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนประจำ กล่าวคือ โรงเรียนมีกระบวนการจัดทำสำรวจ ซ่อมแซมบำรุง ดูแลรักษา วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงการมี ส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการดูแลนักเรียนประจำ

**5.3.5 ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนประจำมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย สิ่งเสพติด และปัญหาทางเพศ มีการคุ้มครอง สิทธิและสวัสดิภาพ มีการควบคุมสัตว์เลี้ยง กำจัดสัตว์ที่มีพิษและสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค มีการจัดเก็บ สารเคมี สารพิษอื่นๆและอุปกรณ์การทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ มีการใช้ที่ถูกต้องและปลอดภัย มีการจัดระบบ มาตรการเตือนภัย โดยจัดให้มีคณะบุคคลที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในโรงเรียน ประจำ

**5.4 ความพึงพอใจของบุคลากร** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อการ ดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ อันเป็นผลสืบเนื่อง มาจากการรับรู้ของตนเอง โดยปริมาณของความพึงพอใจวัดได้จากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์ ประกอบด้วย 9 ลักษณะ ดังนี้

**5.4.1 ผู้บังคับบัญชา (Supervision)** หมายถึง ผู้มีอำนาจปกครองควบคุมดูแลและ สั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

**5.4.2 เพื่อนร่วมงาน (Colleagues)** หมายถึง ผู้ที่ร่วมทำงานหรืออยู่ด้วยกันซึ่งต้องติดต่อกันเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเรา

**5.4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)** หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

**5.4.4 เงินเดือน (Salary)** หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

**5.4.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

**5.4.6 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)** หมายถึง ลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนด ความพึงพอใจ คือความหลากหลาย และการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน

**5.4.7 ความก้าวหน้า (Advancement)** หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

**5.4.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security)** หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นยาวนานและคงทน

**5.4.9 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

**5.5 มาตรฐาน** หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป เช่น เวลามาตรฐานกรีนิช สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์สำหรับเทียบกำหนดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น มาตรฐานอุตสาหกรรม หนังสือยังไม่เข้ามาตรฐาน

**5.6 มาตรการ** หมายถึง วิธีการที่ตั้งเป็นกฎ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือกฎหมาย เป็นต้น เช่น ใช้มาตรการเด็ดขาด วางมาตรการในการปราบโจรผู้ร้าย วิธีการที่จะปรับเข้าไปสู่ผลสำเร็จ เช่น วางมาตรการในการดำเนินงาน

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ช่วยให้ทราบข้อมูลสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและนำไปใช้ในการบริหารจัดการ การดูแลนักเรียนประจำอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดคือพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ

6.2 ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ตลอดจนงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษา-  
สงเคราะห์

1.1 บริบทงานดูแลนักเรียนประจำ

1.2 มาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

2.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4 แบบวัดความพึงพอใจ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษา  
สงเคราะห์ส่งผลอย่างไรต่อความพึงพอใจ

4. ข้อมูลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

4.1 บริบทของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

4.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

5.2 งานวิจัยในประเทศ

## 1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์

### 1.1 บริบทงานดูแลนักเรียนประจำ

นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ภารกิจที่เป็นหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบไปพร้อมกันของแต่ละวัน คืองานดูแลนักเรียนประจำ โรงเรียนจะต้องวางแผนกำหนดขอบเขต และสัดส่วนในการทำงานด้านการดูแลนักเรียนประจำให้ชัดเจน เพื่อให้ภาระงานครอบคลุมงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทุกงาน ได้แก่ งานกิจการนักเรียน งานนอน งานอนามัย งานโภชนาการ งานบริการ งานอาคารสถานที่ งานรักษาความปลอดภัย กิจวัตรประจำวันของนักเรียนประจำ และระเบียบว่าด้วยการอยู่ประจำของนักเรียน การดูแลนักเรียนประจำ ควรได้รับการเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจากครูผู้ดูแลนักเรียน ครูที่ปรึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการส่งเสริมนักเรียน เช่น กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมแนะแนว การประชุมผู้ปกครอง การประชุมเครือข่ายผู้ปกครอง และการเยี่ยมบ้านนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหาคารหนีเรียนของนักเรียน มีการติดตามสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนเพื่อศึกษาปัญหาและหาทางแก้ไขโดยอาศัยกระบวนการทางจิตวิทยาวัยรุ่น สร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน สอบถามปัญหาแล้วค่อยแนะนำในการดำเนินการแก้ไข ปัญหา ผลการพัฒนา ครูที่ปรึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการช่วยเหลือและแก้ไข ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหา ครูไม่ให้ความเอาใจใส่นักเรียนทุกคนเท่าเทียมกัน ครูไม่เข้าใจในกระบวนการให้คำปรึกษาเบื้องต้น ด้านการส่งต่อนักเรียน ครูไม่เห็นความสำคัญของการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหา นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการรับความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอก ครูไม่ดำเนินการส่งต่อนักเรียนทั้งที่พฤติกรรมไม่ดีขึ้น ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือในการส่งต่อนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอกและครูผู้รับต่อไม่มีการช่วยเหลืออย่างถูกขั้นตอน (ยิ่งศักดิ์ พิณภิรมย์, 2556)

การพัฒนาระบบดูแลนักเรียนประจำของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีกระบวนการพัฒนารูปแบบมาตลอดระยะเวลา ส่วนใหญ่จะเป็นกระบวนการพัฒนาที่ถ่ายทอดจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประสบผลสำเร็จด้านการบริหารจัดการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ หรือมีการปรับปรุงรูปแบบการดูแลนักเรียนของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการเป็นระบบดูแลนักเรียนประจำของแต่ละแห่ง ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาระบบดูแลนักเรียนประจำของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จึงขาดทิศทางที่เป็นเอกภาพ เป็นปัญหาสำหรับบุคลากรที่เข้ามารับหน้าที่ในการดูแลนักเรียนประจำใหม่ๆ และขาดเครื่องมือในการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ดังนั้น การพัฒนามาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ จึงมีความจำเป็นสำหรับการบริหารงานในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2554, น. 1-11)

### 1.1.1 วัตถุประสงค์ของมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษา

#### สงเคราะห์

1. เพื่อเป็นคู่มือประกอบการนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาสงเคราะห์ด้านการดูแลนักเรียนประจำ

2. เพื่อให้โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ได้ใช้เป็นคู่มือประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนและเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารการศึกษาสงเคราะห์ด้านการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

3. เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพการบริหารที่แท้จริงของโรงเรียน

### 1.1.2 ขอบข่ายงานดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

การดำเนินงานของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาการตามหลักสูตรของหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว ภารกิจที่เป็นหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบไปพร้อมกันของแต่ละวัน คือ งานดูแลนักเรียนประจำ และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า หากกระบวนการดูแลนักเรียนประจำล้มเหลว ก็จะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในส่วนอื่นๆ ล้มเหลวไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จะต้องวางแผนกำหนดขอบเขต และสัดส่วนในการทำงานด้านการดูแลนักเรียนประจำให้ชัดเจน เพื่อให้ภาระงานมีความครอบคลุมงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานกิจการนักเรียน งานหอพัก งานอนามัย งานโภชนาการ งานบริการ งานอาคารสถานที่ งานรักษาความปลอดภัย กิจวัตรประจำวันของนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และระเบียบว่าด้วยการอยู่โรงเรียนประจำของนักเรียน เป็นต้น

#### 1. งานกิจการนักเรียน

การดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่เหมาะสม ควรเป็นระบบการดูแลแบบครอบครัว โดยทำกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนเสมือนกิจกรรมต่างๆในบ้าน บทบาทของครูเสมือนพ่อแม่ และบทบาทของนักเรียนต่อนักเรียนเสมือนพี่น้องกัน สมาชิกในครอบครัวมีหน้าที่เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบภารกิจของครอบครัวร่วมกัน การมีนักเรียนอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบกติกาของสังคมเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และทักษะด้านต่างๆอย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งจุดมุ่งหมายของการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่สำคัญ คือ

1.1 เพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมของนักเรียนที่มาจากครอบครัวซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านภาษา สังคม เศรษฐกิจ ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีความกลมกลืนกันให้มากที่สุด ซึ่งจะเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่แนวทางที่สังคมต้องการ

1.2 เพื่อให้เกิดการยอมรับในกติกาของสังคม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนอันจะเป็นพื้นฐานในการเป็นพลเมืองดี มีความเคารพในกฎหมายบ้านเมืองและการปกครองในวิถีระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข



1.3 เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติและเกิดเป็นลักษณะนิสัย ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ให้สูงขึ้น

1.4 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น โดยการเสริมสร้างสติปัญญา สุขภาพกาย สุขภาพจิต บุคลิกภาพ มีสุขนิสัยที่ดีและปฏิบัติจนเป็นนิสัย

1.5 เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้นักเรียน ได้ปฏิบัติอยู่เสมอ

1.6 เพื่อให้ นักเรียนมีทักษะการดำรงชีวิต รู้จักตนเอง พึ่งตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถช่วยเหลือสังคมได้

1.7 เพื่อให้ นักเรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.8 เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีภาวะผู้นำ มีจิตสาธารณะและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

## 2. งานสนับสนุนกิจการนักเรียน

โดยปกติโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ซึ่งเป็นโรงเรียนประจำ นักเรียนอยู่ในหอพักของโรงเรียนไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง ดังนั้น ในช่วงเช้าและช่วงเย็นจะมีเวลาว่างสำหรับให้นักเรียนทำกิจกรรมต่างๆ ได้ โรงเรียนจำเป็นต้องดูแลนักเรียนโดยใช้กิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารจะต้องเลือกกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนหรือเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนกิจการนักเรียน ทั้งนี้ทุกกิจกรรมควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขเพื่อการพัฒนา ร่วมติดตามการดำเนินงาน และต้องจัดให้มีตัวแทนครูประจำหอพัก ตัวแทนนักเรียนร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินด้วย โดยกิจกรรมสนับสนุนกิจการนักเรียนที่โรงเรียนควรจัด เช่น

2.1 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เช่น การปฐมนิเทศนักเรียนใหม่และนักเรียนเก่า การเข้าค่ายพุทธบุตร และการจัดกิจกรรมพี่ดูแลน้อง เป็นต้น

2.2 กิจกรรมส่งเสริมการจัดประกวดหอพัก เช่น ความสะอาด สิ่งแวดล้อม ความสมบูรณ์ของแหล่งเรียนรู้ ความสะอาดของห้องสุขา ความเป็นระเบียบของที่นอน หรือความเป็นระเบียบของโรงตากเสื้อผ้า โดยจัดให้มีคณะกรรมการ ตัวแทนครูประจำหอพัก ตัวแทนนักเรียน ร่วมประเมินหอพักอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

2.3 กิจกรรมเสริมสร้างวินัยในการอยู่ร่วมกัน โดยนำหลักการและวิธีการของลูกเสือ เนตรนารี ยูวกาชาด หรือกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร มาปรับใช้ในการดูแลนักเรียน เช่น ระบบหมู่ การทำงานเป็นทีม หรือการตรงต่อเวลา เป็นต้น

2.4 กิจกรรมประกวดระเบียบแถว เป็นกิจกรรมให้นักเรียนแต่ละหอพักได้ฝึกระเบียบแถว การเดิน การหยุด การหัน ซ้าย-ขวา หรือการวิ่งอย่างเป็นระบบ

2.5 กิจกรรมฝึกกายบริหารในภาคเช้าตั้งแต่เวลา 05.00 – 06.00 น.

2.6 กิจกรรมเสริมสร้างสุนทรียภาพ เช่น ศิลปะ ดนตรี กีฬา นาฏศิลป์และนันทนาการ

2.7 กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม อาจจัดในโรงเรียน หรือนำนักเรียนออกไปร่วมกิจกรรมที่ศาสนสถานใกล้โรงเรียนให้นักเรียนได้ฟังเทศน์ ฟังธรรม นิมนต์

พระสงฆ์ ผู้นำศาสนาหรือครูฝ่ายกิจการนักเรียนมาอบรม รวมทั้งจัดให้มีการสวดมนต์ หรือศาสนปฏิบัติตามหลักศรัทธาของแต่ละศาสนา ก่อนเข้านอนทุกคืน

2.8 กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน (สอร.) ของนักเรียน

2.9 กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ การเลือกตั้งคณะกรรมการนักเรียน หัวหน้าชั้นเรียน หรือหัวหน้าหอพัก เป็นต้น

2.10 กิจกรรมจิตอาสา เช่น พัฒนาโรงเรียน พัฒนาศาสนสถาน พัฒนาชุมชน เป็นต้น

2.11 กิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### 3. งานหอพัก

งานหอพักเป็นงานที่สำคัญ สำหรับครูผู้ทำหน้าที่ดูแลประจำหอพักนับเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากนักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน โดยถูกหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมด้านบวกหรือด้านลบ ดังนั้น ครูประจำหอพักต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู รู้บทบาทหน้าที่และรักษาระเบียบวินัยของข้าราชการครู อีกทั้งเป็นแบบอย่างในการดำรงตนให้เป็นผู้ที่มีความพอเพียง การดูแลเอาใจใส่ให้ความรักความอบอุ่นแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนทุกคนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม ดังนั้น การจัดระบบหอพักจึงควรมีแนวทางที่เป็นทิศทางเดียวกัน ได้แก่

3.1 การจัดครูเข้าประจำหอพัก จะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของครูผู้ทำหน้าที่ดูแลนักเรียนประจำหอพัก โรงเรียนจะต้องพิจารณาคุณลักษณะของครูในประเด็นต่อไปนี้

3.1.1 เป็นครูที่มีเพศเดียวกับเด็กนักเรียนในหอพัก กรณีครูเพศชายมีไม่เพียงพออาจให้ครูเพศหญิงดูแลนักเรียนหอพักชายได้ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารโรงเรียน ยกเว้นครูผู้ชายไม่สามารถจัดให้เป็นครูหอพักของนักเรียนหญิงโดยเด็ดขาด การจัดอัตราส่วนในการดูแลระหว่างครูต่อนักเรียนนั้น ควรเป็นอัตราส่วน 1 : 40 คน

3.1.2 เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับการเป็นครูประจำหอพัก

3.1.3 เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

3.1.4 เป็นผู้ที่มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรงและมีสุขภาพจิตที่ดี

3.1.5 เป็นผู้ที่ยึดมั่นชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 การจัดนักเรียนเข้าหอพักจะต้องแยกตามเพศและวัยที่เหมาะสม เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือตามความจำเป็นของทรัพยากรในการดูแลนักเรียนประจำของแต่ละโรงเรียน

3.3 จัดให้นักเรียนรุ่นพี่มีส่วนร่วมในการดูแลรุ่นน้อง โดยอาจจะแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มหรือหมู่ หมู่ละ 8-10 คนและมีนักเรียนรุ่นพี่ช่วยดูแลนักเรียนรุ่นน้องอย่างใกล้ชิดตามวิถีประชาธิปไตย

3.4 สร้างกฎหรือระเบียบของหอพักโดยความเห็นชอบจากโรงเรียนและจะต้องเป็นกฎหรือระเบียบที่นักเรียนแต่ละวัยปฏิบัติได้ มีความยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น

3.5 จัดให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการอบรมนักเรียนในหอพักเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความใกล้ชิดและอบอุ่นระหว่างครูกับนักเรียนได้เป็นอย่างดี

3.6 จัดให้มีเวรช่วยพัฒนาสภาพแวดล้อมของหอพักนักเรียนให้ถูกสุขลักษณะ อันได้แก่ ความสะอาดของห้องส้วม โรงอาบน้ำ ที่นอน พื้นที่บริเวณรอบๆ หอพัก รวมทั้งความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหอพัก ให้มีความร่มรื่นและสวยงามตลอดเวลา

3.7 จัดระบบการซัก-รีด การทำความสะอาดเครื่องใช้ส่วนตัว ครูประจำหอพักจะต้องกวาดซัดดูแลอย่างใกล้ชิด จัดให้มีเครื่องซักผ้าไว้บริการให้นักเรียนชั้นเล็กๆ เช่น ประถมศึกษาปีที่ 1-3 โดยมีนักเรียนรุ่นพี่เป็นผู้ควบคุมดูแล แต่เมื่อนักเรียนโตขึ้นตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เป็นต้นไป ควรจะได้ฝึกซักผ้าเองโดยมีนักเรียนรุ่นพี่เป็นผู้ดูแล รวมทั้งผ้าปูที่นอน ปลอกหมอน ผ้าห่ม ผ้าเช็ดตัว นักเรียนต้องดูแลให้สะอาด นอกจากนี้การจัดตู้เสื้อผ้าจะต้องเป็นระเบียบและมีการตรวจตราอยู่เสมอ

3.8 การสร้างความสุขและความอบอุ่นให้แก่นักเรียน โดยครูประจำหอพักต้องสืบค้นประวัติของนักเรียนทุกคนรวมทั้งคอยสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในหอพักหรือบ้านพักเป็นประจำ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสุขภาพกาย สุขภาพจิต และทักษะทางสังคมที่ต้องเรียนรู้การอยู่ร่วมกัน โดยครูควรที่จะหาโอกาสได้แสดงออกแก่นักเรียนในความดูแลของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

3.8.1 ให้ความใกล้ชิดเพื่อดูแลทุกข์สุขของนักเรียนรวมทั้งแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อนักเรียนขอคำปรึกษาทุกครั้ง

3.8.2 มีส่วนร่วมกับนักเรียนในการจัดบรรยากาศหอพักให้เสมือนบ้าน มีสภาพที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำกิจวัตรประจำวันของนักเรียน เช่น มุมทำการบ้าน มุมอ่านหนังสือ มุมพักผ่อน และป้ายนิเทศที่จำเป็นตามเหตุการณ์สำคัญ หรือองค์ความรู้ที่จำเป็นของนักเรียนแต่ละวัย

3.8.3 จัดให้นักเรียนมีโอกาสไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ตามเวลาโอกาสต่างๆ

3.8.4 จัดกิจกรรมนันทนาการตามเวลาและโอกาสอันควร

3.8.5 หาโอกาสยกย่อง ชมเชยและสร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียนของหอพักหรือบ้านพักที่กระทำความดีในทุกโอกาส

3.8.6 ครูต้องแสดงออกซึ่งการให้ความรัก ความเมตตาและให้เกียรติแก่นักเรียนทุกคนเสมือนลูกที่แท้จริง

3.8.7 ครูควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการนำนักเรียนส่งกลับบ้านหรือการประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนกรณีฉุกเฉิน



3.9 การปลูกฝังให้นักเรียนทุกคนรู้จักช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น การใช้ชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือในการสร้างความรับผิดชอบและการมีวินัยในตนเอง

3.10 การดูแลเอาใจใส่ กวดขันและติดตามการเรียนของนักเรียนในหอพัก ทั้งเป็นที่ปรึกษาการทำการบ้านหรือการสอนเสริมสำหรับนักเรียนที่มีความสนใจและมีปัญหา ด้านการเรียนรู้

3.11 จัดให้มีระบบควบคุมดูแลรักษาความปลอดภัยในหอพัก

#### 4. งานอนามัย

งานอนามัย เป็นงานหนึ่งที่โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่างานอื่นๆ เนื่องจากเป็นงานที่จะต้องดูแล สร้างเสริมและบำบัดรักษาสุขภาพของนักเรียน ทั้งในเวลาปกติและในเวลาที่นักเรียนประสบปัญหาสุขภาพ นักเรียนคนใดที่มีความเป็นอยู่และอนามัย ส่วนตัวต่ำกว่ามาตรฐานก่อนที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนต้องเอาใจใส่ด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียนเป็นพิเศษ นอกจากนี้งานอนามัยจะต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขนิสัยที่ดีงามให้แก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกตนเองจนเป็นนิสัยและสามารถนำไปเผยแพร่แก่บุคคลในครอบครัวของตนและผู้อื่น กิจกรรมของงานอนามัยในโรงเรียนที่ควรจัดให้แก่ นักเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีดังนี้

4.1 การตรวจสอบสุขภาพนักเรียน กิจกรรมดังกล่าวควรดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ให้มีการตรวจสอบสุขภาพเบื้องต้นในวันเปิดภาคเรียน

4.1.2 ให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.1.3 ให้บริการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค

4.1.4 ให้มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านสุขภาพนักเรียน

4.1.5 ให้มีการดูแลรักษาสุขภาพนักเรียนบางคนเป็นกรณีพิเศษ

สำหรับผู้ที่ปัญหาด้านสุขภาพเฉพาะโรค เช่น โรคหัวใจ โรคหอบหืด เป็นต้น

4.1.6 ให้มีการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มาช่วยดูแลด้าน

สุขภาพ

4.2 การรักษาพยาบาลเบื้องต้น โรงเรียนมีครูพยาบาลและมีเรือนพยาบาลพร้อมเวชภัณฑ์ยาที่เป็นพื้นฐาน เพื่อคอยให้บริการนักเรียนที่เจ็บป่วยในเบื้องต้น และหากมีความจำเป็นต้องรับการรักษาขั้นสูง โรงเรียนต้องจัดยานพาหนะบริการส่งต่อโรงพยาบาลตลอดเวลา

4.3 การจัดระบบสุขภาพในโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แต่ละแห่งในประเทศไทย จะมีประชากรทั้งนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 600 คน และแต่ละโรงเรียนจะมีพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 100 ไร่ ดังนั้นปัญหาการจัดระบบสุขภาพในโรงเรียน จึงต้องมีระบบดูแลที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน อันได้แก่

4.3.1 กำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธีโดยใช้กระบวนการแยกขยะ หากเป็นขยะที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ ให้นำกลับมาใช้ใหม่ เช่น การนำเศษอาหารไปเลี้ยงสัตว์ ทำปุ๋ย หรือนำไปทำแก๊สชีวภาพ หากเป็นขยะที่ไม่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ให้ใช้การฝังกลบหรือการ

ประสานงานสำนักงานเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นดำเนินการนำขยะไปกำจัดให้ถูกวิธีต่อไป เพื่อป้องกันเชื้อโรคที่แพร่ระบาดมากับพาหะโรคอันได้แก่แมลงวัน หนูหรือสุนัข เป็นต้น

4.3.2 ควรจัดระบบบำบัดน้ำเสียให้เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข

4.3.3 จัดให้มีบริการกำจัดขยะในวันปกติที่นักเรียนออกนอกจากหอพักไปเรียนหนังสือ หรือเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาฉีดหมอกควันกำจัดขยะภาคเรียนละ 2 ครั้ง

4.3.4 จัดบริการห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะอนามัยทั้งบริเวณหอพักหรือบ้านพักและบริเวณอาคารเรียนให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน (ตามมาตรฐานส้วม HAS ของกระทรวงสาธารณสุข)

4.3.5 จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขอนามัยโดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการให้ความรู้แก่นักเรียนทุกเดือนเพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ในการป้องกันตนเองให้พ้นจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ เช่น โรคหวัด ตาแดง ท้องร่วง อหิวาตกโรค กาฬโรค โรคเอดส์ รวมถึงการต่อต้านยาเสพติดชนิดต่างๆ

## 5. งานโภชนาการ

งานโภชนาการ จัดได้ว่าเป็นงานที่เป็นหัวใจสำคัญของการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยโรงเรียนต้องจัดบริการทั้งอาหาร น้ำดื่ม น้ำใช้ ดังนั้นแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 จัดให้มีครูโภชนาการจัดทำรายการอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ โดยให้คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนครูและผู้แทนนักเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอรายการอาหารด้วยทุกครั้ง

5.2 วัตถุดิบที่นำมาประกอบอาหารต้องมีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอ และมีระบบการจัดเก็บที่ถูกสุขลักษณะ

5.3 บุคลากรที่มีหน้าที่ในการประกอบอาหารจะต้องรักษาความสะอาดร่างกาย เช่น สวมเสื้อผ้าที่สะอาด มีที่คลุมผม ผ่ากันเปื้อน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องได้รับการอบรมเพื่อให้มีความรู้การประกอบอาหารและได้รับการตรวจสอบสุขภาพอยู่เสมอ

5.4 สถานที่ ภาชนะ และอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบอาหาร ต้องดูแลบำรุงรักษาให้สะอาดถูกสุขอนามัย และจัดเก็บให้เป็นสัดส่วน

5.5 ให้มีระบบป้องกันภัยจากเครื่องใช้ไฟฟ้าและแก๊สหุงต้ม

5.6 อาหารที่ปรุงเสร็จแล้วเพื่อรอการให้บริการจะต้องมีฝาปิดให้มิดชิดหรือใช้ผ้าขาวบางปิดเพื่อป้องกันฝุ่น แมลง และจัดวางไว้บนโต๊ะที่สะอาด

5.7 ครูเวรประจำวันต้องดูแลการตัดอาหารของนักเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมทั้งอบรมวิธีการรับประทานอาหารและมารยาทในการรับประทานอาหารให้กับนักเรียนเป็นประจำ

5.8 สถานที่รับประทานอาหาร จะต้องได้รับการดูแลในเรื่องของการรักษาความสะอาดและจัดความเป็นระเบียบของโต๊ะและเก้าอี้

5.9 ให้มีที่ล้างภาชนะใส่อาหารของนักเรียน มีที่รองรับกักเก็บเศษอาหาร มีวัสดุงานบ้านเพื่อทำความสะอาดที่รับประทานอาหาร มีอ่างล้างมือและที่จัดเก็บภาชนะที่เหมาะสม

5.10 จัดให้มีที่ตักไขมันบริเวณทางระบายน้ำและมีระบบบำบัดน้ำเสียที่ถูกสุขลักษณะ

5.11 จัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดโดยผ่านการรับรองจากสาธารณสุข น้ำที่บริโภคจะต้องมีการผสมสารไอโอดีน ควรจัดให้มีการตรวจคุณภาพน้ำดื่มอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

5.12 น้ำที่ใช้ในการอุปโภคต้องเป็นน้ำที่สะอาดและโรงเรียนจะต้องมีมาตรการให้นักเรียนใช้น้ำอย่างประหยัด

## 6. งานบริการ

โรงเรียนควรจัดสวัสดิการเพื่อบริการเสริมให้กับนักเรียนที่มีความจำเป็นเร่งด่วนกับการใช้ชีวิตประจำวัน และเป็นบริการขั้นพื้นฐานสำหรับนักเรียนทุกคนที่สมควรได้รับการดูแล ดังนี้

6.1 ธนาคารโรงเรียน ซึ่งเป็นการบริการเพื่อให้นักเรียนรู้จักประหยัดและเก็บออม

6.2 บริการด้านสื่อสารคมนาคม เช่น จดหมาย พัสดุ ธารณัติ โทรศัพท์ สาธารณะ อินเทอร์เน็ต และเสียงตามสาย

6.3 จัดระบบเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองที่สามารถปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว

6.4 จัดระบบบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอแก่นักเรียนในหอพัก

6.5 จัดแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของนักเรียนประจำ เช่น ห้องสมุดเคลื่อนที่ จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

## 7. งานอาคารสถานที่

เป็นงานเกี่ยวกับการก่อสร้าง ดูแล บำรุง รักษา ตรวจสอบและปรับปรุง ซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง วัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ในหอพัก รวมทั้งการพัฒนาบริเวณโดยรอบหอพักให้พร้อมที่จะใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย โรงเรียนอาจแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบให้ครู และนักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดูแล ซึ่งอาจมีการพัฒนาพื้นที่โดยการทำสวนหย่อม ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ตามความเหมาะสมและมีมาตรการบำรุงรักษาต้นไม้ที่ปลูกให้สวยงามเป็นระเบียบและสะอาดอยู่เสมอ ภารกิจที่สำคัญของงานอาคารสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลนักเรียนประจำ ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ได้แก่

7.1 จัดโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ระบบน้ำ ไฟฟ้า ห้องน้ำ ห้องส้วม ยานพาหนะ สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพตามระบบสุขภาพและระบบสาธารณสุข

7.2 จัดทำสวนหย่อมบริเวณหอพักหรือบ้านพักให้เกิดความสวยงามและร่มรื่นแก่ผู้อาศัยและผู้พบเห็น

7.3 ปลูกพืชผักสวนครัว และพืชประเภทรั้วกินได้ โดยทำเป็นแนวรั้วและสามารถนำผลผลิตจากพืชดังกล่าวมาทำอาหารได้

7.4 จัดให้มีถุงขยะในจุดต่างๆที่เพียงพอและเหมาะสม เขียนป้ายแยกชนิดของขยะที่ย่อยสลายได้และย่อยสลายไม่ได้ เพื่อให้นักเรียนได้รู้จักการแยกขยะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ทำปุ๋ยหมักหรือคัดแยกไปจำหน่ายต่อไป

7.5 ตรวจสอบสภาพหอพักให้อยู่ในสภาพการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคง แข็งแรงและปลอดภัยต่อการอยู่อาศัยอย่างสม่ำเสมอ

7.6 ตรวจสอบอุปกรณ์ประจำหอพักนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของนักเรียนทุกชนิดให้ปลอดภัยและให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน

7.7 ดูแลการทำความสะดวกสบายบริเวณโรงอาบน้ำ ห้องส้วมและบริเวณโดยรอบอย่างสม่ำเสมอ

## 8. งานรักษาความปลอดภัย

งานรักษาความปลอดภัยเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการปกป้อง ค้ำครอง พิทักษ์และรักษาไม่ให้นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนได้มีโอกาสประสบกับอันตรายในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ สติปัญญา รวมทั้งเจตคติที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น โรงเรียนต้องมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในสิ่งที่มีมักจะเกิดขึ้นในโรงเรียนประจำ ดังต่อไปนี้

8.1 การป้องกันไม่ให้นักเรียนได้สัมผัสกับสิ่งเสพติดในรูปแบบต่างๆ เช่น บุหรี่ เครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์หรือยาเสพติดชนิดต่างๆ โดยครูและผู้ปกครองต้องร่วมมือกันตรวจตราอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่กระบวนการนำนักเรียนมาส่งที่โรงเรียนในวันแรก การตรวจตู้เสื้อผ้านักเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวมทั้งให้มีการสุ่มตรวจปัสสาวะอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

8.2 การจัดระบบการจราจรในโรงเรียนให้เหมาะสม โดยจัดให้มีเครื่องหมายการจราจรในเส้นทางที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ โรงเรียนจะต้องให้การอบรมนักเรียนเรื่องการเดินริมถนน การข้ามถนน ต้องมีการกำชับรถทุกคันที่เข้ามาในบริเวณโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตามเครื่องหมายจราจรอย่างเคร่งครัด มีการกำหนดความเร็วของยานพาหนะในบริเวณโรงเรียน จัดให้มีที่จอดรถในบริเวณโรงเรียนสำหรับบุคลากรของโรงเรียนและสำหรับผู้ที่มาเยี่ยมโรงเรียนให้เหมาะสมและเพียงพอ

8.3 โรงเรียนที่อยู่ใกล้หรือมีแหล่งน้ำ ต้องมีมาตรการในการป้องกัน เช่น มีป้ายห้ามนักเรียนลงเล่นน้ำ ควรมีรั้วกัน ตลอดจนมีครูเวรคอยสอดส่องดูแลว่ากล่าวตักเตือน ควรจัดครูรับผิดชอบฝึกให้นักเรียนว่ายน้ำเป็นและจัดให้มีอุปกรณ์การช่วยเหลือผู้ที่ประสบอุบัติเหตุทางน้ำให้เหมาะสมเพื่อที่จะได้ช่วยตนเองและผู้อื่นเมื่อมีอุบัติเหตุ

8.4 ระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์จะต้องได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอ หากชำรุดหรือหมดอายุการใช้งานจะต้องดำเนินการเปลี่ยนใหม่ นอกจากนี้โรงเรียนต้องติดตั้งระบบป้องกันไฟฟ้าลัดวงจร เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น

8.5 ครูไม่ควรให้นักเรียนไปปฏิบัติงานบริเวณที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เช่น กั้นสาดหลังคา ขึ้นต้นไม้หรือลงสระน้ำ เป็นต้น

8.6 โรงเรียนต้องมีมาตรการและอุปกรณ์ในการป้องกันอัคคีภัย ดังนี้

8.6.1 จัดให้มีถังดับเพลิงทุกหอพักและตรวจสอบให้พร้อมใช้งานเป็นประจำ

8.6.2 ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติวิธีป้องกันอัคคีภัย และซักซ้อมวิธีการหนีไฟจากอาคารต่างๆของโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

8.7 โรงเรียนควรจัดให้มีมาตรการป้องกันอันตรายจากสัตว์มีพิษ เช่น งูพิษ สุนัขบ้า หรือสัตว์อื่นที่อาจก่อให้เกิดอันตราย

8.8 โรงเรียนควรมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากบุคคล เช่น การทำร้ายร่างกาย การล่อลวง การลักพาตัว การล้วงละเมิดทางเพศหรือบุคคลที่ก่อความไม่สงบเพื่อสร้างความวุ่นวายให้กับสังคม เป็นต้น

8.9 ให้โรงเรียนดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุอื่นๆตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน เช่น พายุ น้ำป่าไหลหลาก แผ่นดินไหวหรือสึนามิ เป็นต้น

9. กิจวัตรประจำวันของนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ นักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีกิจวัตรประจำเพื่อฝึกให้นักเรียนทั้งหมดได้ปฏิบัติอยู่ในกรอบของระเบียบปฏิบัติเดียวกัน โดยทั่วไปแล้วโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในลักษณะประจำจะมีกิจวัตรประจำวัน ดังนี้

เวลา 05.00 น. - ตื่นนอน จัดเก็บเครื่องนอน ทำธุระส่วนตัวและปฏิบัติกิจทางศาสนา

เวลา 05.30 น. - ออกกำลังกาย พัฒนาร่างกายและจิตใจ

เวลา 06.00 น. - กิจกรรมพัฒนาหอพักและกิจกรรมอื่นที่ได้รับมอบหมาย

เวลา 06.30 น. - อาบน้ำ แต่งกาย เตรียมเข้าแถวรับประทานอาหารเช้า

เวลา 07.00 น. - รับประทานอาหารเช้า

เวลา 08.00 น. - เข้าแถวเคารพธงชาติเพื่อฝึกทักษะชีวิตด้านกิจกรรมหลักไตรรงค์

เวลา 08.30 น. - เข้าเรียนภาคเช้า

เวลา 12.00 น. - รับประทานอาหารกลางวัน

เวลา 13.00 น. - เข้าเรียนภาคบ่าย

เวลา 16.20 น. - เลิกเรียน ปฏิบัติภารกิจส่วนตัว กิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์และกิจกรรมอื่นที่ได้รับมอบหมาย

เวลา 16.50 น. - อาบน้ำ แต่งกาย เตรียมเข้าแถวรับประทานอาหารเช้า

เวลา 17.00 น. - รับประทานอาหารเช้า

เวลา 18.00 น. - เชิญธงลง กิจกรรมหลักไตรรงค์

เวลา 18.30 น. - เข้าหอพักและบ้านพัก ปฏิบัติภารกิจส่วนตัว เช่น ทำการบ้าน อ่านหนังสือฯ

เวลา 19.50 น. - อบรมไหว้พระ สวดมนต์ ปฏิบัติกิจทางศาสนา การร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี

เวลา 20.00 น. - เข้านอน

สำหรับในวันเสาร์จะมีกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน วันอาทิตย์พัฒนาหอพัก กิจกรรมพิเศษ และกิจกรรมอิสระอื่นๆ

**หมายเหตุ** สํารวจนักเรียนทุกกิจกรรม



## 1.2 มาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

เป็นมาตรฐานที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ทุกแห่ง ยึดถือและปฏิบัติตามอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้บังเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เพราะเป้าหมายคือพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดูแลช่วยเหลือเพื่อให้เด็กด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดี สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม พร้อมทั้งจะศึกษาเล่าเรียนจนจบ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มาตรฐานการดูแลนักเรียน ประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำแนกเป็น 6 มาตรฐาน 25 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2554, น. 17-58)

**ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ** หมายถึง โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ มีโครงการ กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน ที่ส่งเสริมนักเรียนประจำให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและ รายงานของผู้รับผิดชอบมีการวิเคราะห์และนำผลไปใช้พัฒนาในการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ และพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 1 มาตรฐาน คือ

**มาตรฐานที่ 1 ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการและการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ** มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

**ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์** หมายถึง โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ ในการดูแลนักเรียน ประจำ และพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศในปัจจุบันสู่กรอบการพัฒนาผู้เรียนในอนาคต มีความสามารถในการเป็น ผู้นำ มีการริเริ่มวิธีการใหม่ๆ นำมาปรับปรุงและเผยแพร่ แนะนำให้ครู บุคลากรในโรงเรียนนำไปปรับ ใช้เพื่อพัฒนานักเรียน

**ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 มีโครงสร้างการบริหารงานด้านการดูแลนักเรียนประจำ** หมายถึง โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำที่ชัดเจน มีการ แต่งตั้งคณะทำงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ผู้รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ปฏิบัติ

**ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 มีโครงการ กิจกรรม แผนการดำเนินงานที่ส่งเสริมนักเรียนประจำ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์** หมายถึง โรงเรียนมีโครงการ กิจกรรม และแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่ส่งเสริมนักเรียนประจำให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

**ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม รายงานของผู้รับผิดชอบ มีการวิเคราะห์และนำผลไปใช้พัฒนา** หมายถึง โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม รายงานของผู้รับผิดชอบ มีการวิเคราะห์และนำผลไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการการดูแลนักเรียน ประจำเพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาการบริหารจัดการการดูแลนักเรียนประจำเพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียน ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน

**ด้านที่ 2 ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ** หมายถึง นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแล สุขภาพ รักษาความสะอาด และรักษาการออกกำลังกาย มีความรู้ทักษะ สามารถป้องกันตนเองให้พ้น จากสิ่งเสพติดให้โทษ หลีกเลี่ยงจากสถานะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ มีน้ำหนัก ส่วนสูง ดัชนีมวลกายตามเกณฑ์ของกรมอนามัย และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของ สสส. เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทของตนเอง มีความรู้ เข้าใจและน้อมนำพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้กับ นักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์มาใช้ในการดำรงชีวิต รู้และเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีจิต สาธารณะ อนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม มี 2 มาตรฐาน คือ

**มาตรฐานที่ 2 นักเรียนประจำมีสุขภาพ สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี**  
มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

**ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ รักษาความสะอาดและรักษาการออกกำลังกาย** หมายถึง นักเรียนรู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มี คุณค่า ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน มีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีจิตใฝ่หาเรื่องแจ่มใส รู้จักรักษาความสะอาดร่างกาย เครื่องใช้ส่วนตัวและส่วนรวม เลือกรวม ใส่เสื้อผ้าที่สะอาดและเรียบร้อย

**ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 นักเรียนมีความรู้ทักษะสามารถป้องกันตัว ให้พ้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ หลีกเลี่ยงจากสถานะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และ ปัญหาทางเพศ** หมายถึง นักเรียนสามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ มีทักษะการปฏิเสธ หลีกเลี่ยงจากสถานะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ ใช้เวลาว่างทำกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนโดยการช่วยครู ฝึการวิ่ง สอดส่อง ดูแลผู้มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติด พฤติกรรมชั่วช้า ร่วมรณรงค์หรือให้ความรู้กับบุคคลอื่นให้ ตระหนักถึงโทษสิ่งเสพติดให้โทษ เป็นผู้ที่ปลอดภัยจากปัญหาทางเพศ โรคภัยและอุบัติเหตุ

**ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 นักเรียนมีน้ำหนักส่วนสูง ดัชนีมวลกาย และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์** หมายถึง นักเรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง ดัชนีมวลกายตามเกณฑ์ของ กรมอนามัย และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของกรมพลศึกษา หรือสำนักงานกองทุนสนับสนุน สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

**ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง** หมายถึง นักเรียนประจำมี ความตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความมั่นใจและกล้าแสดงออก อย่างเหมาะสม รู้จักให้เกียรติผู้อื่น สามารถปฏิบัติตนตามแบบอย่างหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและสังคมได้เหมาะสมตามวัย

**มาตรฐานที่ 3 นักเรียนประจำมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ พึงประสงค์** มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

**ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 นักเรียนประจำสามารถน้อมนำ พระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้กับนักเรียน โรงเรียน**

**ราชประชานุเคราะห์ 12** **ข้อ ใช้ในการดำรงชีวิต** หมายถึง นักเรียนประจำต้องรู้จักรักษาความสะอาด ทั้งกายและใจ รู้จักช่วยตนเอง เป็นเด็กดีมีความเมตตา กรุณา มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา มีความกตัญญูตเวที มีความขยันหมั่นเพียร มีความประพฤติเรียบร้อย มีความโอบอ้อมอารี รู้รัก สามัคคี อยู่ร่วมกันด้วยสันติสุข รู้จักการทำสวนครัว เลี้ยงสัตว์ แล้วนำไปจำหน่าย รู้จักมัธยัสถ์ ฝากเงิน ไว้ในบัญชีธนาคาร เพื่ออนาคตของตนเองมาประพฤติปฏิบัติให้เป็นกิจนิสัยในการดำรงชีวิตอยู่เสมอ และมีสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

#### **ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 นักเรียนประจำมีจิตสาธารณะ อนุรักษ์**

**พลังงานและสิ่งแวดล้อม** **บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม** หมายถึง นักเรียนประจำรู้และ เข้าใจถึงความสำคัญของพลังงานและสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและตระหนักในการใช้พลังงานและ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักรักษาสาธารณสมบัติและสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียน มีจิตสาธารณะ เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม

#### **ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 นักเรียนประจำยอมรับความคิด วัฒนธรรม**

**ที่แตกต่าง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข** หมายถึง นักเรียนประจำมีความรู้ เข้าใจ เห็นความงาม และยอมรับในความแตกต่างของวัฒนธรรม ภาษา ศาสนา พิธีกรรม ความคิด และร่วมกิจกรรมในการ อนุรักษ์ ส่งเสริม ตามบริบททางวัฒนธรรมและสังคม สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่าง สุภาพและสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็น สามารถปรับตัวและเคารพสิทธิผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข

#### **ด้านที่ 3 ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ** หมายถึง

นักเรียนประจำมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ สามารถน้อมนำหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีตาม วิถีประชาธิปไตย ปฏิบัติกิจกรรมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของนักเรียน (สอ.) มีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี กีฬาและนันทนาการ มี 1 มาตรฐาน คือ

#### **มาตรฐานที่ 4 นักเรียนประจำมีทักษะการดำรงชีวิต และมีสุนทรียภาพ**

มี 5 ตัวบ่งชี้

#### **ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 นักเรียนประจำมีความจงรักภักดีต่อชาติ**

**ศาสนา พระมหากษัตริย์** หมายถึง นักเรียนประจำตระหนัก สำนึก หวงแหน สามารถแสดงออกถึง ความรักชาติ และการทดแทนคุณแผ่นดิน มีความตระหนักและปฏิบัติตนเป็นศาสนิกชนที่ดี ยึดมั่นใน การทำความดี เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

#### **ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 นักเรียนประจำสามารถน้อมนำหลักปรัชญา**

**ของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม** หมายถึง นักเรียนประจำมี ความรู้ความเข้าใจ สามารถน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาตนเองและประยุกต์ใช้ ในวิถีการดำรงชีวิตนักเรียนประจำ

#### **ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 นักเรียนประจำเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีตาม**

**วิถีระบอบประชาธิปไตย** หมายถึง นักเรียนประจำมีความรู้ ความเข้าใจในการปกครองตามวิถีระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและสามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี



#### ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 นักเรียนประจำสามารถปฏิบัติกิจกรรม

การประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของผู้เรียน (สอ.) หมายถึง นักเรียนประจำมีความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดี มีทักษะในการประกอบอาชีพตามความสนใจหรือความถนัดของตนเองสามารถประกอบอาชีพและมีรายได้ระหว่างเรียน

#### ตัวบ่งชี้ที่ 4.5 นักเรียนประจำมีสุนทรียภาพและลักษณะ

นิสัยด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และนันทนาการ หมายถึง นักเรียนประจำมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬาและนันทนาการ

**ด้านที่ 4 ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ** หมายถึง โรงเรียนจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนประจำ กล่าวคือ โรงเรียนมีกระบวนการจัดหา สำรวจ ซ่อมแซมบำรุงดูแลรักษา วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการดูแลนักเรียนประจำมี 1 มาตรฐาน คือ

**มาตรฐานที่ 5 มีการจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับนักเรียนประจำ** มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

**ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 มีการสำรวจ ซ่อมแซมและบำรุงรักษาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม รวมทั้งระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์ให้พร้อมใช้งาน** หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดภาระงาน และมอบหมายบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในการสำรวจ ซ่อมแซมบำรุงรักษา พัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ให้ดีสภาพดีและเหมาะสมต่อการอยู่อาศัย จัดระบบสาธารณูปโภค วัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอเหมาะสมและต่อเนื่อง

**ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 นักเรียน ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการอยู่อาศัยและซ่อมแซม บำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำในหอพักหรือบ้านพักอย่างต่อเนื่อง** หมายถึง นักเรียน ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน และปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศภูมิทัศน์ในบริเวณหอพักหรือบ้านพักนักเรียน และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายให้สะอาด ร่มรื่นสวยงาม ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการอยู่อาศัย มีการซ่อมแซม และบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำในหอพักหรือบ้านพักอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนร่วมชื่นชมความสำเร็จ

**ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์สำหรับการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำในหอพักหรือบ้านพักที่เพียงพอและเหมาะสมตามความจำเป็น** หมายถึง โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนประจำ ได้แก่ หอพักหรือบ้านพักนักเรียน เครื่องนอน ตู้เสื้อผ้า และอุปกรณ์สำหรับการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำที่เพียงพอและเหมาะสมตามความจำเป็น

**ด้านที่ 5 ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนประจำมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย สิ่งเสพติด และปัญหาทางเพศ มีการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพ มีการควบคุมสัตว์เลี้ยง กำจัดสัตว์ที่มีพิษและสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค มีการจัดเก็บสารเคมี สารพิษอื่นๆ และอุปกรณ์การทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ มีการใช้ที่ถูกต้อง

และปลอดภัย มีการจัดระบบ มาตรการเตือนภัย โดยจัดให้มีคณะบุคคลที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในโรงเรียนประจำ มี 1 มาตรฐาน คือ

**มาตรฐานที่ 6 การจัดระบบรักษาความปลอดภัย** มี 6 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย  
**ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 โรงเรียนประจำมีมาตรการในการป้องกัน**

**อุบัติเหตุ อุบัติภัย** หมายถึง โรงเรียนประจำมีนโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย

**ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 โรงเรียนประจำมีมาตรการในการป้องกัน**  
**สิ่งเสพติดและปัญหาทางเพศ** หมายถึง โรงเรียนประจำมีมาตรการ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการป้องกันสิ่งเสพติดและปัญหาทางเพศ

**ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 โรงเรียนประจำมีมาตรการในการคุ้มครอง**  
**สิทธิและสวัสดิภาพของนักเรียนประจำ** หมายถึง โรงเรียนประจำมีมาตรการ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการปกป้อง คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของนักเรียนอย่างเสมอภาค

**ตัวบ่งชี้ที่ 6.4 โรงเรียนประจำมีมาตรการในการควบคุม**  
**สัตว์เลี้ยง** กำจัดสัตว์มีพิษและสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค หมายถึง โรงเรียนประจำมีนโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการควบคุม สัตว์เลี้ยง กำจัดสัตว์มีพิษและสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค

**ตัวบ่งชี้ที่ 6.5 โรงเรียนประจำมีมาตรการการจัดเก็บ**  
**สารเคมี สารพิษอื่นๆและอุปกรณ์ทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ และเหมาะสมกับการใช้งาน** หมายถึง โรงเรียนประจำ มีมาตรการในการจัดเก็บสารเคมี สารพิษ อุปกรณ์ทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ มีสถานที่จัดเก็บสารเคมี สารพิษ อุปกรณ์ทำความสะอาด มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานที่ถูกต้อง ปลอดภัย มีการตรวจสอบ ดูแลความเรียบร้อยอย่างสม่ำเสมอ

**ตัวบ่งชี้ที่ 6.6 โรงเรียนประจำมีมาตรการการจัดระบบ**  
**เตือนภัย และจัดให้มีคณะบุคคลที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในโรงเรียนประจำ** หมายถึง โรงเรียนประจำมีนโยบาย มาตรการ ระบบเตือนภัย มีคณะบุคคลทำหน้าที่เตือนภัยและรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

### 2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (2554, น. 840) ได้ให้ความหมายของคำว่า “พึงพอใจ” หมายถึง รัก ชอบใจ

พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียดหรือความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่างๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ โดยความหมายของความพึงพอใจได้มีผู้กล่าวถึงไว้ในหลายๆ ทศนะ ดังนี้

สายชล บุญชัย (2555, น. 13) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่แต่ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้

ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป สิ่งที่เคยพึงพอใจอาจจะไม่พึงพอใจได้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไปเพราะ ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความสุขเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน ในขณะที่นุจจริ เหมะรุลิน (2554, น. 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับวาสนา สิงหะเชนทร์ (2553, น. 51) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีงาม ทศนคติที่ดีต่องาน การมีความสุขของบุคคลต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ อันเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลหรือเมื่อได้ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้การทำงาน ผลตอบแทน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสพความสำเร็จ และฤทัยรัตน์ ลิ้มวัน (2552: 16) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก ทำแล้วได้รับผลตอบแทน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน มีความสุขกับสถานที่ทำงาน มีความสุขกับการดำเนินงานของผู้บริหาร ไม่อยากลาออกไปจากองค์กรนั้น รวมถึงพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น รัตนา เมืองจินดา (2553, น. 48) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกในทางที่ดีหรือในทางบวกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งต่างๆที่ผ่านเข้ามาในชีวิต และสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการ ทั้งร่างกาย จิตใจ ทำให้มนุษย์มีความสุข ความสมหวัง ความสบายทั้งกายและใจ ความพึงพอใจของแต่ละคนมีความแตกต่างกันมากน้อยไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับยุภา จันทะบุตร (2551, น. 16) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานในทางบวกที่เกิดจากงานที่ได้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจและทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจแล้วงานนั้นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่วนณฐาภรณ์ ซื่อมาก (2551, น. 13) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และองค์ประกอบในการทำงาน หากความรู้สึกนั้นได้รับการตอบสนอง จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้งานนั้นๆประสพผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองดังกล่าว จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับณัฏฐา รัชพงษ์ (2551, น. 20) ที่ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกนึกคิด ของบุคคลที่มีต่องานปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆจนสามารถตอบสนองกับความต้องการด้านร่างกายและจิตใจเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิตติศักดิ์ ปัจจงษ์ (2554, น. 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเต็มใจในการในการปฏิบัติงานเกิดจากปัจจัยด้านต่างๆ ของตนเองและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลอย่างเหมาะสมและบุญสนอง อาจจุลพา (2551, น. 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน โดยที่เมื่อบุคคลรู้สึกหรือมีเจตคติที่ดีต่องานก็จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข หุ่เมเทให้กับงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร ทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้

จากความหมายของความพึงพอใจดังกล่าวมาข้างต้นนั้นสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่คาดหวังไว้ทั้งทางร่างกายและจิตใจและขณะปฏิบัติงานนั้นๆตามที่ได้รับมอบหมายจะทำอย่างเต็มกำลังความสามารถในทางตรงกันข้ามกันอาจเกิดความรู้สึกเชิงลบเมื่อบุคคลนั้นๆ ไม่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อสิ่งที่ได้คาดหวังไว้ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานนั้นๆได้ไม่ดี

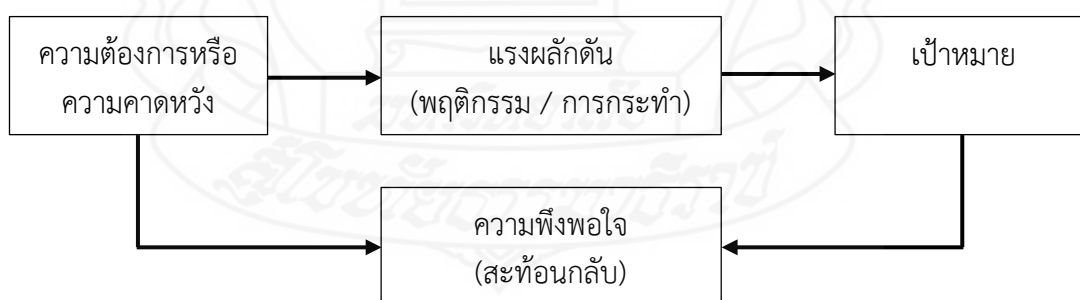
## 2.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง หรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกพอใจจะไม่เกิดขึ้นถ้าความต้องการหรือจุดมุ่งหมายไม่ได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างพร้อม และการจัดการที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะความพึงพอใจเป็นผลจากการประเมินค่าของผู้รับบริการจากสิ่งเร้าภายนอก ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับสิ่งที่ตนเองปรารถนาหรืออยากได้หรือเกิดจากการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับความคาดหวังของเขาซึ่งความคาดหวังของแต่ละบุคคลมีพื้นฐานมาจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาแต่อดีตซึ่งมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วยหลักการให้บริการที่เท่าเทียม รวดเร็ว ตรงต่อเวลา มีความต่อเนื่องและพัฒนาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ หลักของคุณธรรม จริยธรรม คือความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทร และหลักมนุษยธรรม คือ ความสุภาพ อ่อนโยน และใช้เทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ความพึงพอใจจึงเกิดขึ้น (มีมี สัจจกมล, 2548, น. 6 อ้างถึงใน สายชล บุญชัย, 2555, น. 15)

องค์ประกอบของความพึงพอใจ มี 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคล
2. แรงผลักดันที่นำไปสู่พฤติกรรมและการกระทำ
3. เป้าหมายที่ต้องการบรรลุในเรื่องนั้นๆ และเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะเกิดความ

พึงพอใจ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การเกิดความพึงพอใจของบุคคล

ที่มา : Mullins, 1958, น. 23 อ้างถึงใน มีมี สัจจกมล. (2548). *ความพึงพอใจของครูและนักเรียนต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านกายภาพของโรงเรียนหอวังกรุงเทพมหานคร*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.



### 2.2.1 องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

วาสนา สิงหะเคนทร์ (2553, น. 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจนั้นเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ฉะนั้นความสำเร็จในการบริหารงานขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเข้าใจธรรมชาติความต้องการของมนุษย์พฤติกรรมแรงจูงใจ และความต้องการของมนุษย์เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการตอบสนองในสิ่งที่เขาเหล่านั้นต้องการ การจูงใจการทำงานเป็นการสร้างส่วนประกอบเพื่อโน้มน้าวให้จิตใจคนมีความรู้สึกอยากทุ่มเทและเสียสละเพื่อหน่วยงาน

วิบูลย์ ลีอมงคล (2551, น. 157-158) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีต่อความพึงพอใจ มีดังนี้

1. งาน (Work) เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้คนพอใจและไม่พอใจ กล่าวคือ คนนั้นชอบงานหรือไม่ชอบงาน ถ้าชอบและมีความสนใจจะมีความพอใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ
2. ค่าจ้าง (Payment) เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่ลูกจ้างสามารถนำไปตอบสนองความต้องการของตนได้ และทุกคนที่ทำงานย่อมต้องการค่าตอบแทนเป็นสำคัญ
3. โอกาสการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งการงาน (Promotions) เป็นการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและอนาคต
4. การยอมรับนับถือ (Recognition) เกิดจากการได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
5. ผลประโยชน์ (Benefits) ผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากการทำงาน
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน ทำงานด้วยจิตใจที่สงบสุข
7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) บุคคลที่ปฏิบัติตัวในฐานะผู้นำที่มีลักษณะสง่างาม ทำงานดี
8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ประกอบด้วยบุคคลต่างๆที่ทำงานด้วยกัน ถึงแม้จะมาจากหลากหลายสถานที่แตกต่างกัน
9. องค์การและการจัดการ (Organization and Management) สภาพการทำงานที่มีการกำหนดนโยบาย การบริหารเป็นระบบระเบียบที่ชัดเจน

ล๊อค (Locke, 1976 อ้างถึงใน ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, 2542, น. 135-140) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจ ดังนี้

1. ความรู้สึกทำทนายในงานที่ปฏิบัติอยู่
2. ความสนใจของบุคคลที่มีต่องานนั้นโดยตรง
3. เป็นงานที่ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยมากนัก
4. รางวัลจากการทำงานซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล
5. สภาพแวดล้อมของการทำงานซึ่งสอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกายของบุคคลที่จะทำให้เป้าหมายของการทำงานประสบผลสำเร็จ
6. ความรู้สึกในตัวผู้ปฏิบัติงานว่าตนเองมีคุณค่า

7. หน่วยงานมีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า  
 เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550, น. 351) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้  
 พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ไว้ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานก็  
 ต่อเมื่อได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการดำเนินงานภายในหน่วยงาน  
 โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีอิสระเป็นตัวของตัวเองใน  
 การตัดสินใจ ในงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ

2. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร ได้แก่  
 ข้อมูลข่าวสาร ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และช่องทางการสื่อสาร กระบวนการที่ส่งข่าวสารระหว่างบุคคล  
 ภายในหน่วยงานโดยผ่านสื่อหรือขั้นตอนที่ให้ความสะดวกรวดเร็ว มีข้อมูลที่ดีในการส่งเสริมทักษะ  
 และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้อง จากนั้นจะเกิดการ  
 ร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจอันดี และสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จตาม  
 วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ทั้งในตำนาน  
 และส่วนตัว การช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล การปรึกษาหารือในบรรยากาศที่เป็นมิตร

4. สภาพการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน  
 เพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัว และมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งทั้งใน  
 ด้านบริหารและวิชาการ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งอาจจะได้รับวุฒิ  
 เพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ตาม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจใน  
 การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน  
 หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้ามีองค์ประกอบเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง  
 เต็มความสามารถและมีความสุขกับงานที่ทำ

### 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้ได้ผลโดยการนำวิธีการมุ่งใจมาใช้นั้น  
 ความรู้ในด้านทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวกับลักษณะและความต้องการของบุคคลจำเป็นอย่างยิ่ง  
 สำหรับผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ใช้สิ่งจูงใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน ทฤษฎีดังกล่าว  
 คือ ทฤษฎีจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ (Content  
 Theories) และทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories)

#### 2.3.1 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ (Content Theories)

ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจนี้ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจเฮิร์ซเบิร์ก  
 (Herzberg) แมคคลีแลนด์ (McClelland) และแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ซึ่งสมยศ นาวิการ (2521)  
 ได้กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่พยายามชี้ให้เห็นว่า มีปัจจัยใดบ้างที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคล และสภาพแวดล้อม  
 ของผู้ทำงานที่จะกระตุ้นผลการทำงานให้ดีขึ้น ทฤษฎีดังกล่าวนี้จะกล่าวถึงความต้องการของบุคคลซึ่ง  
 จะเป็นตัวกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมให้เป็นไปตามแนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความ

ต้องการต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีเหล่านี้ในการจูงใจ ต้องพิจารณาถึงความต้องการของ  
 ผู้ทำงาน เพื่อจะได้กำหนดปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆในการทำงานให้สามารถตอบสนองความ  
 ต้องการของบุคคล และเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของ  
 หน่วยงานได้ด้วย

### 1. ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก (The Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาและคณะ  
 ในปี ค.ศ. 1959 ผลการค้นคว้าพบว่า องค์ประกอบเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบ  
 ที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบที่ช่วยทำ  
 ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ  
 ขณะเดียวกันองค์ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คน  
 เกิดการท้อถอยไม่ยอมทำงานเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (สมยศ นาวิการ, 2521, น. 95-96)

เฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg, 1966) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยหรือ  
 ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัย  
 ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอริชเบอร์ก ได้อธิบายปัจจัยที่  
 ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานไว้ดังนี้

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2541, น. 100) กล่าวว่าปัจจัยที่  
 ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (job satisfiers) จะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เฮอริชเบอร์กเรียก  
 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (motivators) มี 5 ประการดังนี้ ปริกมน จินตนา นนท์  
 (2557)

1. ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการ  
 แก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จ  
 ของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการ  
 ยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน  
 การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการ  
 แสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่  
 ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่ต้องมีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจน  
 จบได้โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น  
 จากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือ  
 ควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง  
 ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม  
 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขอนามัย”  
 หรือปัจจัยเพื่อความคงอยู่ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (job dissatisfiers) โดยจะ

สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541, น. 100-101) ปรีกมน จินตนาพันธ์ (2557) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานจะทำให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้นมา ซึ่งมี 8 ประการ ดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
  2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานและรวมไปถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
  3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน (Relationship with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะความสัมพันธ์เชิงคำพูด
  4. สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
  5. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน
  6. สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สภาพกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ
  7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ที่ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
  8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของหน่วยงาน
- สรุป ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอรัชเบอร์ก ประกอบด้วยสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขหรือมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่างๆ ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ซึ่งหากบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำหรือมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ก็จะแสดงออกโดยความร่วมมือและความตั้งใจในการทำงานให้แก่หน่วยงาน ซึ่งผลงานจะดีหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของแต่ละคน รวมทั้งเจตคติที่มีต่องานและหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยภายนอกได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน ค่าตอบแทนจากการทำงาน ฐานะทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับของสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจใน



การทำงาน ส่วนปัจจัยภายในได้แก่ เจตคติหรือทัศนคติที่มีต่องาน ความรู้สึกว่างงานนั้นมีคุณค่า ความมีอิสระการตัดสินใจในการทำงาน การที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น ทั้งหมดนี้เป็นสาเหตุที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของคนๆนั้น ว่าจะมีความตั้งใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานนั้นๆซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด

2. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคคลีแลนด (McClelland's acquird needs Theory)

ความต้องการที่แสวงหาของแมคคลีแลนด (McClelland's acquird needs Theory) ซึ่ง McClelland ได้ทำการศึกษาด้านจิตวิทยาโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test) หรือ TAT เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยการนำเสนอภาพต่างๆให้แต่ละบุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เห็น จากการทดสอบ McClelland ระบุแนวคิดด้านความต้องการออกเป็น 3 ด้าน (รัตติกรณ จงวิศาล, 2550, น. 102-103) ซึ่งได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needa for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จเต็มที่และดีที่สุด McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการมีความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่มีความท้าทายและต้องการประเมินผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุง มีความรับผิดชอบสูง มีความสามารถในการวางแผนและกล้าที่จะเผชิญความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Needa for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันที่ดีจากบุคคลอื่น ชอบความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน โดยรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Needa for power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะคิดหาแนวทางในการที่ตนเองจะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าผลการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีนี้มีการเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงานกับแต่ละความต้องการในลักษณะต่างๆ โดย McClelland พบว่า 1) ความต้องการอำนาจในระดับปานกลางจนถึงระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความต้องการความผูกพันระดับต่ำในความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง 2) ความต้องการอำนาจระดับสูงจะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อบุคคลอื่น 3) ความต้องการความผูกพันในระดับต่ำจะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยปราศจากความวิตกกังวลว่าบุคคลอื่นจะเกิดความไม่พอใจ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 อ้างถึงใน บุญสนอง อาจจุฬา, 2551, น. 34)

3. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence – Relatedness GrowthbTheory)

ทฤษฎี ERG คิดค้นโดยแอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P.Alderfer) โดยปรับปรุงแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ จากความต้องการ 5 ลำดับชั้น มาเป็นความต้องการ 3 ลำดับ (รัตติกรณ จงวิศาล, 2550, น. 102-103) ซึ่งเขาได้อธิบายความต้องการแต่ละประเภท ไว้ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น และถ้าหากมาเปรียบเทียบกันแล้วความต้องการการอยู่รอดนี้จะเทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

## 2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness)

เป็นความสัมพันธ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ จะเท่ากับความต้องการด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการทำงานและการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบกับความต้องการที่จะได้รับความจำเป็นทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างของมาสโลว์นั่นเอง

### 2.3.2 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories)

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจมีที่มาจากกลุ่มทฤษฎีเน้นเนื้อหา โดยที่กลุ่มทฤษฎีเน้นกระบวนการจะให้ความสัมพันธ์กับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเป็นอย่างมาก กลุ่มทฤษฎีนี้ได้แก่ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ของล๊อค (Edwin. A. Locke) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor. H. Vroom) และทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (J. Stacy Adam) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล๊อค (Edwin.A.Locke) ล๊อคและคณะ (Locke and others, 1981, pp. 125-152) ให้หลักการสำคัญของทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายที่พัฒนาขึ้นมา ดังนี้

1.1 การตั้งเป้าหมายในลักษณะเฉพาะเจาะจงเพื่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลผลิตที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับการตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะทั่วไป การมีเป้าหมายย่อมดีกว่าการไม่มีเป้าหมายในการทำงาน เช่นเดียวกับการบริหารงานต้องบริหารงานตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะช่วยในการปฏิบัติงานเพราะเป้าหมายจะบ่งชี้ถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ

1.2 เป้าหมายที่ยากจะมีลักษณะท้าทายจะดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย ผู้ปฏิบัติงานจะพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่หากว่าเป้าหมายนั้นยากเกินกว่าที่จะทำได้จะทำให้เกิดความคับข้องใจมากกว่าการที่จะบรรลุเป้าหมายได้ ความมั่นใจในตนเองจะเกี่ยวข้องกับการจูงใจที่มีต่อเป้าหมายที่ยาก บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองสูงจะไม่รู้สึกเครียดในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากนั้น

1.3 การมีส่วนร่วม (Participation) นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในทฤษฎีการตั้งเป้าหมายองค์กรจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีส่วนในการจัดตั้งเป้าหมายของเขาเองและเขาเหล่านั้นจะทำงานหนักขึ้นเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่เขามีส่วนในการตั้งขึ้น การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีกว่าได้นั้น เพราะการมีส่วนร่วมด้วยตนเองเป็นการเพิ่มการยอมรับในเป้าหมายหรือการเป็นเจ้าของ (Ownership) ในเป้าหมาย

2. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor. H. Vroom) ทฤษฎีความคาดหวังถูกพัฒนาขึ้นโดยวรูม (Vroom, 1964) ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้น แต่จะต้องตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับสิ่งที่จะกระทำหรือไม่กระทำด้วย โดยมีแนวคิดสำคัญ 3 ประการคือ

2.1 จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) หมายถึง ระดับความชอบของแต่ละบุคคล

2.2 ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ

2.3 ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ของการกระทำหรือความพยายามในการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ทฤษฎีของวูรัม ให้ระดับการจูงใจของบุคคลเกิดขึ้นจากผลคูณของความชอบกับความเป็นเครื่องมือและความคาดหวัง วูรัม มีความเห็นว่ามนุษย์ประกอบด้วยความชอบ ความเป็นเครื่องมือและความคาดหวัง ปัจจัยทั้ง 3 รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในตัวมนุษย์ ซึ่งองค์การสามารถนำทฤษฎีนี้มาปรับใช้ได้ดังนี้

ก. องค์กรต้องทราบถึงความคิดความต้องการของผู้ปฏิบัติงานก่อนเป็นอันดับแรก

ข. การปฏิบัติงานต้องกำหนดรายละเอียดของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

ค. ผู้ปฏิบัติงานต้องกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

ง. ผู้บริหารองค์กรต้องมีบทบาทสำคัญในการคิดหาระบบการให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่ชัดเจน เมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จ. ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (J. Stacy Adam) ทฤษฎีความเสมอภาคถูกพัฒนาขึ้นโดยอดัม (J. Stacy Adam, 1975) ทฤษฎีนี้มุ่งที่การรับรู้ของบุคคลว่าพวกเขาได้ถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมมากน้อยแค่ไหนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ทฤษฎีความเสมอภาคเสนอแนะว่าบุคคลจะถูกจูงใจให้แสวงหาความเสมอภาคทางรางวัลที่พวกเขาคาดหวังจากผลการปฏิบัติงาน

เดวิดและนิวสตรอม (David and Newstrom, 1989) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม ชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคคลรับรู้อัตราส่วนของสิ่งที่เขาให้กับงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากงานเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนกับบุคคลอื่นแล้วอยู่ในระดับเดียวกันบุคคลก็จะรู้สึกมีความเป็นธรรม แต่ถ้าสัดส่วนไม่สมดุลย์ความรู้สึกไม่เป็นธรรมจะเกิดขึ้นและบุคคลจะถูกจูงใจให้ทำอะไรเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้น ซึ่งสิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

1. ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (Job Outcome) หมายถึง รางวัลที่ได้จากความสำเร็จ ในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับและสถานภาพ

2. สิ่งที่ให้กับงาน (Job Inputs) หมายถึงความพยายาม การปฏิบัติงาน ทักษะ คุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต

เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากงานและสิ่งที่ให้กับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าวๆ ปรากฏว่า

1. อัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลกัน บุคคลนั้นจะได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาค โดยการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงานหรือสิ่งที่ให้กับงาน

2. ในกรณีที่เปรียบเทียบกันแล้วปรากฏว่าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลผู้นั้นต่ำกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นอาจจะขอให้มีการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากขึ้นหรืออาจจะลดสิ่งที่ให้กับงานลง

3. ถ้าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลผู้นั้นสูงกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นจะถูกจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคโดยการลดผลลัพธ์จะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. แต่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว ปรากฏว่ามีความเสมอภาคกันจะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่

1) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ (Content Theories) ที่กล่าวถึงความต้องการของบุคคลเป็นตัวกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการต่างๆ ผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีเหล่านี้ในการจูงใจ ต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้กำหนดปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ 2) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories) ที่มีส่วนในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเป็นอย่างมาก

#### 2.4 แบบวัดความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544 อ้างถึงใน รัตนา เมืองจินดา, 2553, น. 51) ได้กล่าวถึงแบบวัดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. การแบ่งแบบวัดตามลักษณะข้อความที่ถาม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 แบบสำรวจปรนัย เป็นแบบวัดที่มีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ โดยผู้ที่ตอบตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึกได้ เป็นข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบตอบโดยอิสระ เป็นข้อมูลที่ได้ในเชิงคุณภาพ

2. การแบ่งแบบวัดตามคุณลักษณะของงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 แบบวัดความพึงพอใจในงานทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยรวม

2.2 แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นการวัดความพึงพอใจงานในแต่ละด้าน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

รัตนา เมืองจินดา (2553, น. 52) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้ 2 วิธีการใหญ่ๆ ได้แก่ การศึกษาโดยภาพรวมและการศึกษารายด้าน นอกจากนี้ 2 วิธีการดังกล่าว ยังมีเครื่องมือและวิธีการอีกหลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสำรวจ การใช้แบบสอบถาม การศึกษาข้อมูลที่มีอยู่ เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือและวิธีการแต่ละชนิดจะมีข้อจำกัด หรือแนวทางในการใช้รูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงต้องพิจารณาเลือกเครื่องมือ หรือวิธีการที่เหมาะสม เพราะหากผลการวัดหรือการประเมินความพึงพอใจดีแล้ว ก็จะเป็นเครื่องยืนยันทั้งกับพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่า องค์กรจะยังคงสามารถดำเนินการที่ดีไปได้ในระยะยาวด้วย



ระดับความพึงพอใจในการทำงานงานสามารถวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท โดยอาศัยเกณฑ์ของเนื้อหา ได้แก่ การวัดระดับความพึงพอใจแบบแยกองค์ประกอบเป็นรายด้านและการวัดความพึงพอใจแบบภาพรวม (สมชาติ สิทธิวิจารณ์กิจ, 2549, น. 25 อ้างถึงใน ธรรมนูญ ชื่อมาก (2551, น. 41-44)

### 2.4.1 การวัดระดับความพึงพอใจแบบแยกองค์ประกอบเป็นรายด้าน

เป็นการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยแยกศึกษาระดับความพึงพอใจเป็นรายด้านแต่ละด้านในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. แบบวัดดัชนีการพรรณนางาน (Job Description Index, JDI) ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งพัฒนาขึ้นโดย แพท สมิธและคณะในปี ค.ศ. 1969

แบบวัด DJI เป็นแบบวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน การนิเทศงานและเพื่อร่วมงาน

แบบสอบถามนี้เป็นการให้ระดับความพึงพอใจเป็น 3 ระดับ แต่จากการศึกษาในระยะต่อมา พบว่าเมื่อนำแบบทดสอบนี้มาปรับเปลี่ยนเป็นมาตรวัด 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตแล้ว ความเบ้ทางสถิติจะเกิดความแตกต่างในประเด็นแต่ละด้าน อย่างไรก็ตามระดับความพึงพอใจในการทำงานในสรุภาพรวมไม่แตกต่างไปจากเดิม ดังนั้น แพท สมิธ และคณะ จึงแนะนำให้ใช้แบบ 3 ระดับตามเดิม เนื่องจากมีความสะดวกมากกว่า

ข้อวิพากษ์ของแบบทดสอบนี้คือ แบบทดสอบนี้ไม่ได้ตั้งอยู่บนมิติพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่ แพท สมิธ และคณะกำหนดไว้ ซึ่งเน้นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก แต่แบบทดสอบที่ถามผู้ปฏิบัติงานนั้นถามเน้นที่การบรรยายสภาพความเป็นจริง

2. แบบสอบถามความพึงพอใจมินนิโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย เวสส์ เดวิส อิงแลนด์ และลอฟควิสต์ (Weiss, Dawis, Enland & Lofquist, 1967) เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จากปัจจัยต่างๆ 20 ด้าน เช่น ความก้าวหน้าของงาน เงินเดือน นโยบายของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน เป็นต้น

แบบสอบถาม MSQ เป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อใช้วัดความพึงพอใจในลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานในวงการอุตสาหกรรม แบบสอบถาม MSQ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ แบบสั้นและแบบยาว ซึ่งแบบสั้น (The Short-Form) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ส่วนแบบยาว (The Long-Form) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ ซึ่งได้จากการแบ่งปัจจัยต่างๆ 20 ด้าน ออกเป็น 5 ข้อย่อยในแต่ละด้าน

ข้อวิพากษ์ของแบบทดสอบนี้คือ แบบทดสอบนี้เป็นแบบทดสอบที่ค่อนข้างยาว มีข้อคำถามที่ใช้ถึง 100 ข้อ (แบบยาว) และการวัดยังละเอียดประเด็นที่ตั้งบนพื้นฐานของกรอบแนวคิดในการเปรียบเทียบสิ่งที่ได้กับสิ่งที่ต้องการ

3. แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย พอลล่า เลสเตอร์ (Paula.F.Lester, 1987, pp. 223-233) ทำการวิเคราะห์ปัจจัยและพัฒนาแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน



ของครู (TJSQ) ขึ้นโดยมีจุดประสงค์ของการทำวิจัยนี้ คือ การค้นหาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูเพื่อพัฒนาให้วงการศึกษาลักษณะที่เลือกแบบวัดที่เหมาะสมไปใช้

ก่อนที่จะมีการพัฒนาแบบสอบถาม TJSQ ได้รับการรับรองทางด้านเนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการวัดว่าตรงต่อการใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กและมาสโลว์ (Herzberg & Maslow) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยหลักการเฉพาะและเชื่อมโยงกับลักษณะงานที่พบในงานทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานให้วงการศึกษ

แบบสอบถาม TJSQ ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 66 ข้อ ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา (Supervision) เพื่อนร่วมงาน (Colleagues) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เงินเดือน (Salary) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความก้าวหน้า (Advancement) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ค่าความเที่ยงภายใน (Internal consistency) โดยใช้ Alpha coefficient (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (N = 526) คือ 9.3 โดยในแบบทั้ง 66 ข้อนี้ ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้ 1) ด้านผู้บังคับบัญชา จำนวน 14 ข้อ ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 5 10 12 17 31 40 53 59 60 62 ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 24 43 47 56 2) ด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 ข้อ ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 15 20 32 39 51 54 ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 37 41 48 66 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 9 18 28 55 ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 16 26 35 4) ด้านเงินเดือน จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2 36 61 66 ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 4 44 57 5) ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 8 ข้อ ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 19 22 34 38 58 64 ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 52 63 6) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 3 25 42 46 ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 7 11 27 30 45 7) ด้านความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1 33 50 ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 8 21 8) ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 3 ข้อ ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 13 ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 23 29 9) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 14 ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ 6 49 (ฉันทานนท์ ชื่อมาก, 2551, น. 55-56)

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้คือ การระบุปัจจัยที่ถือว่าเป็นความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยใช้เครื่องมือ TJSQ ผลของการวิเคราะห์เนื้อหาหาความเที่ยงตรง Validity & Reliability ของแบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำเครื่องมือนี้ไปวัดความพึงพอใจในงานที่ทำของครู ซึ่งทำให้ทราบว่า ครูประเมินสถานภาพของตนเองต่องานที่ทำอยู่อย่างไร เพื่อที่จะได้กำหนดความคาดหวังเกี่ยวกับงานและสภาพการทำงานได้

#### 2.4.2 การวัดระดับความพึงพอใจแบบคำถามเดียว

เป็นแบบวัดความพึงพอใจในภาพรวมโดยไม่แยกเป็นรายด้าน

การวัดความพึงพอใจในการทำงานในลักษณะนี้ หมายถึง การวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานของเขา โดยไม่ระบุว่าความรู้สึกนั้นจะเป็นผลมาจากปัจจัยใดของการ

ทำงาน คำถามอาจมีลักษณะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับผู้สร้างแบบวัด แต่มีแนวความคิดเดียวกันคือให้ผู้ตอบตอบโดยนึกถึงการทำงานของเขาในสภาพโดยรวม ได้แก่

1. แบบวัดจากการแสดงสีหน้า (Faces Scales) เป็นการวัดระดับความพึงพอใจด้วยการสังเกตการแสดงออกทางใบหน้า 6 แบบ หลังจากถามเรื่องความพึงพอใจแบบภาพรวม
2. แบบวัดระดับความพึงพอใจแบบภาพรวม (One-Question Global Rating หรือ Single Global Rating Method) สการ์เปโล และ แคมป์เบลล์ (Scarpeelo and Campbell, 1983, pp. 577-600) ได้แนะนำวิธีการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้คำถามเดียวแบบภาพรวม (One-Question Global Rating หรือ Single Global Rating Method) โดยถามว่า “โดยภาพรวมแล้วคุณมีความพึงพอใจในการทำงานของคุณในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด” โดยมีค่าคะแนนระดับความพึงพอใจ เท่ากับ 1 ถึง 5 ซึ่ง คะแนนเท่ากับ 1 ถ้าไม่พอใจมาก คะแนนเท่ากับ 2 ถ้าไม่พอใจ คะแนนเท่ากับ 3 ถ้าพอใจปานกลาง คะแนนเท่ากับ 4 ถ้าพอใจมาก คะแนนเท่ากับ 5 ถ้าพอใจมากที่สุด

3. แบบวัดความพึงพอใจโดยรวม (Overall Job Satisfaction, OJS) ของ ควิน และ ซีพาร์ด (Quinn & Shepard, 1974 อ้างถึงใน Eisenberger, Cumming, Armeil, & Lynch, 1997) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม มีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ จากดัชนีความพึงพอใจในการทำงานของ ควินและซีพาร์ด ผู้ตอบจะตอบความเห็นข้อคำถามทั้ง 4 ข้อ โดยลักษณะของมาตรวัดเป็นแบบลิเคอร์ท์ให้คะแนนการตอบ 1 = ไม่จริงเลย จนถึง 7 = จริงมากที่สุด ควินและซีพาร์ด รายงานค่าความเชื่อมั่นภายในของความพึงพอใจ สัมประสิทธิ์ Cronbach's  $\alpha = .72$  โดยการศึกษาหลังจากนี้มามีรายงานค่าความเชื่อมั่นภายในด้วยค่าที่ใกล้เคียงกัน (Rice, MaFarlin, Hunt & Near, 1985, cite in Eisenberger, Cumming & Armeli, 1997)

ไอเซ็นเบอร์เกอร์ คัมมิ่ง และ อาร์มีลี (Eisenberger, Cumming & Armeli, 1997) ได้ใช้แบบวัด OJS นี้ในการทำวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และความพึงพอใจในการทำงาน ทำการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายเป็นพนักงานจากองค์กรต่างๆ จำนวน 295 คน โดยทำการสำรวจ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสภาพการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของพนักงานในเรื่องการให้อิสระขององค์กร
2. ความแตกต่างของมโนทัศน์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน

ผลปรากฏว่า ความชอบของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานที่ต้องอาศัยความรอบคอบมากมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมากกว่าความชอบของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานที่ต้องอาศัยความรอบคอบน้อย โดยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับความพึงพอใจ ส่วนในการตัดสินใจว่าองค์กรให้คุณค่ากับความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้นเพียงใดนั้น มีความแตกต่างกันระหว่างผู้ที่ชอบการควบคุมด้วยความสมัครใจขององค์กร กับผู้ที่รู้สึกว่าถูกบังคับโดยการต้องทำงานอย่างรอบคอบ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยพัฒนาแบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaire)

ของพอลล่า เลสเตอร์ (Paula. F. Lester, 1987, pp. 223-233) ซึ่งเป็นแบบวัดเพื่อค้นหาความพึงพอใจในการทำงานของครูตามสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นจนประสบผลสำเร็จนั้นนอกจากผู้บริหารจะต้องเข้าใจและเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อจูงใจผู้ปฏิบัติงานตามทฤษฎีการจูงใจซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีที่เน้นปัจจัยและทฤษฎีกระบวนการดังที่กล่าวมาแล้วนั้นวิชาการทั้งของต่างประเทศและของไทยยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานไว้มากมายด้วยกัน ดังนี้

กิลเมอร์ (Gilmer, 1970 อ้างถึงใน อนุสารณ์ ชื่อมาก, 2551, น. 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 5 ประการ

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการจ้างงาน ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติมีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสที่จะได้ทำงานนั้นตลอดไป ความมั่นคงนี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนชอบงานและโดยทั่วไปจะได้รับการกล่าวถึงเป็นอันดับแรก เมื่อกำลังถึงสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะเป็นชายหรือหญิง ผู้ที่มีความรู้สั้นหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับตนมากในขณะที่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก ส่วนคนที่มียุ่มาขึ้นจะต้องการความมั่นคงมากขึ้น

2. โอกาสในความก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจัยนี้จะได้รับการจัดลำดับความสำคัญไว้สูงมากสำหรับคนที่ชอบการโยกย้ายหรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งบุคคลระดับผู้บริหารด้วย สำหรับผู้บริหารระดับกลาง ดูเหมือนจะมีอุปสรรคในเรื่องโอกาสก้าวหน้า เนื่องจากจะต้องขึ้นอยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน ส่วนผู้ปฏิบัติงานรุ่นเด็กที่ทำงานดี มีความกระตือรือร้น อาจจะพบว่าความก้าวหน้าต้องเป็นไปตามลำดับอาวุโส

3. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความต้องการอยู่ในฐานะที่เป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ปัจจัยนี้ส่งผลให้เกิดได้ทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผู้ที่รู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มที่มีความสามัคคีและมีผลงานที่ดีจะรู้สึกมีความสุขกับงานมากกว่าคนที่พบว่าตนเองไม่เหมาะสมหรือเข้ากับคนในสังคมนั้นไม่ได้

4. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร คำสั่ง รายงานประจำปี ฯลฯ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ยังหมายรวมถึง การยอมรับฟัง การได้รับการยอมรับ การทราบเหตุผล การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง

5. บุคลิกภาพ (Personality) บุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน ส่วนใหญ่มาจากกลุ่มคนที่ได้รับการศึกษาเป็นอย่างดี มีความยึดหยุ่น และมีความจริงจังในการกำหนดเป้าหมาย ตรงกันข้ามบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน มักจะเป็นบุคคลที่แข็งกระด้าง ไม่มีความยึดหยุ่น และไม่มีความจริงจังในการกำหนดเป้าหมาย

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972 อ้างถึงใน อนุสารณ์ ชื่อมาก, 2551, น. 39-40) กล่าวว่าปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในงานมีอยู่ 7 ประการ

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจอิทธิพล
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับการบริการ ซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว
4. ความสามารถขององค์กรที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่องค์กรจะให้ได้มีสวัสดิการต่างๆแก่ตัวเขาเอง ครอบครัวหรือบุคคลอื่น
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีมิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติ และทัศนคติทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการงานและการมีหลักประกันอยู่ดีกินดี

วิภาดา คุปตานนท์ (2544, น. 170 อ้างถึงใน บุญสนอง อาจจุลหา, 2551, น. 13-14) กล่าวว่า ผู้บริหารองค์กรสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยอย่างหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานที่ท้าทาย (Mentally challenging work)
2. ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม (Equitable rewards)
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (Supportive working conditions)
4. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive colleagues)
5. ลักษณะงานที่ตรงกับบุคลิกภาพ (Personality job-fit)

จากการศึกษาแนวคิดของความพึงพอใจ องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น พบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานจะประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากองค์การ เช่น ผลตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น ความมั่นคง การมีอิสระในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มิตรภาพและการยอมรับ และความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากตัวงาน เช่น ลักษณะงาน ความมีคุณค่าที่ได้รับจากงาน ความท้าทายและความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ของพอลล่า เลสเตอร์ (Paula. F. Lester, 1987, pp. 223-233 อ้างถึงใน อนุภรณ์ ชื่อมาก, 2551, น. 40) ซึ่งมีทั้งหมด 9 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ผู้บังคับบัญชา (Supervision)
2. เพื่อนร่วมงาน (Colleagues)
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)
4. เงินเดือน (Pay)
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)



6. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
7. ความก้าวหน้า (Advancement)
8. ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
9. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

### 3. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ส่งผลอย่างไรต่อความพึงพอใจ

มาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

**3.1 ด้านการบริหารจัดการ** มาตรฐานที่ 1 ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการและการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ เป็นมาตรฐานที่เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ มีโครงการ กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน ที่ส่งเสริมนักเรียนประจำให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ รายงานผลงานดำเนินงาน มีการวิเคราะห์และนำผลไปใช้ในการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ และพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ระบุไว้ในแผน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่นักเรียนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อผลการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2554, น. 21) ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550, น. 351) ที่กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานก็ต่อเมื่อได้มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการดำเนินงานภายในหน่วยงาน โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและมีอิสระเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ

**3.2 ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ** ประกอบด้วยมาตรฐานที่ 2 นักเรียนประจำมีความสุข สุขภาพกาย สุขจิตที่ดี และมาตรฐานที่ 3 นักเรียนประจำมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยทั้งสองมาตรฐานเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของครูบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลนักเรียนประจำโดยตรงเพื่อให้นักเรียนรู้จักดูแลตนเองมีความรู้และทักษะในการป้องกันตนเอง จากสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างเนื่องจากมีภูมิลำเนาที่แตกต่างกันแต่ต้องมาอยู่ร่วมกัน ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2554, น. 17-18) ซึ่งถือว่าเป็นงานที่ทำหายความสามารถจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการดูแลนักเรียนประจำ เมื่อมีงานที่ทำหายความสามารถให้ปฏิบัติ จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความสนใจ กระตือรือร้นและสนุกกับงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมาพัฒนานักเรียนประจำในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ วอน ฮัลเลอร์ บี.กิลเมอร์ (Von Haller B. Gilmer อ้างถึงในสร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2541, น. 142) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจว่า ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงานนั่นเอง ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ทำงาน ซึ่งสำหรับเขาแล้วในเนื้องานมีความน่าสนใจในตัวของมันเอง แต่เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเนื้องานซึ่งเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่มีลักษณะของงานบางประการ ได้แก่ งานที่มี



ความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจน่าเบื่อ มีการพบปะผู้คนซึ่งมักเป็นงานที่หลายๆ คนชอบ แต่ขณะเดียวกัน ยังมีผู้คนจำนวนหนึ่งที่ชอบงานที่ต้องคิดและแก้ปัญหาหานานัปการ

**3.3 ด้านการส่งเสริมทักษะของนักเรียนประจำ** ได้แก่ มาตรฐานที่ 4 นักเรียนประจำมีทักษะในการดำรงชีวิตและมีสุนทรียภาพ มาตรฐานนี้ ถือเป็นลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทายที่ต้องใช้วิธีการเรียนรู้และศึกษาเพื่อให้มีองค์ความรู้มาใช้ในการดูแลนักเรียนประจำด้านนี้ในการปลูกฝังให้นักเรียนประจำมีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ สามารถน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม รวมถึงปฏิบัติกิจกรรมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนตามที่นักเรียนถนัดและสนใจได้ สามารถนำไปประกอบอาชีพในอนาคตได้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2554, น. 38-43) ซึ่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนี้ถือว่ามีความแปลก น่าสนใจ ต่อหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อี.เอ.ลอร์ด (Locke, E.A., 1976, p. 484) ที่กล่าวว่าตัวงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นแล้วเสร็จการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**3.4 ด้านอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ** ได้แก่ มาตรฐานที่ 5 มีการจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับนักเรียนประจำ มาตรฐานนี้ว่าด้วยเรื่องการจัดสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ที่ร่มรื่นสวยงาม เอื้อต่อการอยู่อาศัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์สำหรับดำรงชีวิตของนักเรียนประจำในหอพัก (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2554, น. 19) หากการจัดสภาพแวดล้อมเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ที่เป็นการเอื้อต่อการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำในหอพักให้มีความสะดวกสบาย คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของนักเรียนในโรงเรียนประจำจะส่งผลให้ครูผู้ดูแลนักเรียนประจำหรือผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วิบูลย์ ลีอมงคล (2551, น. 158) ที่กล่าวว่า สภาพการทำงาน (Working Condition) ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทำให้มีความรู้สึกสะดวกสบาย ทำงานด้วยจิตใจที่สงบสุขแล้วส่งผลเป็นความพึงพอใจ

**3.5 ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน** ได้แก่ มาตรฐานที่ 6 การจัดระบบรักษาความปลอดภัย ซึ่งหมายถึงการมีมาตรการความปลอดภัย ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ การป้องกันสิ่งเสพติดและปัญหาทางเพศ การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพและประสิทธิภาพของนักเรียนประจำ การควบคุมสัตว์เลี้ยงและการกำจัดสัตว์มีพิษและสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค การจัดระบบเตือนภัยต่างๆ เพื่อดูแลคุ้มครองสวัสดิภาพของนักเรียนประจำให้อยู่อย่างปลอดภัย มีความสุข (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2554, น. 50-51) หากโรงเรียนมีการจัดการ มีนโยบายต่างๆ มีคณะทำงานที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยที่เข้มแข็งและเป็นระบบจะทำให้การปฏิบัติงานดูแลนักเรียนประจำราบรื่น ไม่มีอุปสรรคต่อการทำงานจะส่งผลให้ครู บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ วิบูลย์ ลีอมงคล (2551, น. 158) ที่กล่าวว่า องค์การและการจัดการ (Organization and Management) เป็นสภาพการทำงานที่มีการกำหนดนโยบาย การบริหารเป็นระบบระเบียบเรียบร้อย เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

## 4. ข้อมูลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

### 4.1 บริบทการจัดการศึกษาสงเคราะห์

การจัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการศึกษามุ่งจัดให้แก่บุคคล ที่รัฐจำเป็นต้องให้ การสงเคราะห์เป็นพิเศษ ทั้งนี้ เพื่อมุ่งให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ผู้ยากไร้หรือผู้เสียเปรียบ ทางการศึกษาในลักษณะต่างๆโดยอาจจัดเป็นสถานศึกษาเฉพาะ หรือจัดรวมในโรงเรียนธรรมดาก็ได้ ตามความเหมาะสม ในปี พ.ศ. 2496 กระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ แห่งแรก คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ขึ้นในภูมิภาคต่างๆ โดยมุ่งให้ความช่วยเหลือทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษแก่เด็กด้อย โอกาสหรือเด็กที่อยู่ในสภาวะยากลำบากอันเนื่องมาจากครอบครัวที่ประสบภัยปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมหรือปัญหาอื่นๆ จนไม่สามารถเข้ารับการศึกษาศึกษาปกติทั่วไปได้ ในช่วงเริ่มต้นของ การจัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จะเน้นในเรื่องยุทธศาสตร์ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ การเมือง ปัญหาทางสังคม ปัญหายาเสพติด ตามแนวตะเข็บชายแดนไทยทุกด้านเพื่อสร้างจิตสำนึกความ จงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ปลูกฝังอุดมการณ์ประชาธิปไตย ส่งเสริมวิชาชีพ และสร้างภาวะผู้นำซึ่งประสบความสำเร็จสามารถสร้างผู้นำในท้องถิ่นได้มากมาย นอกจากนี้ยังได้ดูแล เด็กยากจนเด็กเร่ร่อนเด็กขวเล รวมทั้งบุตรผู้ป่วยเป็นโรคเรื้อน และเด็กที่มีความเสี่ยงในธุรกิจทาง เพศ(โครงการเสมอพัฒนาชีวิต) ต่อมามูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีบทบาทใน การช่วยเหลือเด็กที่ประสบภัยธรรมชาติ โดยจัดตั้งรูปแบบโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และใช้ชื่อว่า โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อช่วยเหลือเด็กที่ประสบภัยโคลนถล่มน้ำท่วมที่จังหวัด นครศรีธรรมราช และได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์เพิ่มขึ้นตามภูมิภาคต่างๆ เพื่อ ช่วยเหลือการศึกษาเด็กด้อยโอกาสที่ประสบปัญหาต่างๆ ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค ทัดเทียมเด็กทั่วไป จากเหตุการณ์ภัยธรรมชาติ (คลื่นสึนามิ) เมื่อ พ.ศ. 2548 พบว่ามี เด็กด้อยโอกาส ที่ประสบปัญหาเป็นเด็กกำพร้า ยากจน ขาดผู้ปกครองอุปการะจำนวนมาก รัฐจึงได้มีการประกาศ จัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 ถึง 38 ขึ้น รวมทั้งเหตุการณ์สถานการณ์ความไม่สงบในชายแดน ภาคใต้ จึงได้จัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39-43 ใน พ.ศ. 2549 เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงใน เขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล และจังหวัดสงขลา กล่าวได้ว่าโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นอกจากจะมีบทบาทหลักในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อย โอกาสแล้ว ยังเป็นกลไกในการสร้างความมั่นคงและความเป็นเอกภาพให้กับคนในชาติแสดงถึงการ พัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมทุกมิติ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554)

### 4.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19-43 โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต เป็นโรงเรียนสหศึกษา ประเภทอยู่ประจำ 49 โรงเรียน และโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ มีลักษณะไป-กลับ 1 โรงเรียน รวมทั้งหมด 50 โรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดการศึกษาแก่

เด็กด้อยโอกาสตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยในปีการศึกษา 2553 มีเด็กด้อยโอกาสที่เรียนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จำนวน 38,942 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, น. 2)

การจัดการศึกษามุ่งให้ความช่วยเหลือทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษแก่เด็กด้อยโอกาสหรือเด็กที่ตกอยู่ในสภาวะยากลำบากอันเนื่องมาจากครอบครัวประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม หรือปัญหาอื่นๆ จนไม่สามารถเข้ารับการศึกษานในสถานศึกษาปกติทั่วไปได้ เด็กด้อยโอกาสที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นให้การช่วยเหลือประกอบด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, น. 36) ซึ่งจำแนกเป็น 10 ประเภท ดังนี้

1. เด็กที่ถูกทอดทิ้งหรือเด็กกำพร้า ที่ได้รับการศึกษาจำนวน 6,096 คน คิดเป็นร้อยละ 15.65 ซึ่งเป็นเด็กที่มารดาคลอดทิ้งไว้ในโรงพยาบาลหรือตามสถานที่ต่างๆ รวมถึงเด็กที่บิดามารดาปล่อยทิ้งไว้ให้มีชีวิตอยู่ลำพังหรืออยู่กับบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับการเลี้ยงดูจากบิดามารดา ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุจากปัญหาการหย่าร้างหรือครอบครัวแตกแยก มีสภาพชีวิตอยู่ท่ามกลางความสับสน ขาดความรัก ความอบอุ่น และขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู
2. เด็กที่อยู่ในชนกลุ่มน้อย ได้รับการศึกษาจำนวน 3,623 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 เป็นเด็กที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ มีชีวิตอยู่ยากลำบาก และมีปัญหาเกี่ยวกับการถือสัญชาติไทย ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่ได้รับการศึกษาหรือบริการอื่นๆ ส่วนใหญ่เป็นเด็กในครอบครัวที่อพยพเข้ามาอาศัยตามบริเวณแนวชายแดนของประเทศไทย เช่น ชาวเขา ชาวเล
3. เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ ได้รับการศึกษาจำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 เป็นเด็กที่ติดเชื้อเอดส์ หรือมีบิดามารดาเจ็บป่วยด้วยโรคเอดส์ เป็นเด็กที่ถูกสังคมรังเกียจ เป็นเหตุให้เด็กไม่สามารถเข้ารับการศึกษารหรือบริการอื่นๆ ร่วมกับเด็กปกติทั่วไปได้
4. เด็กเร่ร่อน ได้รับการศึกษาจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 0.21 เป็นเด็กที่ไม่มีที่อยู่อาศัยพักพิงเป็นหลักแหล่งแน่นอน ดำรงชีวิตอยู่อย่างไร้ทิศทาง ขาดปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เสี่ยงต่อการประสบภัยอันตรายและเป็นปัญหาสังคม
5. เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ ได้รับการศึกษาจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 0.17 เป็นเด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศทางร่างกายหรือทางจิตใจ ชีวิตอยู่อย่างไม่เป็นสุข ระวังหวาดกลัว เนื่องจากถูกทำร้ายทารุณ ถูกบีบบังคับ กดดัน จากบิดามารดาหรือผู้ปกครองซึ่งมีสภาพจิตใจหรืออารมณ์ไม่ปกติหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศในลักษณะต่างๆ จากบุคคลใกล้ชิด
6. เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด ได้รับการศึกษาจำนวน 67 คิดเป็นร้อยละ 0.17 เป็นเด็กที่ติดสารระเหยหรือยาเสพติดให้โทษ หรือเด็กกลุ่มเสี่ยงต่อการชักนำให้ประพฤติดนไม่เหมาะสม เกี่ยวข้องผูกพันกับกลุ่มมิจฉาชีพ หรือผู้มีอิทธิพลหรือบุคคลที่ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการประกอบอาชีพผิดกฎหมาย เป็นเด็กด้อยโอกาสที่มีแนวโน้มสูงต่อการก่อปัญหาในสังคม
7. เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 0.12 เป็นเด็กที่กระทำผิดและถูกควบคุมในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ตามกฎหมาย ตลอดถึงเด็กหญิงที่ตั้งครรภ์นอกสมรส ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น การทำแท้ง การฆ่าตัวตาย การทอดทิ้งทารก เป็นต้น

8. เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณี ได้รับการศึกษาจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 0.11 เป็นเด็กที่มีความสนใจ หรือถูกบังคับล่อลวงให้ขายบริการทางเพศหรือถูกชักจูงให้ต้องตกอยู่ในสภาพเสี่ยงต่อประกอบอาชีพขายบริการทางเพศ

9. เด็กที่ถูกบังคับให้ขายแรงงานหรือแรงงานเด็ก ได้รับการศึกษาจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 0.02 เป็นเด็กที่ถูกบังคับให้ทำงานหารายได้ด้วยการขายแรงงานก่อนวัยอันสมควร ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างจนไม่มีโอกาสได้รับการศึกษา หรือการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักพัฒนาการอันเหมาะสมกับวัย

10. เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ) ได้รับการศึกษาจำนวน 27,572 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 เป็นเด็กซึ่งเป็นบุตรหลานของคนยากจนที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ครอบครัวมีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 20,000 บาทต่อปี ครอบครัวอยู่รวมกันหลายคน ขาดแคลนปัจจัยพื้นฐาน มีชีวิตอยู่อย่างลำบากรวมถึงเด็กในแหล่งชุมชนแออัด หรือบุตรของกรรมกรก่อสร้าง หรือเด็กจากครอบครัวที่อยู่ในที่ทุรกันดารห่างไกลที่ขาดโอกาสได้รับการศึกษาและบริการอื่นๆ

การจัดการศึกษาสงเคราะห์ที่ได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กด้อยโอกาส โดยรับนักเรียนแบบอยู่ประจำและไป-กลับ ตามพื้นที่บริการซึ่งครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ และจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย เน้นการส่งเสริมอาชีพ ทักษะการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของสถานศึกษา มีผลสำเร็จเกิดขึ้นในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพ สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านปริมาณ ในปีการศึกษา 2553 มีนักเรียนด้อยโอกาส จำนวน 38,942 คน เป็นนักเรียนประจำ 35,694 คน คิดเป็นร้อยละ 91.65 นักเรียนไป-กลับ 3,248 คน คิดเป็นร้อยละ 8.34 (ในจำนวนนี้เป็นเด็กพิการเรียนร่วม จำนวน 1,010 คน) โดยการรับเด็กด้อยโอกาสในเขตพื้นที่บริการให้ได้รับการศึกษา มีการคัดกรอง/พิจารณาคัดเลือกที่ยึดหลักระดับความรุนแรงของปัญหา และรับนักเรียนที่ประสบปัญหาเร่งด่วนหรือแบบปัจจุบันทันด่วน โดยใช้รูปแบบที่หลากหลายทั้งวิธีการปกติ วิธีการเชิงรุก และการรับนักเรียนในลักษณะไม่มีรอบไม่มีรุ่น

2. ด้านคุณภาพ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีเป้าหมายจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสโดยมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จทั้งด้านผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งด้านหลักสูตร ดังนี้

2.1 ด้านผู้เรียน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเด็กด้อยโอกาส โดยการจัดหอนอน เรือนพยาบาล อาคารประกอบ แหล่งเรียนรู้ต่างๆ สวัสดิการอาหาร เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย อุปกรณ์การเรียนรู้ รวมทั้งได้ร่วมมือกับเครือข่ายองค์กรอื่นๆ ในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือ ปกป้อง คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของเด็กด้อยโอกาสให้มีโอกาสได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเองเท่าเทียมกับเด็กปกติทั่วไป มีโอกาสได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ทั้งทางด้านสุขภาพอนามัย ด้านอาชีพ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านกฎหมาย ด้านคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม เพื่อให้มีทักษะในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างปกติสุข นอกจากนี้ นักเรียนยังได้รับการส่งเสริมความสามารถพิเศษเพื่อสร้างความเป็นอัตลักษณ์ให้กับนักเรียนแต่ละคน หรือเป็นการดูแลและจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของแต่ละคน นักเรียนที่จบการศึกษา



ภาคบังคับจากโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 90 ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทั้งสายสามัญและวิชาชีพ และบางส่วนประกอบอาชีพในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพส่วนตัว

2.2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีการหน้าที่มากกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทั่วไป จะต้องเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ ความเสียสละ อุทิศตนเองเพื่อสังคมเนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแบบประจำ ดูแลผู้เรียนตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นจึงต้องได้รับการพัฒนาทักษะและประสบการณ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์ด้วยกระบวนการที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การอบรมในหลักสูตรเฉพาะด้านจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสงเคราะห์ รวมทั้งการเข้ารับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการอบรมสั่งสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ด้านการบริการปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นกับการดำรงชีวิต ด้านการฝึกทักษะอาชีพ รวมทั้งด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาทั้งด้านสังคมและจิตใจเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในการสืบสานเจตนารมณ์รูปแบบและวิธีการจัดการศึกษาสงเคราะห์ตั้งแต่ออดีตถึงปัจจุบัน

2.3 ด้านหลักสูตร จัดหลักสูตรตามกระทรวงศึกษาธิการโดยเน้นการส่งเสริมวิชาชีพ มีหลักสูตรท้องถิ่นคือ หลักสูตรทักษะการดำรงชีวิต มีการส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ทั้งด้านทักษะทางวิชาการ ทักษะด้านอาชีพ ทักษะด้านกีฬา ทักษะด้านศิลปะ การสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม จิตสำนึกความเป็นไทย มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ยึดมั่นการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางดำเนินการ ดังนั้น กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ประสบผลสำเร็จในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากเป็นโรงเรียนประจำ มีเวลาในการฝึกทักษะด้านต่างๆ ได้มากเป็นพิเศษ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นสำคัญ

3. ด้านประสิทธิภาพ การบริหารจัดการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ได้มีพัฒนาการรูปแบบต่อเนื่องยาวนานจนเป็นรูปแบบที่ชัดเจนและมีกระบวนการหลักในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งกระบวนการรับและคัดกรองเด็กด้อยโอกาส กระบวนการพัฒนาผู้เรียน และกระบวนการส่งต่อ ดังนี้

3.1 กระบวนการรับและคัดกรองเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ทั้ง 50 แห่ง จัดตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ บางจังหวัดไม่มีโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และบางจังหวัดมีโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มากกว่า 1 แห่ง ดังนั้นกระบวนการคัดกรองเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา เพื่อเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จึงมีลักษณะพิเศษกว่าโรงเรียนอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จะใช้วิธีการคัดกรองนักเรียนเชิงรุกเป็นแนวปฏิบัติ กล่าวคือมีการแต่งตั้งคณะกรรมการไปสำรวจ ตรวจสอบสภาพจริงของเด็กด้อยโอกาสแต่ละคน ประสานงานกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลและช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาที่พบเห็นเด็กที่อยู่ในสภาวะลำบากสมควรที่จะได้รับการพิทักษ์ คุ้มครองและการช่วยเหลือจากภาครัฐเพื่อนำเด็กด้อยโอกาสดังกล่าวมาเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กระบวนการคัดกรองเชิงรุกสามารถกระจายพื้นที่การบริการให้ครอบคลุมทุกจังหวัดตามพื้นที่บริการที่โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แต่ละแห่งรับผิดชอบเป็นสำคัญ นอกจากวิธีการคัดกรองเชิงรุกแล้ว โรงเรียนยังเปิดรับสมัครเหมือนกับ



โรงเรียนต่างๆ ไปอีกชั้นตอนหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลทั่วไปที่คณะกรรมการคัดกรองเชิงรุกไม่สามารถเข้าถึงไปตรวจสอบข้อเท็จจริงของเด็กด้อยโอกาสที่กระจายอยู่ในพื้นที่ต่างๆ หรือบางรายมีปัญหาซ่อนเร้นที่ไม่สามารถเปิดเผยกับสังคมทั่วไป จึงเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาอีกวิธีการหนึ่ง นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสรับเด็กด้อยโอกาสเข้าเรียนร่วมกับเครือข่ายการศึกษาต่างๆ ที่ส่งมาเข้าเรียนได้ตลอดปีการศึกษา หรือที่เรียกกระบวนการนี้ว่า การรับแบบไม่มีรอบไม่มีรุ่น โดยยึดโอกาสทางการศึกษาให้เด็กด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นหรือได้รับโอกาสทางการศึกษาที่สูงขึ้นเป็นสำคัญ

3.2 ด้านกระบวนการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการ มีหลักสูตรท้องถิ่นคือ หลักสูตรทักษะการดำรงชีวิต มีการส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ทั้งด้านทักษะทางวิชาการ ทักษะด้านอาชีพ ทักษะด้านกีฬา ทักษะด้านศิลปะ ภายใต้การปลูกฝังให้เกิดสำนึกความเป็นไทย เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ยึดมั่นการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางดำเนินการ

กระบวนการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ประสบผลสำเร็จในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเป็นโรงเรียนประจำ มีเวลาในการฝึกทักษะด้านต่างๆ ได้มากเป็นพิเศษ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นสำคัญ สิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพการบริหารกิจกรรมการเรียนการสอน และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประการหนึ่งคือ ผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสอง ระหว่างปีการศึกษา 2549-2553 พบว่า โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ร้อยละ 96 ผ่านการรับรองผลการประเมิน

3.3 ด้านกระบวนการส่งต่อ ได้สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้เรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ หรืออาจเรียกอีกบริบทหนึ่งคือ กระบวนการช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ให้บรรลุถึงเป้าหมายปลายทางมากที่สุดเท่าที่จะดำเนินการได้ จากการดำเนินงานตามกระบวนการดังกล่าวที่ผ่านมาได้ดำเนินการสองกิจกรรมหลัก คือ การส่งต่อนักเรียนที่ประสบปัญหาด้านพฤติกรรมหรือนักเรียนที่โรงเรียนค้นพบทักษะความสามารถพิเศษในระหว่างเรียนอยู่ในโรงเรียน ไปยังสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการส่งต่อเพื่อรักษาสภาพการเป็นนักเรียนให้นานที่สุดและให้นักเรียนได้มีโอกาสการเรียนรู้หรือฝึกทักษะตามความถนัดของแต่ละคนมากที่สุด

นอกจากนี้ ยังได้พัฒนารูปแบบการส่งต่อนักเรียนที่จบการศึกษาจากโรงเรียนแล้วเพื่อให้ได้รับโอกาสเข้าสู่อาชีพหรือเข้ารับการศึกษาต่อให้มากที่สุดโดยการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อรับนักเรียนเข้าประกอบอาชีพ ประสานกับสถานศึกษาเพื่อจัดสรรโควตาพิเศษให้กับนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาทักษะอาชีพให้เข้มข้นมากขึ้นเพื่อนำองค์ความรู้ไปประกอบอาชีพส่วนตัว เช่น โครงการพัฒนาเยาวชนในสายอาชีพ(องค์การยูนิเซฟร่วมกับโรงแรมระดับ 5 ดาว) โครงการทุนการศึกษา

โรงเรียนฝึกพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท โครงการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนศูนย์ปฏิบัติพุทธธรรมและบำเพ็ญกุศลนานาชาติ (วัดอรุณราชวรารามร่วมกับมูลนิธิ JWS 60 USA โครงการผลิตช่างเทคนิคแก่ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส (สถาบันไทย-เยอรมัน) โครงการทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการ กระบวนการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นระบบการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสอย่างครบวงจรที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ด้อยโอกาสให้เป็นผู้สามารถพึ่งตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของสังคมไทยให้มีความมั่นคง สมดุลและยั่งยืน

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง โรงเรียนศึกษา-สงเคราะห์และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนทั้งหมด 10 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์วัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่หมู่ ที่ 14 ถนนแจ้งสนิท ตำบลนิเวศน์ อำเภอวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170
2. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย ตั้งอยู่เลขที่ 27 หมู่ 18 ถนนโพธิ์พิสัย - โช้พิสัย ตำบลจุมพล อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย 43120
3. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร ตั้งอยู่เลขที่ 235 หมู่ 1 ตำบลย่อ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร
4. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 29 จังหวัดศรีสะเกษ ตั้งอยู่ที่เลขที่ 133 หมู่ 2 ตำบลหนองครก อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
5. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ที่เลขที่ 65 หมู่ 2 ตำบลกระโสบ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
6. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่เลขที่ 101 หมู่ 11 ถนนมิตรภาพ ตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น
7. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งอยู่เลขที่ 125 ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
8. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 52 จังหวัดเลย ตั้งอยู่เลขที่ 319 หมู่ 11 ถนนเลย-อุดรธานี ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130
9. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 53 จังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่เลขที่ 78/12 ตำบลนาหัวบ่อ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 47220
10. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 54 จังหวัดอำนาจเจริญ ตั้งอยู่เลขที่ 30 ถนนชยางกูร ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Sergiovanni (Sergiovanni, 1980) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชุมชน ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของ มอนโรเคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กันและ พบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบของการทำงานที่สำคัญที่สุด ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานแตกต่างกัน

ดรัมสแตด (Dramstad, 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ในองค์การของครูในนอร์เวย์ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีผลต่อประสิทธิภาพในงานของครูในนอร์เวย์

วุกอวิตส์ (Wukovits, 2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองเบการ์ รัฐเทกซัส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้แก่ เงินเดือน รางวัล ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน สภาพส่วนบุคคลและกฎหมายแรงงาน

อัลเกียร์ (Algier, 2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำ และการนิเทศของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสหพันธรัฐมาเรียนา โอลแลนด์เหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ เพศอายุระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ภาษาที่ใช้ ภาวะผู้นำ และการนิเทศ

วิลเลียมสัน (Williamson, 2005) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสนใจทางสังคมของครูกับประสิทธิภาพของการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของในโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 โรงเรียน ในรัฐเทกซัส พบว่า ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ความสนใจทางสังคม และเงื่อนไขของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ปณวัตร สีหอม (2556) ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายเข็ม-โพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายเข็ม-โพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากใน 3 อันดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน รองลงมา ได้แก่ การป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไขและการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งต่อนักเรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี

สถานภาพต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยิ่งศักดิ์ พิณภิรมย์ (2556) การพัฒนาการบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จัน ปีการศึกษา 2555 ผลการศึกษา พบว่า 1. ผลการบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จัน แบ่งออกเป็น 6 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานที่ 1 ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการและการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) เท่ากับ 4.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67 2) มาตรฐานที่ 2 นักเรียนประจำมีสุขภาพ สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) เท่ากับ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 3) มาตรฐานที่ 3 นักเรียนประจำมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) เท่ากับ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.83 4) มาตรฐานที่ 4 นักเรียนประจำมีทักษะในการดำรงชีวิตและมีสุนทรียภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) เท่ากับ 4.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69 5) มาตรฐานที่ 5 การจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับนักเรียนประจำพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) เท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 6) มาตรฐานที่ 6 การจัดระบบรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) เท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.90 2. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานดูแลนักเรียนสำหรับนักเรียนประจำ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) เท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.93

กิตติศักดิ์ ปัจจวงษ์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) ( $SD = 0.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน อัตมโนทัศน์ ลักษณะมุ่งอนาคต และนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .564, .392, .388, .363, .315, .303, .248, .217, .199, .179$  และ  $.171$  ตามลำดับ) 3) ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ความรับผิดชอบในงาน อัตมโนทัศน์ และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้ร้อยละ 49.20 ( $R^2 = 0.4920$ ) โดยมีสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้  $Z = .479$  (สัมพันธภาพระหว่างครูกับ



ผู้ปกครอง) +.140 (ความรับผิดชอบในงาน) +.118 (อัตโนมัติน) +.120 (สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน)

นุจจรี เหมะธูลิน (2554) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน (3.1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูชายและหญิงโดยรวมไม่แตกต่างกัน (3.2) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน (4.1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน (4.2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่สังกัดขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สัญญา แสนทวีสุข (2554) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูต่อสภาพการบริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า (2.1) ผู้บริหารและข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2.2) ผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผลการสังเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า (3.1) ด้านบริหารงานวิชาการ มีปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอน (3.2) ด้านบริหารงานงบประมาณ มีปัญหาในการบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ (3.3) ด้านบริหารงานบุคคล มีปัญหาในการวางแผนอัตรากำลัง (3.4) ด้านบริหารงานทั่วไป มีปัญหาการจัดทำสำมะโนผู้เรียนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการจัดงบประมาณสนับสนุนออกเยี่ยมนักเรียน

วาสนา สิงหะเคนทร์ (2553) ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจ



ของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูชาย 3) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฤทัยรัตน์ ลีมันวัน (2552) ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนจูงฮั่วโซะเซียว จังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนจูงฮั่วโซะเซียว จังหวัดตรัง ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนจูงฮั่วโซะเซียว จังหวัดตรัง จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความสำเร็จของงานและความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนจูงฮั่วโซะเซียว จังหวัดตรังจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ครูที่มีสถานภาพโสด สมรส ต่างกัน ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนจูงฮั่วโซะเซียว จังหวัดตรัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนจูงฮั่วโซะเซียว จังหวัดตรัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐภรณ์ ซื่อมาก (2551) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูปฐมวัยมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยมี 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน ที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 27.3 และ 3) ปัจจัยที่สามารถจำแนกกลุ่มครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง กับ กลุ่มครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำมี 2 ปัจจัย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงานซึ่งทำนายได้ถูกต้องร้อยละ 71.3 ของครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าวิลค์แลมบ์ดาเท่ากับ .77

ณัทญา รัชพงษ์ (2551) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล

ที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งงานวิจัยต่างประเทศและการวิจัยในประเทศที่เป็นการศึกษาสภาพการดำเนินงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในกา รปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่แตกต่างกัน และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายสำหรับกรวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครูของพอลล่า เลสเตอร์ (Paula. F. Lester) เป็นเครื่องมือในการวัดความพึงพอใจ เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้และให้ผู้สนใจได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากร** คือ บุคลากร ซึ่งหมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งครูและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 726 คน

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง** คือ บุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 726 คนได้จากการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน แบ่งออกเป็นกลุ่มจังหวัด ได้ 10 กลุ่ม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. and Morgan D. W., 1970) แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างออกตามจำนวนกลุ่มของประชากรโดยใช้สัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่มเป็นตัวแบ่งใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 254 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ศึกษาสงเคราะห์วชิบุรี	84	30
ราชประชานุเคราะห์ 27	71	25
ราชประชานุเคราะห์ 28	76	27
ราชประชานุเคราะห์ 29	77	27
ราชประชานุเคราะห์ 32	72	25
ราชประชานุเคราะห์ 50	58	20
ราชประชานุเคราะห์ 51	77	27
ราชประชานุเคราะห์ 52	75	26
ราชประชานุเคราะห์ 53	72	25
ราชประชานุเคราะห์ 54	64	22
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>726</b>	<b>254</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษา-สงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์ ที่มีต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย ตอนที่ 1

1. กำหนดลักษณะของสิ่งที่จะประเมินหรือตรวจสอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. กำหนดและอธิบายการกระทำหรือพฤติกรรมที่ชัดเจนที่บ่งชี้คุณลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน
3. เขียนรายการ (ข้อความ) ที่บ่งชี้การกระทำหรือพฤติกรรมและตรวจสอบว่า รายการนั้นซ้ำซ้อนกับรายการอื่นหรือไม่

4. จัดเรียงรายการที่แสดงลำดับของการกระทำหรือพฤติกรรม

5. นำไปทดลองกับสถานการณ์จริงและนำมาปรับปรุงแก้ไข

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ มีข้อกระทงทั้งหมด 45 ข้อ ลักษณะของมาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ต ค่า 5 ระดับ จากคำตอบว่า ระดับน้อยที่สุดถึง ระดับมากที่สุด โดยจุดกลางของคะแนน คือ ระดับปานกลาง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ 12 ข้อ

2. ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ 13 ข้อ

3. ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ 5 ข้อ

4. ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ 7 ข้อ

5. ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน 8 ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย ตอนที่ 2

1. ศึกษากรอบการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ และด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน แล้วนำมาเป็นแนวในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหา

3. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อมูลที่ศึกษาและวิเคราะห์แล้วมาสร้างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขในส่วนที่ไม่สมบูรณ์

5. แก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหาด้านอื่นๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรแก้ไขให้สมบูรณ์ (ภาคผนวก ข)

6. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เมื่อสมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยคัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (ภาคผนวก ข)

7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป  
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้แบบวัดความพึงพอใจ ในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์ โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เครื่องมือฉบับแปลภาษาไทยของคุณณัฐภรณ์ ชื่อมาก ผ่านทางสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มาประยุกต์ใช้อีกครั้งหนึ่ง มีข้อกระทงคำถามทั้งหมด 66 ข้อ ลักษณะของมาตรวัด เป็นแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ จากคำตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยจุดกลางของคะแนน คือ ไม่แน่ใจ ประกอบด้วย 9 ลักษณะ ได้แก่

1. ผู้บังคับบัญชา (Supervision) 14 ข้อ
2. เพื่อนร่วมงาน (Colleagues) 10 ข้อ
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) 7 ข้อ
4. เงินเดือน (Salary) 7 ข้อ
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 8 ข้อ
6. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) 9 ข้อ
7. ความก้าวหน้า (Advancement) 5 ข้อ
8. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) 3 ข้อ
9. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3 ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย ตอนที่ 3

ผู้วิจัยใช้แบบวัดแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามภาษาอังกฤษที่แปลเป็นภาษาไทยเรียบร้อยแล้ว โดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้แบบสอบถามนี้เพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



ให้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามนี้และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการบันทึกเสนอสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอให้ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 โรงเรียน ในการให้ความอนุเคราะห์บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองบางส่วนและส่งทางไปรษณีย์บางส่วน ให้กับบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 254 ฉบับ โดยแนบหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ออกโดยประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 15 วัน แบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ได้แนบซองเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายของถึงผู้วิจัยไปพร้อมกับแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามให้ได้รับครบตามจำนวน 254 ฉบับ

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บกลับมา การตอบแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบคำถามครบ ทุกตอนทุกข้อคำถาม แล้วนำคำตอบที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้  
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากแบบสอบถามโดยสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้ ดังนี้  
เกณฑ์การประเมิน

5.00 – 4.51 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปฏิบัติมากที่สุด

4.50 – 3.51 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปฏิบัติมาก

3.50 – 2.51 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปฏิบัติปานกลาง

2.50 – 1.51 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปฏิบัติน้อย

1.50 – 0.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครูของพอลล่า เลสเตอร์ โดยการรวมคะแนน ที่ได้จากแบบวัดความพึงพอใจ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้ ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน

5.00 – 4.51 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

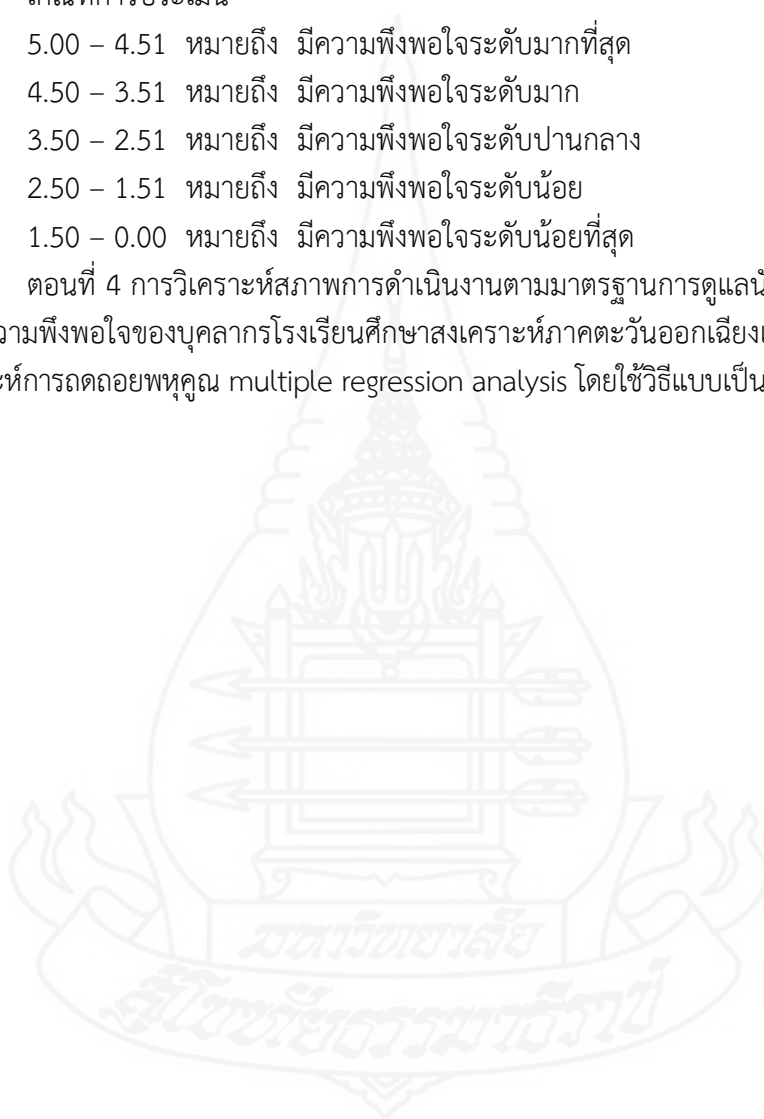
4.50 – 3.51 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก

3.50 – 2.51 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

2.50 – 1.51 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย

1.50 – 0.00 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ multiple regression analysis โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (stepwise)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ และด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 9 ลักษณะ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา (Supervision) เพื่อนร่วมงาน (Colleagues) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เงินเดือน (Salary) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความก้าวหน้า (Advancement) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) มีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 254 คน ซึ่งแบบสอบถามสามารถเก็บกลับคืนมาวิเคราะห์และมีความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ครบทุกฉบับ

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยหาความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากแบบสอบถามโดยสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครูของพอลล่า เลสเตอร์ โดยการรวมคะแนน ที่ได้จากแบบวัดความพึงพอใจ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ multiple regression analysis โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (stepwise)

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยหาความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n = 254)

สภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	88	34.65
หญิง	166	65.35
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>
<b>อายุ (ปี)</b>		
น้อยกว่า 30	91	35.83
ระหว่าง 30-40	101	39.76
ระหว่าง 41-50	40	15.75
มากกว่า 50	22	8.66
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>
<b>วุฒิสูงสุดทางการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.20
ปริญญาตรี	201	79.12
ปริญญาโท	49	19.29
ปริญญาเอก	1	0.39
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ข้าราชการครู	127	50.00
พนักงานราชการ	105	41.33
ครูอัตราจ้าง	15	5.91
ลูกจ้างชั่วคราว	7	2.76
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ในตำแหน่งปัจจุบัน (ปี)		
1 - 10 ปี	197	77.55
11 - 20 ปี	23	9.06
21 - 30 ปี	24	9.45
สูงกว่า 30 ปี	10	3.94
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
น้อยกว่า 10,000	10	3.94
10,000 – 20,000	137	53.93
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
20,001 – 30,000	66	25.98
30,001 – 40,000	24	9.45
40,001 – 50,000	15	5.91
มากกว่า 50,000	2	0.79
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

**1. เพศ** ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิง มีจำนวน 166 คน และเพศชายมีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 65.35 และ 34.65 ตามลำดับ

**2. อายุ** ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 39.76 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.83 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 และสุดท้ายอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.66

**3. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 79.12 รองลงมา คือ ปริญญาโท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.29 ต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 และลำดับสุดท้ายคือระดับปริญญาเอก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.39

**4. ตำแหน่งงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานคือ ข้าราชการครู มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ พนักงานราชการ มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 ครูอัตราจ้าง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.91 และสุดท้าย คือตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.76

**5. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 1 – 10 ปี มีจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ



77.55 รองลงมา คือ ระหว่าง 21 – 30 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.45 ระหว่าง 11 – 20 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 และสุดท้ายประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 30 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94

**6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 53.93 รองลงมา คือ 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.98 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.45 40,001 – 50,000 บาท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.91 น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.94 และสุดท้าย รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ และด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในภาพรวมแต่ละด้าน

(n = 254)			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในภาพรวมแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
ด้านการบริหารจัดการ	4.39	0.45	มาก
ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ	4.18	0.49	มาก
ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ	4.30	0.53	มาก
ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ	4.36	0.49	มาก
ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน	4.18	0.53	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.40) ส่วนรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.45) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.49) และด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิต ของนักเรียนประจำ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.53) ส่วนด้านคุณภาพนักเรียนประจำ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.49) และด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.53) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำด้านการบริหารจัดการ

n = 254			
ด้านการบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการบริบทของโรงเรียน ชุมชนและตอบสนองนโยบายของต้นสังกัด	4.47	0.55	มาก
2. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำ	4.49	0.60	มาก
3. โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการดูแลนักเรียนประจำ	4.57	0.56	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีคู่มือ แนวปฏิบัติ ตามโครงสร้างการบริหารการดูแลนักเรียนประจำ	4.33	0.70	มาก
5. โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในการดูแลนักเรียนประจำ	4.44	0.61	มาก
6. โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนประจำ	4.43	0.65	มาก
7. โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพ ครูและบุคลากรในการดูแลนักเรียนประจำอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.67	มาก
8. โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพนักเรียนประจำ	4.35	0.61	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

n = 254

ด้านการบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
9. โรงเรียนมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบ แผนงาน โครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนา ครู บุคลากรและนักเรียนประจำโดย คำนึงถึงการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ	4.39	0.63	มาก
10. โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการ นิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นลายลักษณ์อักษร และมีแผนหรือปฏิทิน การนิเทศ กำกับ ติดตาม	4.31	0.68	มาก
11. โรงเรียนมีการบริหารงานการดูแลนักเรียน ประจำแบบมีส่วนร่วมผู้เกี่ยวข้อง	4.28	0.67	มาก
12. โรงเรียนมีการนำผลการประเมินเพื่อการ พัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารการดูแล นักเรียนประจำ	4.27	0.69	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน  
การดูแลนักเรียนประจำด้านการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.45)  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการดูแลนักเรียนประจำ  
( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.56) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีโครงสร้าง  
การบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำ ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.60) และ โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์  
พันธกิจและเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการ บริบทของโรงเรียน ชุมชนและตอบสนองนโยบาย  
ของต้นสังกัด ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.55) ส่วนโรงเรียนมีการนำผลการประเมิน เพื่อการพัฒนาปรับปรุง  
การบริหารการดูแลนักเรียนประจำ ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ  
การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำด้านคุณภาพนักเรียนประจำ

(n = 254)

ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. นักเรียนรู้จักดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.66	มาก
2. นักเรียนรู้จักรักษาความสะอาดเครื่องใช้ส่วนตัวและส่วนรวม	4.26	0.70	มาก
3. นักเรียนมีความรู้ ทักษะ สามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ หลีกเลียงต่อสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรงโรคร้าย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ	4.02	0.66	มาก
4. นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม	4.22	0.67	มาก
5. นักเรียนมีสมรรถภาพทางกาย ตามเกณฑ์ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	4.21	0.65	มาก
6. โรงเรียนได้รับการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปีและผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมพลศึกษาหรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	4.24	0.68	มาก
7. นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาท และหน้าที่ของตนเอง	4.05	0.75	มาก
8. นักเรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์ เคารพสิทธิผู้อื่นสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข	4.03	0.72	มาก
9. นักเรียนน้อมนำพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้กับนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 12 ข้อ มาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและปฏิบัติตนจนเป็นกิจนิสัย	4.30	0.73	มาก
10. นักเรียนประจำมีจิตสาธารณะ อนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม	4.18	0.77	มาก
11. นักเรียนมีส่วนร่วมในการรักษาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	4.12	0.75	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n = 254)

ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
12. นักเรียนร่วมกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อพัฒนาโรงเรียน ชุมชนและสังคม	4.20	0.72	มาก
13. นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง อย่างสุภาพและสร้างสรรค์ยอมรับความคิดเห็นและวัฒนธรรมที่แตกต่าง	4.08	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำด้านคุณภาพนักเรียนประจำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยนักเรียนรู้จักดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ นักเรียนน้อมนำพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้กับนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 12 ข้อ มาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและปฏิบัติตนจนเป็นกิจนิสัย ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.73) และ นักเรียนรู้จักรักษาความสะอาดเครื่องใช้ส่วนตัวและส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.70) ส่วนนักเรียนมีความรู้ ทักษะ สามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ หลีกเลียงต่อสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรงโรคมัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ

(n = 254)

ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. นักเรียนมีความตระหนัก สำนึก ห่วงแทน สามารถอธิบายหรือเล่าเรื่องแสดงออกถึงการทดแทนคุณของชาติ ความเลื่อมใสและศรัทธาศาสนา ความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ได้อย่างน้อย 1 เรื่อง	4.21	0.72	มาก



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n = 254)

ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของ นักเรียนประจำ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
2. นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตในโรงเรียนประจำ	4.35	0.71	มาก
3. นักเรียนสามารถปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ของสังคม	4.24	0.67	มาก
4. นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของผู้เรียน (สอว.) ที่ตนเองถนัดและสนใจ	4.32	0.71	มาก
5. นักเรียนตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีผลงานด้านศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์/ กีฬา และนันทนาการตามความสนใจหรือความถนัด	4.39	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยนักเรียนตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีผลงาน ด้านศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์/ กีฬา และนันทนาการตามความสนใจหรือความถนัด ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.63) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตในโรงเรียนประจำ ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.71) และนักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของผู้เรียน (สอว.) ที่ตนเองถนัดและสนใจ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.71) ส่วนนักเรียนมีความตระหนัก สำนึก ห่วงแทน สามารถอธิบายหรือเล่าเรื่องแสดงออกถึงการทดแทนคุณของชาติ ความเลื่อมใสและศรัทธาศาสนา ความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ได้ออย่างน้อย 1 เรื่อง ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ

(n = 254)			
ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานและแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม รวมทั้งระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์	4.46	0.62	มาก
2. โรงเรียนมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมด้านการปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนางานด้านอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม ระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์	4.46	0.64	มาก
3. โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม ระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์ได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	4.43	0.70	มาก
4. นักเรียน ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษา ภูมิทัศน์ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมของหอพักหรือบ้านพักนักเรียนและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.36	0.69	มาก
5. นักเรียน ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำรงชีวิต ของนักเรียนประจำในหอพักหรือบ้านพักอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.72	มาก
6. โรงเรียนมีหอพักหรือบ้านพักที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนประจำ	4.27	0.70	มาก
7. โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์สำหรับการดำรงชีวิต ของนักเรียนประจำในหอพักหรือบ้านพักนักเรียนที่เพียงพอและเหมาะสมตามความจำเป็น	4.24	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน การดูแลนักเรียนประจำด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต ของนักเรียนประจำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานและแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบด้านอาคาร สถานที่ สภาพแวดล้อม รวมทั้งระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.62) โรงเรียน มีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมด้านการปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนางานด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.64) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม ระบบ สาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์ได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.70) ส่วนโรงเรียน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์สำหรับการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำในหอพักหรือบ้านพัก นักเรียนที่เพียงพอและเหมาะสมตามความจำเป็น ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.65) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำด้านการรักษาความปลอดภัยและ ป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน

(n = 254)			
ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุ ในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการการป้องกัน แก้ไขปัญหายุทธภัยจากธรรมชาติ เช่น ภัย อุทกภัย อัคคีภัย สึนามิ แผ่นดินไหว แผ่นดิน- ถล่ม ภัยจากบุคคล เช่น การถูกล่อลวง การถูก ทำร้าย การถูก ล้วงละเมิดสิทธิ การก่อการร้าย และการสู้รบสงคราม	4.24	0.70	มาก
2. โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการการป้องกัน แก้ไขปัญหายุทธภัยจากมลพิษจากสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางเสียง มลพิษทางแสง มลพิษทาง อากาศ มลพิษทางน้ำ ภัยจากโรคระบาด เช่น ไข้หวัดนก ไข้เลือดออก	4.24	0.71	มาก
3. โรงเรียนมี นโยบาย และมาตรการป้องกันสิ่ง เสพติดและปัญหา ทางเพศอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการรณรงค์มีการให้ความรู้	4.23	0.66	มาก
4. โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการป้องกัน ปกป้อง ค้ำครองสิทธิ และสวัสดิภาพนักเรียน ประจำ เช่น การให้ความรู้ การอบรม ฝึกกับครู และนักเรียน	4.21	0.67	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 254)			
ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุ ในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
5. โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ คณะทำงาน หรือผู้รับผิดชอบ ในการควบคุมสัตว์เลี้ยงกำจัด สัตว์ที่มีพิษและสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค	4.17	0.70	มาก
6. โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการการจับเก็บ สารเคมี สารพิษ อื่นๆ และอุปกรณ์การทำ ความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ และการใช้งานที่ ถูกต้อง ปลอดภัย	4.11	0.68	มาก
7. โรงเรียนมีสถานที่เพื่อการจับเก็บสารเคมี สารพิษอื่นๆ และอุปกรณ์การทำ ความสะอาดที่ ถูกสุขลักษณะ	4.08	0.71	มาก
8. โรงเรียนประจำมีมาตรการการจักระบบเตือนภัย และจัดให้มีคณะบุคคลที่รับผิดชอบด้านความ ปลอดภัย	4.15	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน การดูแลนักเรียนประจำด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียนโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ การป้องกัน แก้ไขปัญหาภัยจากธรรมชาติ เช่น ภัย อุทกภัย อัคคีภัย สึนามิ แผ่นดินไหว แผ่นดินถล่ม ภัยจากบุคคล เช่น การถูกล่อลวง การถูกทำร้าย การถูกล่วง ละเมิดสิทธิ การก่อการร้ายและการสู้รบสงคราม ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.70) โรงเรียนมีนโยบาย และ มาตรการการป้องกัน แก้ไขปัญหาภัยจากมลพิษจากสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางเสียง มลพิษทางแสง มลพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ ภัยจากโรคระบาด เช่น ไข้หวัดนก ไข้เลือดออก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.71) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการป้องกันสิ่งเสพติดและปัญหา ทางเพศอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการรณรงค์มีการให้ความรู้ ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.66) ส่วนโรงเรียนมี สถานที่เพื่อการจับเก็บสารเคมี สารพิษอื่นๆ และอุปกรณ์การทำ ความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.71) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

### ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียน ประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อทราบระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมแต่ละด้าน

(n = 254)

ความพึงพอใจของบุคลากร ในภาพรวมแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.56	0.42	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.50	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	0.61	มาก
ด้านเงินเดือน	3.54	0.69	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.51	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.57	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.95	0.57	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.48	0.75	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.81	0.74	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.43) ส่วนรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.51) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.57) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.61) ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.75) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านผู้บังคับบัญชา

(n = 254)

ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของฉันเป็นผู้ที่ทำให้ครู ขัดแย้งกัน	2.50	1.23	น้อย
2. ฉันได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น	4.02	0.69	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นเสนอแนะในการปรับปรุง งานสอนของฉัน	3.30	1.07	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นให้ความช่วยเหลือเมื่อฉัน ต้องการ	3.79	0.91	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นไม่ให้การสนับสนุนฉัน	3.53	1.21	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นปฏิบัติต่อทุกคนโดยเท่า เทียมกัน	3.69	1.00	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นให้ความช่วยเหลือในการ ปรับปรุงการสอนของฉัน	3.81	0.87	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นไม่ยินดี ที่จะรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ	3.39	1.19	ปานกลาง
9. ฉันได้รับคำแนะนำที่ไม่เกิดประโยชน์บ่อยครั้ง จากผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.36	1.23	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ ต้องการเพื่อการสอนที่ดีของฉัน	3.81	0.92	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นทำให้ฉันรู้สึกอึดอัด	3.43	1.14	ปานกลาง
12. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นรู้ถึงงานสอนที่ดีของฉัน	3.93	0.75	มาก
13. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นอธิบายถึงสิ่งที่เขา คาดหวังต่อการทำงานของฉัน	3.62	0.99	มาก
14. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นชื่นชมฉันในงานสอนที่ดี	3.60	1.02	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวมต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ฉันได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นรู้ถึงงานสอนที่ดีของฉัน ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.75) และผู้บังคับบัญชาระดับต้นให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงการสอนของฉัน

( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.87) ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องการเพื่อการสอนที่ดีที่สุดของฉันทัน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.92) ส่วนผู้บังคับบัญชาในระดับต้นของฉันทันเป็นผู้ที่ทำให้ครูขัดแย้งกัน ( $\bar{X} = 2.50$ , S.D. = 1.23) อยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเพื่อนร่วมงาน

(n = 254)

ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. ฉันทักกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.66	มาก
2. ฉันทชอบเพื่อนร่วมงานที่ฉันททำงานด้วย	4.23	0.64	มาก
3. เพื่อนร่วมงานกระตุ้นให้ฉันททำงานได้ดีขึ้น	4.02	0.72	มาก
4. เพื่อนร่วมงานของฉันทขอวิจารณ์ซึ่งกันและกัน	2.87	1.14	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับการสอนของฉันท	3.81	0.87	มาก
6. ฉันทไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.48	1.16	ปานกลาง
7. ฉันทไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ฉันททำงานด้วย	3.66	1.17	มาก
8. ฉันทกับเพื่อนร่วมงานมีความสนใจคล้ายๆ กัน	3.77	0.80	มาก
9. ฉันทมีมิตรภาพที่ยาวนานกับเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.73	มาก
10. เพื่อนร่วมงานดูเหมือนว่าจะไม่ค่อยมีเหตุผล	3.38	1.20	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ฉันทักกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ฉันทชอบเพื่อนร่วมงานที่ฉันททำงานด้วย ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.64) และฉันทมีมิตรภาพที่ยาวนานกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.73) ส่วนเพื่อนร่วมงานของฉันทขอวิจารณ์ซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 2.87$ , S.D. = 1.14) อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 254)

ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. สภาพการทำงานในโรงเรียนของฉันสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงได้	4.18	0.69	มาก
2. การบริหารโรงเรียนของฉันไม่มีนโยบายที่ชัดเจน	3.54	1.29	มาก
3. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดสวยงาม	4.15	0.79	มาก
4. สภาพการทำงานในโรงเรียนของฉันในขณะนี้แย่มาก	3.56	1.23	มาก
5. การบริหารโรงเรียนของฉันมีการสื่อสารด้านนโยบายที่ดี	3.94	0.87	มาก
6. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนไม่น่าพึงพอใจ	3.62	1.18	มาก
7. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	4.18	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสภาพการทำงานในโรงเรียนของฉันสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงได้ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.69), โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดสวยงาม ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.79) ส่วนการบริหารโรงเรียนของฉันไม่มีนโยบายที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 1.29) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเงินเดือน

(n = 254)

ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. เงินเดือนครูเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.65	1.03	มาก
2. เงินเดือนที่ได้จากงานสอนไม่สามารถทำให้ฉันใช้ชีวิตอย่างที่ต้องการได้	3.15	1.30	ปานกลาง
3. ฉันได้รับเงินเดือนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับความสามารถของฉัน	3.67	1.06	มาก
4. เงินเดือนครูเกือบไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.15	1.19	ปานกลาง
5. เงินเดือนของครูน้อยกว่าที่ฉันควรจะได้รับ	3.25	1.18	ปานกลาง
6. งานสอนทำให้ฉันมีรายได้ที่มั่นคง	3.99	0.98	มาก
7. เงินเดือนที่ได้รับของครูใกล้เคียงกันกับของโรงเรียนอื่นๆ	3.90	0.86	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านเงินเดือนโดยรวมต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานสอนทำให้ฉันมีรายได้ที่มั่นคง ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.98) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับของครูใกล้เคียงกันกับของโรงเรียนอื่นๆ ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.86) และฉันได้รับเงินเดือนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับความสามารถของฉัน ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 1.06) ส่วนเงินเดือนครูเกือบไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = 1.19) และเงินเดือนที่ได้จากงานสอนไม่สามารถทำให้ฉันใช้ชีวิตอย่างที่ต้องการได้ ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = 1.30) อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ

(n = 254)

ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. งานสอนเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ฉันได้ช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้	4.44	0.66	มาก
2. นักเรียนให้ความเคารพในฐานะที่ฉันเป็นครู	4.32	0.72	มาก
3. ฉันรับผิดชอบในการวางแผนการสอนในแต่ละวัน	4.12	0.71	มาก
4. ฉันมีความรับผิดชอบต่องานสอนของฉัน	4.28	0.82	มาก
5. ฉันไม่รับผิดชอบต่อสิ่งที่ฉันทำ	4.17	1.10	มาก
6. ฉันพยายามที่จะตระหนักถึงนโยบายของโรงเรียน	4.06	0.80	มาก
7. ฉันไม่สนใจนโยบายของโรงเรียน	3.93	1.21	มาก
8. ฉันเข้ากันได้ดีกับนักเรียน	4.33	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านความรับผิดชอบโดยรวมต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยงานสอนเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ฉันได้ช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ฉันเข้ากันได้ดีกับนักเรียน ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.65) และนักเรียนให้ความเคารพในฐานะที่ฉันเป็นครู ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.72) ส่วนฉันไม่สนใจนโยบายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 1.21) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด



ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n = 254)

ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. งานสอนทำให้ฉันมีโอกาสใช้ทักษะได้หลากหลาย	4.39	0.61	มาก
2. งานสอนเป็นงานที่ทำแบบประจำซ้ำซาก	3.78	1.14	มาก
3. ฉันไม่มีอิสระในการตัดสินใจ	3.19	1.17	ปานกลาง
4. งานสอนเป็นงานที่น่าสนใจมาก	4.29	0.80	มาก
5. งานสอนไม่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม	3.91	1.09	มาก
6. งานสอนไม่ได้ให้โอกาสฉันในการพัฒนา วิธีการสอนใหม่ๆ	3.86	1.08	มาก
7. งานสอนส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	4.13	0.92	มาก
8. งานสอนเป็นงานที่ไม่แตกต่างจากอาชีพอื่น	3.22	1.21	ปานกลาง
9. การเป็นครูเป็นสิ่งที่น่าพึงพอใจอย่างมาก	4.07	1.09	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานสอนทำให้ฉันมีโอกาสใช้ทักษะได้หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ งานสอนเป็นงานที่น่าสนใจมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.80) และงานสอนส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.92) ส่วนฉันไม่มีอิสระในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = 1.17) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้า

(n = 254)

ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. งานสอนทำให้ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.59	0.57	มากที่สุด
2. งานสอนปัจจุบันไม่สามารถทำให้ฉันก้าวหน้าในวิชาชีพได้	3.88	1.13	มาก
3. งานสอนเป็นงานที่จำกัดโอกาสในความก้าวหน้าของฉัน	3.19	1.36	ปานกลาง
4. งานสอนทำให้ฉันได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง/ ระดับ	3.92	0.98	มาก
5. งานสอนเป็นงานที่ให้โอกาสที่ดีสำหรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.15	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านความก้าวหน้าโดยรวมต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานสอนทำให้ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ งานสอนเป็นงานที่ให้โอกาสที่ดีสำหรับความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.83) และงานสอนทำให้ฉันได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง/ระดับ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.98) ส่วนงานสอนเป็นงานที่จำกัดโอกาส ในความก้าวหน้าของฉัน ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = 1.36) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในงาน

(n = 254)

ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. งานสอนทำให้ฉันมีอนาคตที่มั่นคง	4.18	0.85	มาก
2. ฉันกังวลที่จะไม่ได้ทำงานสอนของฉัน	2.65	1.31	ปานกลาง
3. ฉันรู้สึกไม่มั่นคงในงานสอนของฉัน	3.61	1.12	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานสอนทำให้ฉันมีอนาคตที่มั่นคง ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.85) อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ฉันรู้สึกไม่มั่นคงในงานสอนของฉัน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 1.12) ส่วนฉันกังวลที่จะไม่ได้ทำงานสอนของฉัน ( $\bar{X} = 2.65$ , S.D. = 1.31) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 254)

ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปรผล (5 ระดับ)
1. ไม่มีใครบอกว่าฉันเป็นครูที่ดี	3.85	1.20	มาก
2. ฉันได้รับการยอมรับในงานสอนที่ประสบความสำเร็จ	4.06	0.73	มาก
3. ฉันได้รับการยอมรับในการทำงานน้อย	3.52	1.27	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของ บุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.64)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยฉันได้รับการยอมรับในงานสอนที่ประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.73) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ไม่มีใครบอกกว่าฉันเป็นครูที่ดี ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 1.20) ส่วนฉันได้รับการยอมรับในการทำงานน้อย ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 1.27) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยได้สร้างสมการเพื่อพยากรณ์ว่าตัวแปรพยากรณ์ ด้านใดบ้างที่ร่วมกันทำนายตัวแปร  
เกณฑ์ ได้ดีที่สุด multiple regression analysis โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (stepwise) ผลการ  
วิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียน  
ศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. <sub>est</sub>	Beta	t	Sig
ด้านการบริหารจัดการ ( $X_1$ )	0.452	0.054	0.469	8.437*	.000
Constant	1.798	0.237		7.598*	.000

$R = 0.469$ ,  $R^2 = 0.220$ ,  $S.E._{est Y} = 0.385$ ,  $F = 71.174^*$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณพบว่าตัวแปรอิสระด้านการ  
บริหารจัดการอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูป  
คะแนนดิบ (b) ด้านการบริหารจัดการ ( $X_1$ ) ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียน  
ศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเท่ากับ 0.452 ส่วนค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนน  
มาตรฐาน (Beta) มีค่าเท่ากับ 0.469 สำหรับค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.469 ตัวแปรอิสระ  
ด้านการบริหารจัดการนี้อธิบายความผันแปร ( $R^2$ ) ของความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 22 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ( $S.E._{est Y} = 0.385$   
สมการพยากรณ์ความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} &= 1.798 + 0.452 (X_1) \\ \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z}_Y &= 0.469(ZX_1) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ แสดงว่า สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริหารจัดการ ( $X_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น 0.452 หน่วย

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดงว่า สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริหารจัดการ ( $X_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น 0.469 หน่วย





## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.3 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 726 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 254 คน ได้จากการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน แบ่งออกเป็นกลุ่มจังหวัด ได้ 10 กลุ่ม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. and Morgan D. W., 1970) แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างออกตามจำนวนกลุ่มของประชากรโดยใช้สัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่มเป็นตัวแบ่ง ใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง

###### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่าเลสเตอร์ ที่มีต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ มีข้อกระทงทั้งหมด 45 ข้อ ลักษณะของมาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ต ค่า 5 ระดับ จากคำตอบว่า ระดับน้อยที่สุด ถึงระดับมากที่สุด โดยจุดกลางของคะแนน คือ ระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์ มีข้อกระทงทั้งหมด 66 ข้อ ลักษณะของมาตรวัด เป็นแบบลิเคิร์ต ค่า 5 ระดับ จากคำตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยจุดกลางของคะแนน คือ ไม่แน่ใจ

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองบางส่วนและส่งทางไปรษณีย์บางส่วน ให้กับบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 254 ฉบับ โดยแนบหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ออกโดยประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชผู้อำนวยการสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ ให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 15 วัน แบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ได้แนบของเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยไปพร้อมกับแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน คิดเป็นร้อยละ 100

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมบรรยายประกอบ
- 2) วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากแบบสอบถามโดยสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้
- 3) วิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครูของพอลล่า เลสเตอร์ โดยการรวมคะแนน ที่ได้จากแบบวัดความพึงพอใจ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้
- 4) วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ multiple regression analysis โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (stepwise)

### 1.3 สรุปผลการวิจัย

#### 1.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 254 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกกลุ่มตัวอย่างตาม เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.35 โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.76 มีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.12 ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 1 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.55 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.93

#### 1.3.2 ผลวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย 4.39 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

1) ผลการวิเคราะห์คิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็นได้แก่ โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการดูแลนักเรียนประจำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของระดับความคิดเห็นได้แก่ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารการดูแลนักเรียนประจำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมาก

2) ผลการวิเคราะห์คิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็นได้แก่ นักเรียนรู้จักดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของระดับความคิดเห็นได้แก่ นักเรียนมีความรู้ ทักษะ สามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ หลีกเลี่ยงต่อสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรงโรคร้าย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก

3) ผลการวิเคราะห์คิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น ได้แก่ นักเรียนตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีผลงานด้านศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์/ กีฬา และนันทนาการตามความสนใจหรือความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของระดับความคิดเห็นได้แก่ นักเรียนมีความตระหนักรู้ สำนึก ห่วงแทน สามารถอธิบายหรือเล่าเรื่องแสดงออกถึงการทดแทนคุณ

ของชาติ ความเลื่อมใสและศรัทธาศาสนา ความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ได้อย่างน้อย 1 เรื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมาก

4) ผลการวิเคราะห์คิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็นได้แก่ โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานและแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม รวมทั้งระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์ และโรงเรียนมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมด้านการปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนางานด้านอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม ระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของระดับความคิดเห็นได้แก่ โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์สำหรับการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำในหอพักหรือบ้านพักนักเรียนที่เพียงพอและเหมาะสม ตามความจำเป็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก

5) ผลการวิเคราะห์คิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็นได้แก่ โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ การป้องกัน แก้ไขปัญหาภัยจากธรรมชาติ เช่น ภัย วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย สึนามิ แผ่นดินไหว แผ่นดินถล่ม ภัยจากบุคคล เช่น การถูกล่อลวง การถูกทำร้าย การถูกล่วงละเมิดสิทธิ การก่อการร้ายและการสู้รบสงคราม และ โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ การป้องกัน แก้ไขปัญหาภัยจากมลพิษจากสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางเสียง มลพิษทางแสง มลพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ ภัยจากโรคระบาด เช่น ไข้หวัดนก ไข้เลือดออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของระดับความคิดเห็นได้แก่ โรงเรียนมีสถานที่เพื่อการจัดเก็บสารเคมี สารพิษอื่นๆ และอุปกรณ์การทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก

### 1.3.3 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก โดยหากพิจารณาจำแนกเป็นรายองค์ประกอบโดยรวมทั้ง 9 ด้านสรุปผลได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับมาก โดยรายข้อพบว่าความพึงพอใจในเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ฉันได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ระดับต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในเชิงลบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ฉันได้รับคำแนะนำที่ไม่เกิดประโยชน์บ่อยครั้งจากผู้บังคับบัญชา ระดับต้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 อยู่ในระดับน้อย

2) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับมาก



โดยรายช้อพบว่าความพึงพอใจในเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ฉันเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในเชิงลบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เพื่อนร่วมงานของฉันขอวิจารณ์ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 อยู่ในระดับปานกลาง

3) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก โดยรายช้อพบว่าความพึงพอใจในเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สภาพการทำงานในโรงเรียนของฉันสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงได้ และโรงเรียนมีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในเชิงลบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การบริหารโรงเรียนของฉันไม่มีนโยบายที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมาก

4) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมาก โดยรายช้อพบว่าความพึงพอใจในเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานสอนทำให้ฉันมีรายได้ที่มั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในเชิงลบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เงินเดือนที่ได้จากงานสอนไม่สามารถทำให้ฉันใช้ชีวิตอย่างที่ต้องการได้ และเงินเดือนครูเกือบไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 อยู่ในระดับปานกลาง

5) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมาก โดยรายช้อพบว่าความพึงพอใจในเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานสอนเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ฉันได้ช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในเชิงลบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ฉันไม่สนใจนโยบายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก

6) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก โดยรายช้อพบว่าความพึงพอใจในเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานสอนทำให้ฉันมีโอกาสใช้ทักษะได้หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในเชิงลบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ฉันไม่มีอิสระในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 อยู่ในระดับปานกลาง

7) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก โดยรายช้อพบว่าความพึงพอใจในเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานสอนทำให้ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจในเชิงลบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานสอนเป็นงานที่จำกัดโอกาสในความก้าวหน้าของฉันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 อยู่ในระดับปานกลาง

8) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก โดยรายช้อพบว่าความพึงพอใจในเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานสอนทำให้ฉันมีอนาคตที่มั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในเชิงลบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ฉันกังวลที่จะไม่ได้ทำงานสอนของฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก



9) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน การดูแลนักเรียนประจำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก โดยรายข้อพบว่าความพึงพอใจในเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ฉันได้รับการยอมรับ ในงานสอนที่ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในเชิงลบที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ฉันได้รับการยอมรับในการทำงานน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก

### 1.3.4 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 จากการศึกษาพบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพียง 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่ตัวแปรนี้ทำนายความพึงพอใจของบุคลากร วิทยาลัยสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 22.00 ( $R^2 = 0.220$ ) ซึ่งสามารถสร้าง สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 1.798 + 0.452 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_y = 0.469(ZX_1)$$

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล นักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมา อภิปรายผล ดังนี้

### 2.1 ผลวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี ความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ และด้านการรักษา ความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก มาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นมาตรฐานที่โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ทุกแห่งต้องยึดถือปฏิบัติให้มี ประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการดูแลนักเรียน ประจำในโรงเรียนเพราะงานดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ถือเป็นภาระงานที่มี ความสำคัญองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะทางด้านอื่นของนักเรียนซึ่งได้แก่ ทักษะทาง

วิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะทางอาชีพของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของยิ่งศักดิ์ พิณภิรมย์ (2556) ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานดูแลนักเรียนสำหรับนักเรียนประจำ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสัญญา แสนทวีสุข (2554, น. 78) ที่ศึกษาและพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

## 2.2 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะว่า การดูแลนักเรียนประจำเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำนั้นความรับผิดชอบถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดที่พึงต้องยึดหรือปฏิบัติมากที่สุดในการการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดูแลนักเรียนประจำ เพราะความรับผิดชอบหมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด (Herzberg, F.B., 1957 อ้างถึงใน ณัฐภรณ์ ชื่อมาก, 2551, น. 25) โดยความรับผิดชอบนี้ถือเป็นปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนประจำนั้น ครูผู้สอนไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนเพียงอย่างเดียวยังต้องทำหน้าที่เป็นครูผู้ดูแลนักเรียนประจำนอนอีกตลอด 24 ชั่วโมง จะเห็นได้จากผลการศึกษาในรายชื่อดังความมั่นคงในงานคืออันกังวลที่จะไม่ได้ทำงานสอนของฉัน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดยขณะปฏิบัติหน้าที่ครูนอนอาจมีเหตุสุดวิสัย เช่น นักเรียนเจ็บป่วยต้องนำส่งโรงพยาบาลเลยไม่ได้มีเวลาเตรียมการสอนอย่างเต็มที่จึงอาจจะกังวลที่จะไม่ได้ทำงานสอนหรือทำหน้าที่ในการสอนไม่เต็มที่จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านความมั่นคงในงานต่ำกว่าด้านอื่น เพราะความมั่นคงในงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและยั่งยืนของวิชาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร ถือเป็นปัจจัยจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ถ้ามีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะรู้สึกไม่ชอบงานขึ้น

## 2.3 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาพบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพียง 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และได้ทำนายความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 22.00 โดยส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนตัวแปรด้านคุณภาพนักเรียนประจำ ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ และด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน

ไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเป็นเพราะว่าในการดำเนินงานในองค์กรนั้นด้านการบริหารจัดการ ถือว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานในการดูแลนักเรียนประจำย่อมต้องมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน รวมถึง มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม วิเคราะห์และนำผลไปใช้ปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายมาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการและการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ ที่อธิบายไว้ว่า โครงการกิจกรรมและแผนการดำเนินงานที่ส่งเสริมนักเรียนประจำให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์นั้น ต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม รวมถึงมีการวิเคราะห์และนำผลไปใช้ในการบริหารจัดการดูแลนักเรียนประจำ และพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมครอบคลุมภารกิจการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย งานกิจการนักเรียน งานหอพัก งานอนามัย งานโภชนาการ งานบริการ งานอาคารสถานที่ และงานรักษาความปลอดภัย ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีความพึงพอใจต่อผลการบริหารจัดการนักเรียน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, น. 21)

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

**3.1.1 การนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยพบว่า ด้านคุณภาพนักเรียนประจำและด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตและด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิต ของนักเรียนประจำด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ ดังนั้นโรงเรียนจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาทั้งด้านคุณภาพนักเรียนประจำ ซึ่งได้แก่ การส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ รักษาความสะอาด และรักการออกกำลังกาย มีความรู้ทักษะ สามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ หลีกเลียงจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ มีน้ำหนัก ส่วนสูง ดัชนีมวลกายตามเกณฑ์ของกรมอนามัย และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของสสส. เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทของตนเอง มีความรู้ เข้าใจและน้อมนำพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้กับนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์มาใช้ในการดำรงชีวิต รู้และเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีจิตสาธารณะ อนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมและด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนประจำควรมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย สิ่งเสพติด และปัญหาทางเพศ มีการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพ มีการควบคุมสัตว์เลี้ยง กำจัด

สัตว์ที่มีพิษและสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค มีการจัดเก็บสารเคมี สารพิษอื่นๆและอุปกรณ์การทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ มีการใช้ที่ถูกต้องและปลอดภัย มีการจัดระบบ มาตรการเตือนภัยโดยจัดให้มี คณะบุคคลที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในโรงเรียนประจำ และมีสถานที่เพื่อการจัดเก็บสารเคมี สารพิษอื่นๆ และ อุปกรณ์การทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะอย่างต่อเนื่อง

### 3.1.2 การนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อสร้างความพึงพอใจในการดำเนินงานตาม

#### มาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านอื่นๆ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน เมื่อศึกษารายข้อในด้านความมั่นคงในงานพบว่าบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นว่างานสอนทำให้ฉันมีอนาคตที่มั่นคง แต่ในขณะที่เดียวกันยังมีความคิดเห็นว่างานสอนของฉันรู้สึกไม่มั่นคงในงานสอนของฉัน ในขณะที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับฉันกังวลที่จะไม่ได้ทำงานสอนของฉันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังนั้นผู้บริหารควรมุ่งให้ความสำคัญพร้อมปรับทัศนคติหรือหาแนวทางให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานลดความกังวลใจเกี่ยวกับภาระงานที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่สอนทำไม่ได้เต็มที่ เช่น ลดภาระงานด้านเอกสารอื่นๆ ที่เป็นงานหน้าที่พิเศษ โดยการจ้างบุคลากรมาทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะเป็นการคืนครูให้นักเรียน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2.2 ควรศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน สำหรับพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จในอนาคต





บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กาญจนา เศวตกาญจน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กิตติศักดิ์ ปัจจงษ์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ณัฐภรณ์ ชื่อมาก. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ณัทญา รัชพงษ์. (2551). ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2556). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ธานีทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ตี.
- ธีราพร ขยันการ. (2556). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นุจจรี เหมะธูลิน. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- บุญสนอง อาจจุฬา. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ปณวัตร สีหอม. (2556). สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายเขม-โพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปริกมณ จินตนาพันธ์. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม. วารสารบริหารธุรกิจ-ศรีนครินทร์วิโรฒ, (5)1, 116-138.

- มีมี สัจจกมล. (2548). *ความพึงพอใจของครูและนักเรียนต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านกายภาพของโรงเรียนหอวังกรุงเทพมหานคร*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- ยิ่งศักดิ์ พิณภิรมย์. (2556). *การพัฒนาการบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จัน ปีการศึกษา 2555*. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จัน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- ยุภา จันทะบุตร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์:พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา เมืองจินดา. (2553). *การศึกษาความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- รานี ไชยวงศ์. (2547). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองและครูต่อการจัดการศึกษาเป็นภาษาอังกฤษของโรงเรียนวิชัยวิทยาจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รสริน ศรีริگانนท์. (2555). *การวิเคราะห์องค์ประกอบ*. เอกสารประกอบการบรรยายมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ฤทัยรัตน์ ลีมัน. (2552). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จังหวัดตรัง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วัชรารุ่งรัตน์. (2556). *การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดสภาพแวดล้อมภายในสภามหาวิทยาลัย นครระยอง (วัดตรีรัตนาราม) สังกัดกองศึกษาเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วาสนา มะณีเรือง. (2552). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วาสนา สิงหะเคนทร์. (2553). *ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิบูลย์ ลีอมงคล. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชัยภูมิ: วิทยาการพิมพ์.

- สัญญา แสันทวีสุข. (2554). *สภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สายชล บุญชัย. (2555). *ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดให้บริการของห้องสมุดโรงเรียนนวมินทร์ทราชนิเทศ เบญจมาชาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *มาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. มหาสารคาม: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพงษ์ พรงาม. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- สมยศ นาวิการ. (2521). *การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดวงกลม.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Adams, J. Stacy. (1975). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 2, New York: Academic Press, 195, pp.267-299. Cited in Steers, R. M. and Porter, L. W. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Algier, C. J. (2005). *Job satisfaction, leadership styles and teaching practices among CNMI public elementary school teacher (commonwealth of the northern Mariana Island)*. Retrieved from <http://www.lib.com/dissertations/fullcit/3131494>.
- Dramstad, S. A. (2005). *Job satisfaction and organizational commitment among teacher in Norway: A comparative study of selected school from public and private educational systems*. Retrieved from <http://www.lib.Umi.com/dissertations/fulleit.3122213>.

- Eisenberger, R., Cumming, J., & Armeli, S. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 182, 812-120.
- Lester, E. P. (1987). Development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire (TJSQ). *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 47, 223-233.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction: *Handbook Of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A. (1981). *Job satisfaction: industrial psychology*. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Newstrom, John, W. & David, K. (1989). *Organizational behavior*. 8<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Quinn, R. P. & Shepard, L.G. (1974). *The 1972-1973 quality of employment survey*. Ann Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Scarpello and Campbell. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there ?. *Personal Psychology*, Autumn, 577-600.
- Sergiovanni, M. (1980). *Education governance and administrative*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Weiss, D.M., Dawis, R. V. & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Williamson, J. N. (2005). The relationship between teacher' level of social interest and teacher efficiency and their degree of satisfaction: An exploratory study. Texas: Baylor University.
- Wukovits, F. (2005). *Factors in job satisfaction of high school mathematics teacher in bexar county*. Retrieved from <http://www.lib.Uni.com/dissertations/fullcit>.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ





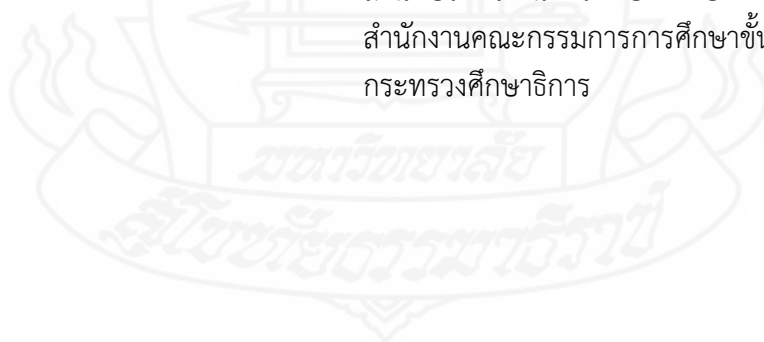
**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล  
ตำแหน่งทางการบริหาร  
วุฒิการศึกษา  
ประสบการณ์หรือความชำนาญ  
ดร.อภิชา ธีระพันธ์  
ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติ  
โครงการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วม  
ตามเกณฑ์สถานศึกษารางวัลพระราชทานในโรงเรียน  
ราชประชานุเคราะห์ 50
2. ชื่อ – นามสกุล  
ตำแหน่งทางการบริหาร  
วุฒิการศึกษา  
ประสบการณ์หรือความชำนาญ  
นางวิมาลา รักพรหม  
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดชัยภูมิ  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการวัดผลการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม  
ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ  
การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนนักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ขอนแก่น
3. ชื่อ – นามสกุล  
ตำแหน่งทางการบริหาร  
วุฒิการศึกษา  
ประสบการณ์หรือความชำนาญ  
นายสันติ สกุลเดช  
รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร  
รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน  
คณะทำงานงานมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

4. ชื่อ – นามสกุล ดร.มณูญ ศิวารมย์  
ตำแหน่งทางการบริหาร อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก การวัดผลและประเมินผล (ค.ด.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ประสบการณ์หรือความชำนาญ สอนวิธีวิทยาวิจัยขั้นสูง ระดับปริญญาเอก  
ปริญญาโท โปรแกรมประมวลผล SPSS, LISREL, M-PLUS  
ผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. ชื่อ – นามสกุล ว่าที่ร้อยตรีณรงค์รัชช์ โชคธนาประสิทธิ์  
ตำแหน่งทางการบริหาร รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50  
วุฒิการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
กศ.ม. (บริหารการศึกษา) , รป.ม.(นโยบายสาธารณะ)  
มหาวิทยาลัยนเรศวร  
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ปัจจุบันกำลังศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก  
สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
คณะทำงานจัดทำเครื่องมือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
งานมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ



### ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ตารางแสดงค่า IOC รายข้อ
- การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย (reliability)



## ตารางแสดงค่า IOC รายข้อ

ชื่อนักศึกษา: นางสาววิญญา นันทา  
 เลขประจำตัวนักศึกษา: 2562301073 โทรศัพท์ติดต่อ: 0807568774  
 ชื่อเรื่อง: สภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ  
 ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 (ดร.อภิชา ธีระพันธ์)	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 (นางวิมาลา รักพรหม)	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 (นายสันติ สกฤตเดช)	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 (ดร.มบุญ ศิวารมย์)	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 (ว่าที่ร้อยตรีณรงค์รัชช โชคนาประสิทธิ์)	ค่า IOC
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	0	1	1	0.8
18	1	1	0	1	1	0.8
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1



ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 (ดร.อภิชา ธีระพันธ์)	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 (นางวิมาลา รักพรหม)	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 (นายสันติ สกฤตเดช)	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 (ดร.มนูญ ศิวารมย์)	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 (ว่าที่ร้อยตรีณรงค์รัช โชคธนาประสิทธิ์)	ค่า IOC
27	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1



แบบสรุปการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง สภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ  
ใน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือ

- |   |   |
|---|---|
| 1. ดร.อภิชา ธีระพันธ์<br>ประสบการณ์หรือความชำนาญ                    | ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50  |
| 2. นางวิมาลา รักพรหม<br>ประสบการณ์หรือความชำนาญ                     | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50   |
| 3. นายสันติ สกุลเดช<br>ประสบการณ์หรือความชำนาญ                      | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดชัยภูมิ   |
| 4. ดร.มนูญ สีวามย์<br>ประสบการณ์หรือความชำนาญ                       | ผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาการพิเศษ  |
| 5. ว่าที่ร้อยตรีณรงค์รัช โชคธนาประสิทธิ์<br>ประสบการณ์หรือความชำนาญ | รองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน<br>คณะทำงานงานมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ<br>อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา |
|   | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50<br>คณะทำงานงานมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ   |

สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำใน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม =ΣR	IOC =ΣR/N	แปลผล	ข้อเสนอ
		คนที่ 1 ดร.อภิชา (R1)	คนที่ 2 นางวิมาลา (R2)	คนที่ 3 นายสันติ (R3)	คนที่ 4 ดร.มนูญ (R4)	คนที่ 5 ว่าที่ร้อยตรีณรงค์รัช				
1. ด้านการบริหารจัดการ										
1	โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการ บริบทของโรงเรียน ชุมชนและตอบสนองนโยบายของต้นสังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
2	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
3	โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบดูแลนักเรียนประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	ควรตัดข้อความที่เน้นสีเหลืองเปลี่ยนเป็นคำว่า "การ"

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม =ΣR	IOC =ΣR/N	แปลผล	ข้อเสนอ
		คนที่ 1 คร.อภิชา (R1)	คนที่ 2 นางนิมิตา (R2)	คนที่ 3 นายสันติ (R3)	คนที่ 4 ดร.มณูญ (R4)	คนที่ 5 ว่าที่ร้อยตรีอมรศักดิ์				
4	โรงเรียนมีคู่มือ แนวปฏิบัติตามโครงสร้างการบริหารการดูแลนักเรียนประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	ควรเพิ่มคำว่า "ในการดูแลนักเรียนประจำ" ต่อท้าย
6	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
7	โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	ควรเพิ่มคำว่า "ในการดูแลนักเรียนประจำอย่างต่อเนื่อง" ต่อท้าย
8	โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักเรียนประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
9	โรงเรียนมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาครู บุคลากรและนักเรียนประจำ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
10	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในกรณีพิเศษ กำกับ ติดตามเป็นลายลักษณ์อักษรและมีแผนหรือปฏิทินการนิเทศ กำกับ ติดตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
11	โรงเรียนมีการบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำแบบมีส่วนร่วมผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
12	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินเพื่อการพัฒนา หรือปรับปรุงการบริหารการดูแลนักเรียนประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
2. ด้านคุณภาพนักเรียนประจำ										
13	นักเรียนรู้จักดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
14	นักเรียนรู้จักรักษาความสะอาดเครื่องใช้ส่วนตัวและส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
15	นักเรียนมีความรู้ ทักษะ สามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ หลีกเลี่ยงต่อสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม = ER	IOC = ER/N	แปลผล	ข้อเสนอ
		คนที่ 1 ดร.อภิชา (R1)	คนที่ 2 นางวิมลลา (R2)	คนที่ 3 นายสันติ (R3)	คนที่ 4 ดร.บุญญ (R4)	คนที่ 5 ที่ปรึกษารองคณาจารย์				
16	นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อตนเองและส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
17	นักเรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของสสท.	+1	+1	0	+1	+1	5	0.8	ใช้ได้	เกณฑ์สสท.บางคน อาจไม่ผู้ ควรใช้ชื่อเต็ม ของสสท.
18	นักเรียนได้รับการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปีและ ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมพลศึกษาหรือสำนักงาน กองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)	+1	+1	0	+1	+1	5	0.8	ใช้ได้	มาตรฐานของกรมพล ศึกษาหรือ สสส.ผู้ตอบ อาจไม่ทราบทำให้การ ตอบได้ผลไม่ชัดเจน ในการตอบ
19	นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกมี ความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
20	นักเรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์ เคารพสิทธิ์ผู้อื่นสามารถ ปรับตัวให้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
21	นักเรียนน้อมนำพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้กับนักเรียนโรงเรียนราชประชานุ เคราะห์ 12 ข้อ มาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและ ปฏิบัติตนจนเป็นกิจนิสัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
22	นักเรียนประจำมีจิตสาธารณะ อนุรักษ์พลังงานและ สิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
23	นักเรียนมีส่วนร่วมในการรักษาสาธารณสุขสมบัติและ สิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
24	นักเรียนร่วมกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อพัฒนาโรงเรียน ชุมชน และสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
25	นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างสุภาพ และสร้างสรรค์ยอมรับความคิดเห็นและวัฒนธรรม ที่แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม =ΣR	IOC =ΣR/N	แปลผล	ข้อเสนอ
		คนที่ 1 ดร.อภิชา (R1)	คนที่ 2 นางวิภาดา (R2)	คนที่ 3 นายสัมพันธ์ (R3)	คนที่ 4 ดร.มนูญ (R4)	คนที่ 5 ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ศักดิ์				
3. ด้านการส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ										
26	นักเรียนมีความตระหนัก สำนึก ห่วงเห่น สามารถอธิบายหรือเล่าเรื่องแสดงออกถึงการทดแทนคุณของชาติ ความเต็มใจและศรัทธาศาสนา ความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ได้อย่างน้อย 1 เรื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
27	นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตในโรงเรียนประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
28	นักเรียนสามารถปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
29	นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของผู้เรียน (ศอร.) ที่ตนเองถนัดและสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
30	นักเรียนตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีผลงานด้านศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์/ กีฬา และนันทนาการตามความสนใจหรือความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4. ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำ										
31	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานและแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม รวมทั้งระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	ควรตัดคำว่าอย่างชัดเจน
32	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมด้านการปรับปรุงบำรุงรักษา และพัฒนางานด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
33	โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ระบบสาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์ได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
34	นักเรียน ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษา ภูมิทัศน์ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมของหอพักหรือบ้านพักนักเรียนและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	



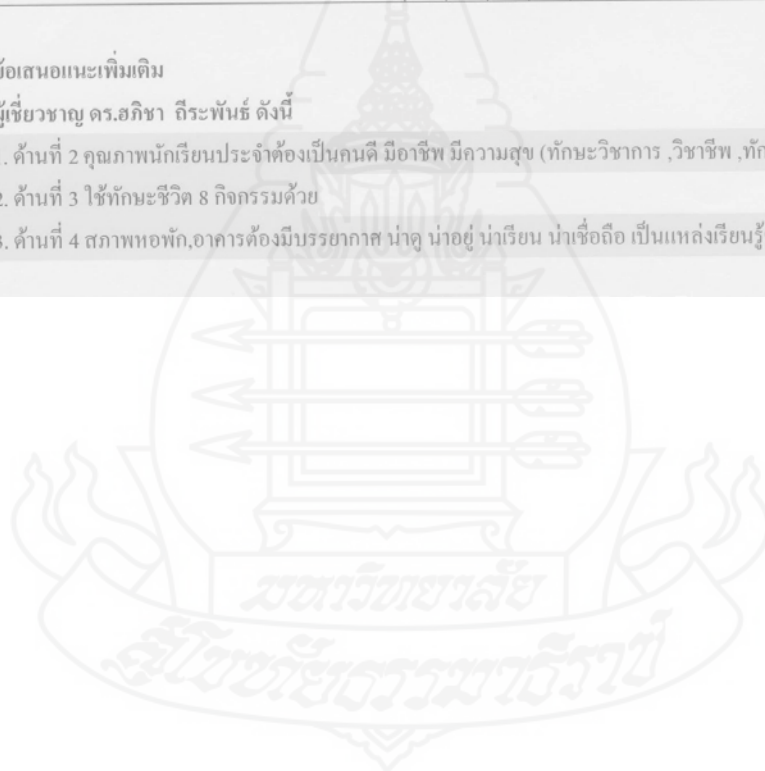
ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม =ΣR	IOC =ΣR/N	แปลผล	ข้อเสนอ
		คนที่ 1 คร.อภิธา (R1)	คนที่ 2 นนงวิมาลา (R2)	คนที่ 3 นนงธันดี (R3)	คนที่ 4 คร.มาญู (R4)	คนที่ 5 ว่าที่ร้อยตรีหญิงกรวิชุด				
35	นักเรียน ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำในหอพักหรือบ้านพักอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
36	โรงเรียนมีหอพักหรือบ้านพักที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
37	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์สำหรับการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำในหอพักหรือบ้านพักนักเรียนที่เพียงพอและเหมาะสมตามความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5. ด้านการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน										
38	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ การป้องกัน แก้ไขปัญหาภัยจากธรรมชาติ เช่น วนคภัย อุทกภัย อัคคีภัย สึนามิ แผ่นดินไหว แผ่นดินถล่ม ภัยจากบุคคล เช่น การถูกก่อตวง การถูกทำร้าย การถูกล่วงละเมิดสิทธิ การก่อการร้ายและการสู้รบสงคราม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
39	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ การป้องกัน แก้ไขปัญหาภัยจากมลพิษจากสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางเสียง มลพิษทางแสง มลพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ ภัยจากโรคระบาด เช่น ไข้หวัดนก ไข้เลือดออก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
40	โรงเรียนมี นโยบาย และมาตรการป้องกันสิ่งเสียดัดและปัญหา ทางเพศอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการรณรงค์ มีกรให้ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
41	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการป้องกัน ปกป้อง คุ้มครอง สิทธิ และสวัสดิภาพนักเรียนประจำ เช่น การให้ความรู้ การอบรม ให้กับครูและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
42	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบ ในการควบคุมสัตว์เลี้ยงกำจัดสัตว์ที่มีพิษและสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม =ΣR	IOC =ΣR/N	แปลผล	ข้อเสนอ
		คนที่ 1 ดร.อภิชา (R1)	คนที่ 2 นางวิมลลา (R2)	คนที่ 3 นายต้นดี (R3)	คนที่ 4 ส.ว.มณเฑียร (R4)	คนที่ 5 ว่าที่ร้อยตรีหญิงรังษิณี				
43	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการการจัดเก็บสารเคมี สารพิษ อื่นๆ และอุปกรณ์การทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ และการใช้งานที่ถูกต้อง ปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
44	โรงเรียนมีสถานที่เพื่อการจัดเก็บสารเคมี สารพิษ อื่นๆ และอุปกรณ์การทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
45	โรงเรียนประจำมีมาตรการการจัดระบบเตือนภัยและจัดให้มีคณะบุคคลที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

#### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้เชี่ยวชาญ ดร.อภิชา ถิระพันธ์ ดังนี้

1. ด้านที่ 2 คุณภาพนักเรียนประจำต้องเป็นคนดี มีอาชีพ มีความสุข (ทักษะวิชาการ ,วิชาชีพ ,ทักษะสังคม
2. ด้านที่ 3 ใช้ทักษะชีวิต 8 กิจกรรมด้วย
3. ด้านที่ 4 สภาพหอพัก,อาคารต้องมีบรรยากาศ น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน น่าเชื่อถือ เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน,ชุมชน



### การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย (reliability)

เรื่อง สภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ  
ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อ-สกุล นางสาวรัญญา นันทา เลขประจำตัวนักศึกษา 2562301073 เบอร์โทรศัพท์ 063-5031549

#### ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล นักเรียนประจำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการ บริบทของโรงเรียน ชุมชนและตอบสนอง นโยบายของต้นสังกัด	174.400	734.408	0.813	0.980
2	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานการดูแล นักเรียนประจำ	174.480	736.785	0.762	0.980
3	โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการดูแลนักเรียนประจำ	174.420	742.698	0.739	0.980
4	โรงเรียนมีคู่มือ แนวปฏิบัติตามโครงสร้างการ บริหารการดูแลนักเรียนประจำ	174.060	742.588	0.689	0.980
5	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในการดูแล นักเรียนประจำ	174.000	739.102	0.666	0.980
6	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนประจำ	174.000	741.143	0.774	0.980
7	โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพ ครูและบุคลากรในการดูแลนักเรียน ประจำอย่างต่อเนื่อง	174.040	738.121	0.737	0.980
8	โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพนักเรียนประจำ	173.920	746.157	0.623	0.981

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล นักเรียนประจำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
9	โรงเรียนมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบแผนงาน โครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาครู บุคลากร และนักเรียนประจำโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม เป็นสำคัญ	173.920	746.157	0.623	0.981
10	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการนิเทศ กำกับ ติดตามเป็นสายลักษณะอักษรและมีแผน หรือปฏิทินการนิเทศ กำกับ ติดตาม	174.160	739.688	0.736	0.980
11	โรงเรียนมีการบริหารงานการดูแลนักเรียน ประจำแบบมีส่วนร่วมผู้เกี่ยวข้อง	174.180	739.416	0.731	0.980
12	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินเพื่อการ พัฒนา หรือปรับปรุงการบริหารการดูแล นักเรียนประจำ	174.100	740.622	0.730	0.980
13	นักเรียนรู้จักดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	174.360	736.153	0.788	0.980
14	นักเรียนรู้จักรักษาความสะอาดเครื่องใช้ ส่วนตัวและส่วนรวม	174.440	737.435	0.736	0.980
15	นักเรียนมีความรู้ ทักษะ สามารถป้องกัน ตนเองให้พ้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ หลีกเลียง ต่อสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรงโรคมัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ	174.460	737.274	0.803	0.980
16	นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม	174.460	731.029	0.825	0.980
17	นักเรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	174.420	734.820	0.798	0.980
18	นักเรียนได้รับการทดสอบสมรรถภาพทางกาย ประจำปีและผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานของกรม พลศึกษาหรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้าง เสริมสุขภาพ (สสส.)	174.480	726.500	0.835	0.980

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล นักเรียนประจำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
19	นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจกล้า แสดงออก มีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทและ หน้าที่ของตนเอง	174.040	741.182	0.691	0.980
20	นักเรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์ เคารพสิทธิ์ ผู้อื่นสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ อย่างมีความสุข	173.900	742.622	0.702	0.980
21	นักเรียนน้อมนำพระบรมราโชบายของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทาน ให้กับนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 12 ข้อ มาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต ประจำวันและปฏิบัติตนจนเป็นกิจนิสัย	173.900	739.724	0.746	0.980
22	นักเรียนประจำมีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ พลังงานและสิ่งแวดล้อม	174.080	738.157	0.732	0.980
23	นักเรียนมีส่วนร่วมในการรักษาสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	173.980	745.938	0.603	0.981
24	นักเรียนร่วมกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อพัฒนา โรงเรียน ชุมชนและสังคม	174.220	740.175	0.693	0.980
25	นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง อย่างสุภาพและสร้างสรรค์ยอมรับความ คิดเห็นและวัฒนธรรมที่แตกต่าง	174.240	747.043	0.610	0.981
26	นักเรียนมีความตระหนัก สำนึก ห่วงแทน สามารถอธิบายหรือเล่าเรื่องแสดงออกถึงการ ทดแทนคุณของชาติ ความเลื่อมใสและศรัทธา ศาสนา ความจงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์ได้อย่างน้อย 1 เรื่อง	173.940	744.058	0.635	0.980
27	นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตในโรงเรียน ประจำ	174.000	741.551	0.669	0.980
28	นักเรียนสามารถปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำและ ผู้ตามที่ดีของสังคม	174.220	747.971	0.648	0.980



ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล นักเรียนประจำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
29	นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีใน การประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ ระหว่างเรียนของผู้เรียน (สอว.) ที่ตนเองถนัด และสนใจ	174.260	747.380	0.615	0.981
30	นักเรียนตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีผลงาน ด้านศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์/ กีฬา และ นันทนาการตามความสนใจหรือความถนัด	173.960	744.162	0.638	0.980
31	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานและแต่งตั้ง บุคลากรรับผิดชอบด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม รวมทั้งระบบสาธารณูปโภค และวัสดุครุภัณฑ์	174.080	739.830	0.658	0.980
32	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมด้าน การปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนางานด้าน อาคารสถานที่สภาพแวดล้อม ระบบ สาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์	174.140	742.898	0.674	0.980
33	โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษาและพัฒนา อาคารสถานที่สภาพแวดล้อม ระบบ สาธารณูปโภคและวัสดุครุภัณฑ์ได้อย่าง เหมาะสมและต่อเนื่อง	174.140	737.184	0.738	0.980
34	นักเรียน ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนใน การพัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษา ภูมิทัศน์ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมของหอพักหรือ บ้านพักนักเรียนและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย	174.160	742.627	0.669	0.980
35	นักเรียน ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ ซ่อมแซมและบำรุงรักษา สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกสำหรับการดำรงชีวิต ของนักเรียน ประจำในหอพักหรือบ้านพักอย่างต่อเนื่อง	174.300	737.643	0.756	0.980
36	โรงเรียนมีหอพักหรือบ้านพักที่เพียงพอและ เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนประจำ	174.120	740.067	0.729	0.980

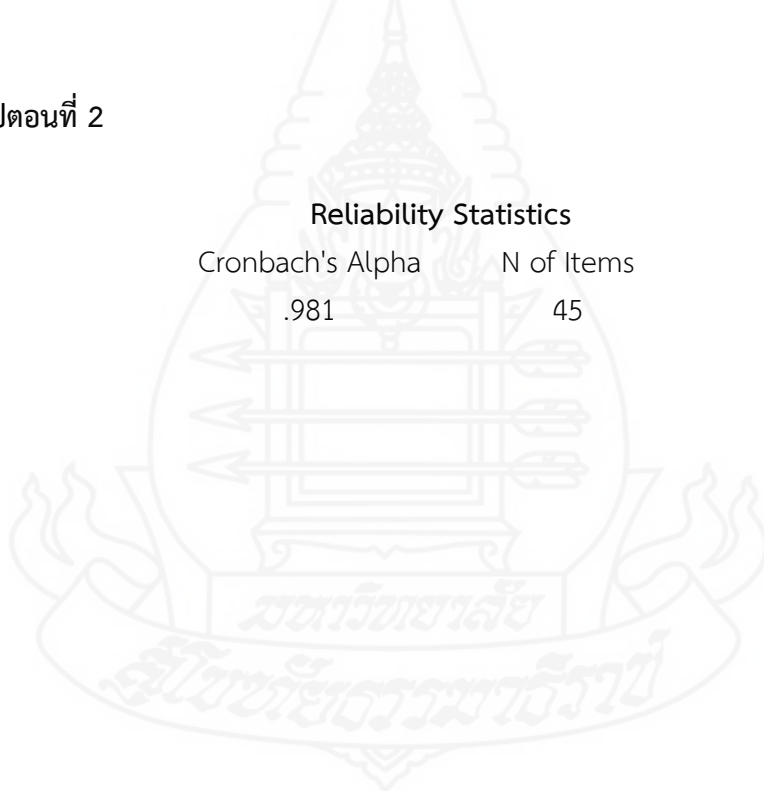
ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล นักเรียนประจำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
37	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ สำหรับการดำรงชีวิตของนักเรียนประจำใน หอพักหรือบ้านพักนักเรียนที่เพียงพอและ เหมาะสมตามความจำเป็น	174.360	740.602	0.734	0.980
38	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ การป้องกัน แก้ไขปัญหาย้ายจากธรรมชาติ เช่น วัตภัย อุทกภัย อัคคีภัย สึนามิ แผ่นดินไหว แผ่นดินถล่ม ภัยจากบุคคล เช่น การถูกล่อลวง การถูกทำร้าย การถูกล่วงละเมิดสิทธิ การก่อ การร้ายและการสู้รบสงคราม	174.360	745.092	0.675	0.980
39	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ การป้องกัน แก้ไขปัญหาย้ายจากมลพิษจากสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางเสียง มลพิษทางแสง มลพิษทาง อากาศ มลพิษทางน้ำ ภัยจากโรคระบาด เช่น ไข้หวัดนก ไข้เลือดออก	174.420	745.840	0.636	0.980
40	โรงเรียนมี นโยบาย และมาตรการป้องกันสิ่ง เสพติดและปัญหา ทางเพศอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการรณรงค์ มีการให้ความรู้	174.380	739.587	0.727	0.980
41	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการป้องกัน ปกป้อง คุ่มครองสิทธิและสวัสดิภาพนักเรียน ประจำ เช่น การให้ความรู้ การอบรม ให้กับครู และนักเรียน	174.460	731.029	0.825	0.980
42	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ คณะทำงาน หรือผู้รับผิดชอบ ในการควบคุมสัตว์เลี้ยง กำจัดสัตว์ที่มีพิษและสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค	174.440	734.496	0.799	0.980
43	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการการจัดเก็บ สารเคมี สารพิษ อื่นๆ และอุปกรณ์การทำ ความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ และการใช้งาน ที่ถูกต้อง ปลอดภัย	174.480	726.500	0.835	0.980

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล นักเรียนประจำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
44	โรงเรียนมีสถานที่เพื่อการจัดเก็บสารเคมี สารพิษอื่นๆ และอุปกรณ์ การทำความสะอาด ที่ถูกสุขลักษณะ	174.540	730.866	0.777	0.980
45	โรงเรียนประจำมีมาตรการการจักระบบเตือน ภัยและจัดให้มีคณะบุคคลที่รับผิดชอบด้าน ความปลอดภัย	174.500	735.561	0.807	0.980

## ตารางสรุปตอนที่ 2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	45



ตอนที่ 3 ความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้แบบวัดแบบวัดความพึงพอใจ ในการทำงานของคุณ (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	งานสอนทำให้ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ	244.360	2519.419	0.846	0.995
2	เงินเดือนครูเพียงพอต่อการดำรงชีพ	244.380	2526.975	0.827	0.995
3	งานสอนทำให้ฉันมีโอกาสใช้ทักษะได้หลากหลาย	244.380	2514.771	0.848	0.995
4	เงินเดือนที่ได้จากงานสอนไม่สามารถทำให้ฉันใช้ชีวิตอย่างที่ต้องการได้	244.280	2512.859	0.898	0.995
5	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของฉันเป็นผู้ที่ทำให้ครูขัดแย้งกัน	244.340	2497.086	0.923	0.995
6	ไม่มีใครบอกว่าเป็นครูที่ดี	244.300	2517.398	0.838	0.995
7	งานสอนเป็นงานที่ทำแบบประจำ ซ้ำซาก	244.320	2521.855	0.854	0.995
8	งานสอนปัจจุบันไม่สามารถทำให้ฉันก้าวหน้าในวิชาชีพได้	244.300	2509.235	0.886	0.995
9	สภาพการทำงานในโรงเรียนของฉันสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงได้	244.260	2513.788	0.894	0.995
10	ฉันได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น	244.320	2497.487	0.923	0.995
11	ฉันไม่มีอิสระในการตัดสินใจ	244.260	2515.666	0.826	0.995
12	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นเสนอแนะในการปรับปรุงงานสอนของฉัน	244.300	2518.582	0.848	0.995
13	งานสอนทำให้ฉันมีอนาคตที่มั่นคง	244.280	2509.144	0.851	0.995
14	ฉันได้รับการยอมรับในงานสอนที่ประสบความสำเร็จ	244.280	2512.002	0.883	0.995
15	ฉันเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน	244.340	2494.515	0.930	0.995
16	การบริหารโรงเรียนของฉันไม่มีนโยบายที่ชัดเจน	244.300	2516.990	0.821	0.995

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล นักเรียนประจำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
17	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นให้ความช่วยเหลือ เมื่อฉันต้องการ	244.320	2520.181	0.848	0.995
18	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ สะดวกสบาย	244.260	2510.482	0.823	0.995
19	งานสอนเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ฉันได้ช่วย ให้เด็กเกิดการเรียนรู้	244.280	2512.859	0.898	0.995
20	ฉันชอบเพื่อนร่วมงานที่ฉันทำงานด้วย	244.320	2497.814	0.920	0.995
21	งานสอนเป็นงานที่จำกัดโอกาสใน ความก้าวหน้าของฉัน	244.340	2518.841	0.833	0.995
22	นักเรียนให้ความเคารพในฐานะที่ฉันเป็นครู	244.320	2522.059	0.851	0.995
23	ฉันกังวลที่จะไม่ได้ทำงานสอนของฉัน	244.300	2510.378	0.873	0.995
24	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นไม่ให้การสนับสนุน ฉัน	244.320	2514.426	0.891	0.995
25	งานสอนเป็นงานที่น่าสนใจมาก	244.380	2498.649	0.919	0.995
26	สภาพการทำงานในโรงเรียนของฉัน ในขณะ นี้แย่มาก	244.340	2519.862	0.821	0.995
27	งานสอนไม่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม	244.320	2522.549	0.845	0.995
28	การบริหารโรงเรียนของฉัน มีการสื่อสาร ด้านนโยบายที่ดี	244.320	2510.344	0.868	0.995
29	ฉันรู้สึกไม่มั่นคงในงานสอนของฉัน	244.280	2512.655	0.900	0.995
30	งานสอนไม่ได้ให้โอกาสฉันในการพัฒนา วิธีการสอนใหม่ๆ	244.300	2506.214	0.897	0.995
31	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นปฏิบัติต่อทุกคนโดย เท่าเทียมกัน	244.300	2518.092	0.830	0.995
32	เพื่อนร่วมงานกระตุ้นให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น	244.320	2522.549	0.845	0.995
33	งานสอนทำให้ฉันได้มีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่ง/ระดับ	244.320	2509.202	0.881	0.995
34	ฉันรับผิดชอบในการวางแผนการสอนในแต่ละ ละวัน	244.280	2512.655	0.900	0.995
35	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนไม่ น่าพึงพอใจ	244.300	2506.214	0.897	0.995



ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล นักเรียนประจำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
36	ฉันได้รับเงินเดือนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับ ความสามารถของฉัน	244.280	2518.818	0.828	0.995
37	เพื่อนร่วมงานของฉันชอบวิจารณ์ซึ่งกันและ กัน	244.300	2523.969	0.834	0.995
38	ฉันมีความรับผิดชอบต่องานสอนของฉัน	244.300	2515.031	0.843	0.995
39	เพื่อนร่วมงานให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูล ป้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของฉัน	244.260	2517.339	0.877	0.995
40	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นให้ความช่วยเหลือใน การปรับปรุงการสอนของฉัน	244.340	2494.678	0.929	0.995
41	ฉันไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	244.300	2515.724	0.835	0.995
42	งานสอนส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	244.320	2520.181	0.848	0.995
43	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นไม่ยินดีที่จะรับฟัง ข้อเสนอแนะต่างๆ	244.320	2507.977	0.873	0.995
44	เงินเดือนครูเกือบไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	244.260	2512.890	0.905	0.995
45	งานสอนเป็นงานที่ไม่แตกต่างจากอาชีพอื่น	244.320	2497.610	0.922	0.995
46	การเป็นครูเป็นสิ่งที่น่าพึงพอใจอย่างมาก	244.280	2519.022	0.825	0.995
47	ฉันได้รับคำแนะนำที่ไม่เกิดประโยชน์ บ่อยครั้ง จากผู้บังคับบัญชาระดับต้น	244.280	2524.900	0.829	0.995
48	ฉันไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ฉันทำงานด้วย	244.280	2512.696	0.853	0.995
49	ฉันได้รับการยอมรับในการทำงานน้อย	244.240	2515.002	0.887	0.995
50	งานสอนเป็นงานที่ให้โอกาสที่ดีสำหรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน	244.300	2499.031	0.912	0.995
51	ฉันกับเพื่อนร่วมงานมีความสนใจคล้ายๆ กัน	244.260	2520.441	0.816	0.995
52	ฉันไม่รับผิดชอบต่อสิ่งที่ฉันทำ	244.280	2523.757	0.844	0.995
53	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ ที่ต้องการเพื่อการสอนที่ดีของฉัน	244.240	2514.594	0.845	0.995
54	ฉันมีมิตรภาพที่ยาวนานกับเพื่อนร่วมงาน	244.280	2512.655	0.900	0.995
55	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	244.300	2505.520	0.905	0.995
56	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นทำให้ฉันรู้สึกอึดอัด	244.260	2523.053	0.808	0.995
57	เงินเดือนของครูน้อยกว่าที่ฉันควรจะได้รับ	244.320	2521.447	0.832	0.995

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแล นักเรียนประจำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
58	ฉันพยายามที่จะตระหนักถึงนโยบายของ โรงเรียน	244.300	2509.520	0.861	0.995
59	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นรู้ถึงงานสอนที่ดีของ ฉัน	244.280	2512.165	0.906	0.995
60	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นอธิบายถึงสิ่งที่เขา คาดหวังต่อการทำงานของฉัน	244.340	2507.453	0.895	0.995
61	งานสอนทำให้ฉันมีรายได้ที่มั่นคง	244.320	2520.222	0.823	0.995
62	ผู้บังคับบัญชาระดับต้นชื่นชมฉันในงานสอน ที่ดี	244.320	2521.447	0.859	0.995
63	ฉันไม่สนใจนโยบายของโรงเรียน	244.320	2513.324	0.857	0.995
64	ฉันเข้ากันได้ดีกับนักเรียน	244.280	2515.634	0.890	0.995
65	เงินเดือนที่ได้รับของครูใกล้เคียงกันกับของ โรงเรียนอื่นๆ	244.260	2512.849	0.881	0.995
66	เพื่อนร่วมงานดูเหมือนว่าจะไม่ค่อยมีเหตุผล	244.240	2526.594	0.729	0.995

### ตารางสรุปตอนที่ 3

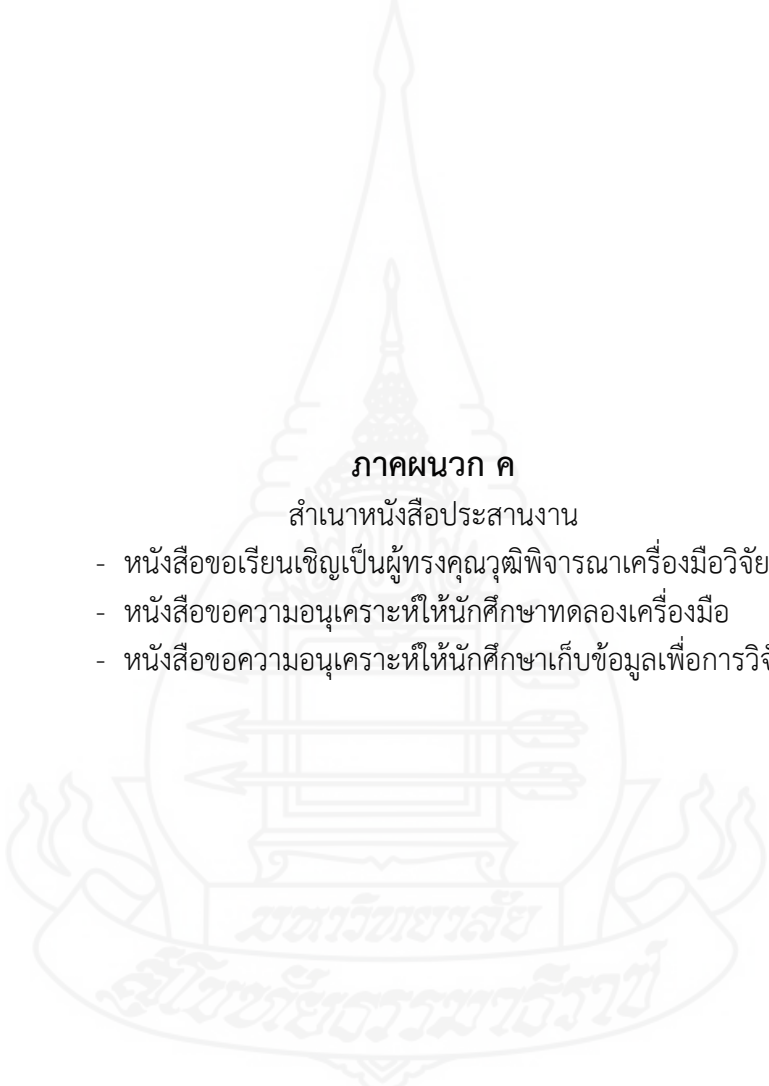
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha                      N of Items  
.995    66

### ตารางสรุปตอนที่ 2 และตอนที่ 3

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha                      N of Items  
.995    111



### ภาคผนวก ค

สำเนาหนังสือประสานงาน

- หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/๑๑๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อภิชา ธีระพันธ์

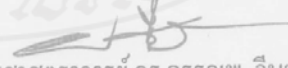
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววิรัชญา นันทา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษามาได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรนักศึกษา 080-7568774



ที่ ศช 0522.16 (บ)/ 111

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางวิมาลา รักพรหม


สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวรัชฎา นันทา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา วิชาเอก - สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรนักศึกษา 080-7568774





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/111

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสันติ สกุดเดช

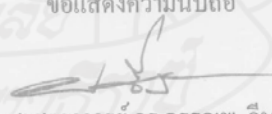
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววรัญญา นันทา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา วิชาเอก - สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพร จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรนักศึกษา 080-7568774



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/111

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.มนูญ ศิวารมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววรัญญา นันทา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษาศึกษา  
วิชาเอก - สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
สภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียน  
ศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น  
มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอ  
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้  
ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะ  
นำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรนักศึกษา 080-7568774



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/111

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีณรงค์รัช โขชนาประสิทธิ์


สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววิญญา นันทา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษามาได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรนักศึกษา 080-7568774



โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๐  
 ก.ศ. มจร  
 ๒๓ พ.ค. ๕๙  
 ๑๘.๐๐

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/ ๑๕๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
 จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๐.....

ด้วย นางสาววิญญา นันทา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษาวិชาเอก - สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากข้าราชการครูและบุคลากรส่วนหนึ่ง ในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้จะมีให้เป็นกรรพการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ

: เพื่อ โปรดพิจารณา  
 2 เห็นควร ผอ.ย.อ.อ.น.ค.ว.ส.ด.ง.เจ.น.  
 ๒๓ พ.ค. ๕๙

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- ทนพ

- ผอ.ย.อ.อ.น.ค.ว.ส.ด.ง.เจ.น.

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
 โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕  
 โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๓  
 เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๐-๓๕๖๘๗๓๗๔

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30  
 ตำบลบางพูดปากเกร็ด  
 กทม. ๑๐๘  
 วันที่ ๒๓ พ.ค. ๒๕๕๙  
 เวลา ๑๗.๓๕ น.

1/๑๓  
 ๒๓ พ.ค. ๕๙



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๙๓

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๐
รับที่..... ๒๘๑
วันที่ ๒ / ๘ / ๕๙ ตล. ๒๕๒๒ น.

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙

กลุ่มบริหารวิชาการ
รับที่..... ๑๒๖/๕๙
วันที่ ๕ ก.ค. ๕๙ เวลา ๒๒.๐๐ น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๐

ด้วยนางสาววรัญญา นันทา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก ข้าราชการครู บุคลากรส่วนหนึ่งในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของ นักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕๐

ขอแสดงความนับถือ

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา

ความมอบ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- กลุ่มอำนวยการ
- กลุ่มบริหารวิชาการ
- กลุ่มบริหารงบประมาณ
- กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน


ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐-๒๕๐๕-๘๕๐๕  
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗  
เบอร์โทรนักศึกษา ๐-๙๗๒๙-๘๗๑๘-๓

ศ.อรรณพ  
๕/๗/๕๙

- อ.อรรณพ  
อ.อรรณพ  
๙/๘/๕๙

๒/๘/๕๙





**ภาคผนวก ง**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามตอนที่ 1
- แบบสอบถามตอนที่ 2
- แบบสอบถามตอนที่ 3

## แบบสอบถามการวิจัย

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์

แบบสอบถามนี้ไม่ต้องเขียนชื่อของท่าน เพียงแต่ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และความคิดเห็นตามข้อคำถาม ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อคำถาม ข้อมูลเหล่านี้จะนำเสนอโดยการวิเคราะห์ที่ในภาพรวมทั้งหมด ดังนั้นการตอบแบบสอบถามนี้เป็นเพียงข้อมูลประกอบการวิจัยของนักศึกษานิพนธ์โท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามประการใด

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของทุกๆท่านไว้ ณ โอกาสนี้ อันจะส่งผลให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาวรัญญา นันทา  
นักศึกษานิพนธ์โท  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง สภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียน  
ประจำในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

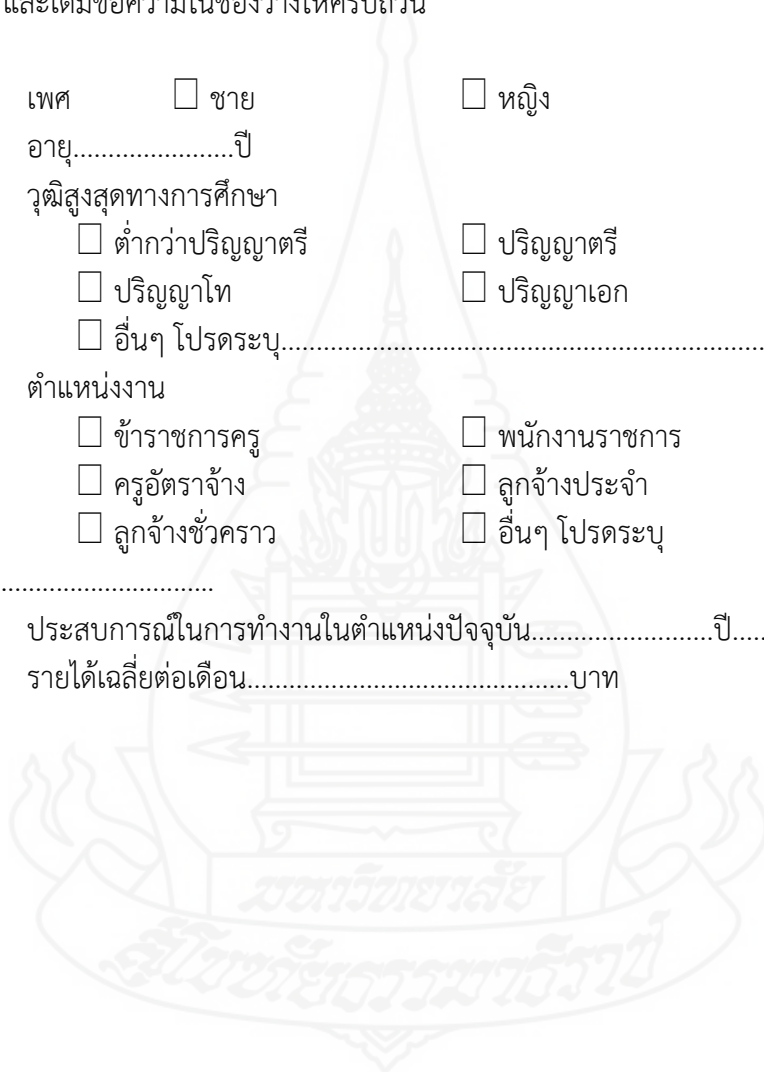
#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง  ที่ตรงกับลักษณะของท่านตามความเป็นจริง  
และเติมข้อความในช่องว่างให้ครบถ้วน

1. เพศ  ชาย  หญิง
  2. อายุ.....ปี
  3. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....	
  4. ตำแหน่งงาน
 

<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู	<input type="checkbox"/> พนักงานราชการ
<input type="checkbox"/> ครูอัตราจ้าง	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ
<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ
- .....
5. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน
  6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท



**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย X ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านต่อสภาพการดำเนินงาน  
ตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก  
3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง  
2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย  
1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการ บริบทของโรงเรียน ชุมชนและตอบสนองนโยบายของต้นสังกัด					
2	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำ					
3	โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการดูแลนักเรียนประจำ					
4	โรงเรียนมีคู่มือ แนวปฏิบัติตามโครงสร้างการบริหารการดูแลนักเรียนประจำ					
5	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในการดูแลนักเรียนประจำ					
6	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนประจำ					
7	โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ครูและบุคลากรในการดูแลนักเรียนประจำอย่างต่อเนื่อง					
8	โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักเรียนประจำ					
9	โรงเรียนมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบแผนงาน โครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาครู บุคลากรและนักเรียนประจำโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ					
10	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการนิเทศ กำกับ ติดตามเป็นลายลักษณ์อักษรและมีแผนหรือปฏิทินการนิเทศ กำกับ ติดตาม					
11	โรงเรียนมีการบริหารงานการดูแลนักเรียนประจำแบบมีส่วนร่วมผู้เกี่ยวข้อง					
12	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินเพื่อการพัฒนา หรือปรับปรุงการบริหารการดูแลนักเรียนประจำ					

ข้อที่	สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	นักเรียนรู้จักดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
14	นักเรียนรู้จักรักษาความสะอาดเครื่องใช้ส่วนตัวและส่วนรวม					
15	นักเรียนมีความรู้ ทักษะ สามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ หลีกเลี่ยงต่อสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรงโรคมัยอับติเหตุ และปัญหาทางเพศ					
16	นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม					
17	นักเรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของสำนักงานกองทุนสนับสนุน สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)					
18	นักเรียนได้รับการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปีและผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมพลศึกษาหรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)					
19	นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกมีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง					
20	นักเรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์ เคารพสิทธิผู้อื่นสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข					
21	นักเรียนน้อมนำพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้กับนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 12 ข้อ มาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและปฏิบัติตนจนเป็นกิจนิสัย					
22	นักเรียนประจำมีจิตสาธารณะ อนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม					
23	นักเรียนมีส่วนร่วมในการรักษาสาธารณสุขสมบัติและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน					
24	นักเรียนร่วมกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อพัฒนาโรงเรียน ชุมชนและสังคม					
25	นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างสุภาพและสร้างสรรค์ยอมรับความคิดเห็นและวัฒนธรรมที่แตกต่าง					
26	นักเรียนมีความตระหนัก สำนึก ห่วงแทน สามารถอธิบายหรือเล่าเรื่องแสดงออกถึงการทดแทนคุณของชาติ ความเลื่อมใสและศรัทธาศาสนา ความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ได้อย่างน้อย 1 เรื่อง					
27	นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตในโรงเรียนประจำ					
28	นักเรียนสามารถปฏิบัติตนให้เป็นผู้なและผู้ตามที่ดีของสังคม					



ข้อที่	สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29	นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ อีสาระ เพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของผู้เรียน (สอว.) ที่ตนเอง ถนัดและสนใจ					
30	นักเรียนตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีผลงานด้านศิลปะ/ดนตรี/ นาฏศิลป์/ กีฬา และนันทนาการตามความสนใจหรือความถนัด					
31	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานและแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม รวมทั้งระบบสาธารณสุข โภค และวัสดุครุภัณฑ์					
32	โรงเรียนมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมด้านการปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนางานด้านอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม ระบบสาธารณสุข โภคและวัสดุครุภัณฑ์					
33	โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ระบบสาธารณสุข โภคและวัสดุครุภัณฑ์ได้อย่าง เหมาะสมและต่อเนื่อง					
34	นักเรียน ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษา ภูมิทัศน์ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมของหอพักหรือ บ้านพักนักเรียนและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย					
35	นักเรียน ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการซ่อมแซมและบำรุงรักษา สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำรงชีวิต ของนักเรียนประจำ ในหอพักหรือบ้านพักอย่างต่อเนื่อง					
36	โรงเรียนมีหอพักหรือบ้านพักที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวน นักเรียนประจำ					
37	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์สำหรับการ ดำรงชีวิตของนักเรียนประจำในหอพักหรือบ้านพักนักเรียนที่ เพียงพอและเหมาะสมตามความจำเป็น					
38	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ การป้องกัน แก้ไขปัญหาภัยจาก ธรรมชาติ เช่น วัตภัย อุทกภัย อัคคีภัย สึนามิ แผ่นดินไหว แผ่นดินถล่ม ภัยจากบุคคล เช่น การถูกล่อลวง การถูกทำร้าย การถูกล่วงละเมิดสิทธิ การก่อการร้ายและการสู้รบสงคราม					
39	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ การป้องกัน แก้ไขปัญหาภัยจาก มลพิษจากสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางเสียง มลพิษทางแสง มลพิษ ทางอากาศ มลพิษทางน้ำ ภัยจากโรคระบาด เช่น ไข้หวัดนก ไข้เลือดออก					
40	โรงเรียนมี นโยบาย และมาตรการป้องกันสิ่งเสพติดและปัญหา ทางเพศอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการณรงค์ มีการให้ความรู้					

ข้อที่	สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
41	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการป้องกัน ปกป้อง คุ่มครองสิทธิ และสวัสดิภาพนักเรียนประจำ เช่น การให้ความรู้ การอบรม ให้กับครูและนักเรียน					
42	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการ คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบ ในการควบคุมสัตว์เลี้ยงกำจัดสัตว์ที่มีพิษและสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค					
43	โรงเรียนมีนโยบาย และมาตรการการกำจัดเก็บสารเคมี สารพิษ อื่นๆ และอุปกรณ์การทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ และการใช้งานที่ ถูกต้อง ปลอดภัย					
44	โรงเรียนมีสถานที่เพื่อการจัดเก็บสารเคมี สารพิษอื่นๆ และ อุปกรณ์การทำความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ					
45	โรงเรียนประจำมีมาตรการการจรัระบบเตือนภัยและจัดให้มีคณะ บุคคลที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำของบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบวัดแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู (Teacher Job Satisfaction Questionnaire – TJSQ) ของพอลล่า เลสเตอร์ จำนวน 66 ข้อ \*

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึของท่านที่มีต่องานในปัจจุบัน (โปรดกากบาท X ที่หมายเลขที่ตรงกับความรู้สึกของท่านตามความเป็นจริง)

#### การกำหนดระดับความคิดเห็น

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

\*หมายเหตุ แบบสอบถามนี้ไม่สามารถเผยแพร่ได้เนื่องจากเป็นงานที่ผู้แปลแปลจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ ผู้ที่สนใจหรือมีความประสงค์จะใช้แบบสอบถามฉบับนี้ โปรดมีหนังสือขอแบบสอบถามมาที่สำนักบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวรัฐญา นันทา
วัน เดือน ปีเกิด	7 พฤษภาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	วท.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น
ตำแหน่ง	ครู

