



# ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี กับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน

## Relationship between Effectiveness of Private Schools in Pathum Thani Province and Job Satisfaction of Teachers

วัสติกา รุมาคม

Vassiga Rumakhom

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Assist. Prof. Dr., Faculty of Arts and Education, Pathumthani University

Corresponding author. E-mail: vassigar@hotmail.com

Received : January 4, 2020

Revised : November 26, 2020

Accepted : December 28, 2020

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และขนาดโรงเรียน และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 232 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนและความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ครูผู้สอนที่เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และขนาดโรงเรียนที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน โรงเรียนเอกชน ครูผู้สอน



## Abstract

The purposes of this research were to 1) study effectiveness of private schools in Pathum Thani province; 2) study job satisfaction of teachers; 3) compare job satisfaction of teachers as classified by gender, age, educational qualification, period of employment, monthly income, and school size; and 4) study the relationship between effectiveness of private schools in Pathum Thani province and job satisfaction of teachers. The research sample consisted of 232 teachers from private schools in Pathum Thani province, obtained by simple random sampling. The employed research instrument was a questionnaire dealing with effectiveness of private schools and job satisfaction of teachers. Statistical analysis methods used to analyze the data were the frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, *t*-test for independent samples, F-test (One-way ANOVA), and Pearson's correlation coefficient. The research results showed that 1) effectiveness of private schools in Pathum Thani province was rated at the high level; 2) job satisfaction of teachers was rated at the high level; 3) no statistically significant difference was found in the levels of job satisfaction of teachers with different genders, ages, educational qualifications, employment periods, monthly incomes, and school sizes; and 4) effectiveness of private schools in Pathum Thani province correlated positively at the high level with job satisfaction of teachers.

**Keywords:** Effectiveness, Job satisfaction, Private school, Teacher

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ และได้ผลตามเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอันเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความมั่นคงและความสำเร็จในการบริหาร ดังที่ Cherrington (1994, อ้างถึงใน โสภณ ม่วงทอง, 2553) กล่าวว่าไว้ว่า องค์การจะดำรงอยู่ได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารซึ่งจะส่งผลต่อความอยู่รอด ความมั่นคง และความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน

ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล ย่อมต้องอาศัยครูผู้สอนเป็นกลไกสำคัญ ดังที่ วราภรณ์ เอี้ยวสกุล (2554) กล่าวว่า ครู อาจารย์เป็นผู้กำหนดและตัดสินใจด้านประสิทธิผลของการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องศึกษาวิธีการในการรักษาคุณภาพการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งจากการศึกษาข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะมีส่วนช่วยให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน อันจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้



ในการทำงานของครูผู้สอน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 45 ระบุให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา และถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาช่วยจัดการศึกษา แต่จากการศึกษาสภาพของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบัน พบว่าในภาพรวมโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาหอบด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นจำนวนนักเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการหลายด้าน ซึ่งทำให้โรงเรียนเอกชนหลายแห่งถึงขั้นปิดกิจการ (มดิชนสุดสัปดาห์, 2562) และในส่วนของปัญหาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีนั้น จากข้อมูลข่าวสารและงานวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชนบางแห่งในจังหวัดปทุมธานีดำเนินการจัดการศึกษาในลักษณะที่ไม่เป็นไปตามที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ไทยโพสต์, 2562) อีกทั้งจากงานวิจัยของ วราภรณ์ เจริญรัมย์ (2552) ที่ศึกษาและค้นพบข้อมูลที่แสดงถึงปัญหาการดำเนินงานด้านบัญชีของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ในหลายด้าน อาทิ ด้านการควบคุมรายรับรายจ่าย การตรวจสอบและการควบคุมภายใน ซึ่งจากข้อมูลข่าวสารและงานวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า จังหวัดปทุมธานีมีโรงเรียนเอกชนที่ประสบปัญหาในการบริหารโรงเรียนเอกชนที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการประสบปัญหาในการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการดำเนินงาน ซึ่งสภาพปัญหาจากการบริหารโรงเรียนดังที่กล่าวมาจะทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า มีหลายปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน เช่น สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและการบริหารงานในโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร เช่น คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู เช่น คุณลักษณะของครู ความพึงพอใจในงานของครู และพฤติกรรมการสอนของครู และปัจจัยด้านนักเรียน เช่น พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง และเจตคติของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านครูถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย คุณลักษณะของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ อายุในวัยทำงาน วุฒิการศึกษาตรงกับสาขาวิชาที่สอน และมีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีความชำนาญในสาขาวิชาที่ได้รับมอบหมาย จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในเรื่องของวุฒิการศึกษาของครู พบว่า วุฒิการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานของครูจึงเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดในภาพรวม และเป็นอารมณ์ที่แสดงออกในงานของบุคลากรทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน เช่น ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เป็นต้น (นฤมล เจริญพรสกุล, ช่อเพชร เป้าเงิน และสมบัติ คชสิทธิ์, 2559)



## ในการทำงานของครูผู้สอน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาตามที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน เพื่อให้ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีได้ทราบข้อมูลและนำไปกำหนดแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลและได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีในการบริหารงานได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ และได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในด้านการเงิน ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และเติบโต
2. ประสิทธิภาพด้านการเงิน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีในการบริหารจัดการด้านการเงิน ประกอบด้วย 1) มีการวางแผนการบริหารงบประมาณที่รัดกุม 2) มีการบริหารงบประมาณโดยมุ่งเน้นผลงาน 3) มีงบประมาณเพียงพอสำหรับใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานต่าง ๆ เสมอ
3. ประสิทธิภาพด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีในการดำเนินงานต่าง ๆ แล้วเกิดผลดังนี้ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นที่น่าพอใจ 2) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่น ๆ เป็นที่น่าพอใจ 3) นักเรียนมีความชอบ หรือพึงพอใจในการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดให้ 4) ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในปกครอง 5) ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึง



## ในการทำงานของครูผู้สอน

ประสงค์อื่น ๆ ของนักเรียนในปกครอง 6) ชุมชนพึงพอใจกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ที่โรงเรียนจัดขึ้น และ 7) ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจ

4. ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีในการบริหารดังนี้ 1) สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จได้เสมอ 2) สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ 3) สามารถนำจุดเด่นของโรงเรียนมาใช้เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน 4) ครูผู้สอนได้รับการนิเทศ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน และได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และ 5) สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้เสมอ

5. ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และเติบโต หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีในการดำเนินงานต่าง ๆ แล้วเกิดผลดังนี้ 1) ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2) ครูผู้สอนผลิตงานวิจัยและ/หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 3) โรงเรียนมีแนวคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานเสมอ และ 4) โรงเรียนมีสิ่งสนับสนุนและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และคิดค้นความรู้ใหม่ ๆ

6. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่เกิดความรู้สึกที่ดีเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการจากการทำงานในด้านปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้าจุน

7. ความพึงพอใจด้านปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่เกิดความรู้สึกที่ดีในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

8. ความพึงพอใจด้านปัจจัยก้าจุน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่เกิดความรู้สึกที่ดีในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านการนิเทศงาน 3) ด้านเงินเดือน 4) ด้านสภาวะการทำงาน และ 5) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิด Balanced Scorecard ของ Kaplan and Norton (1996) และความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ตามแนวคิด Two Factors Theory ของ Herzberg (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959)

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 89 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมกราคม- มีนาคม พ.ศ.2562

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

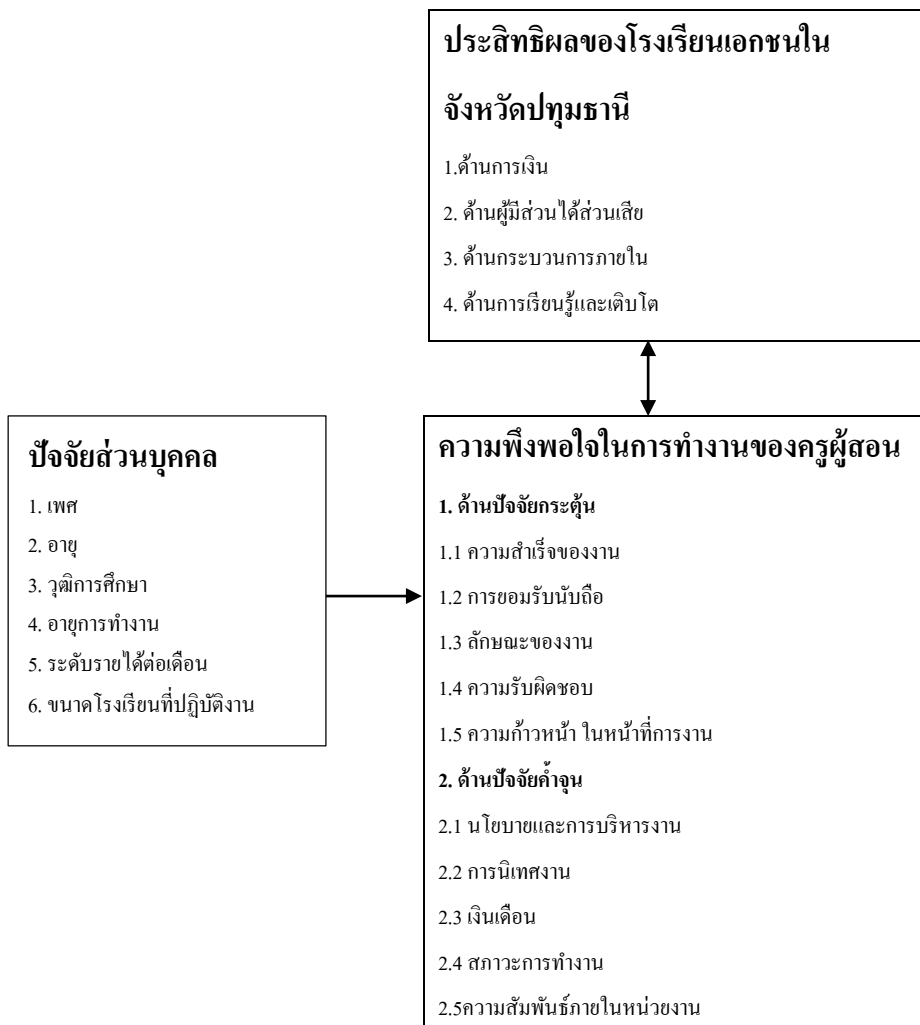
1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยใช้แนวคิด Balanced Scorecard ของ Kaplan and Norton (1996) โดยศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเงิน 2) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านกระบวนการภายใน และ 4) ด้านการเรียนรู้และเติบโต

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยใช้แนวคิด Two Factors Theory ของ Herzberg (Herzberg et al., 1959) โดยแบ่งเป็นความพึงพอใจด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม





## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 89 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 2,062 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 7 แห่ง และผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 7 แห่ง จำนวน 232 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพและความพึงพอใจของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นลักษณะมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อกระทงคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง .97

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ระหว่างเดือนมกราคม 2562 ถึง มีนาคม 2562
2. นำแบบสอบถามมาพิจารณาตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องสมบูรณ์ จนได้จำนวนแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.33



## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## ผลการวิจัย

### 1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.97$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพด้านการบริหารภายในมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.09$ ,  $SD = 0.60$ ) รองลงมา คือ ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และเติบโต ( $M = 3.96$ ,  $SD = 0.66$ ) ประสิทธิภาพด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $M = 3.92$ ,  $SD = 0.58$ ) และประสิทธิภาพด้านการเงิน ( $M = 3.90$ ,  $SD = 0.64$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการเงิน	3.90	0.64	มาก	4
2. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.92	0.58	มาก	3
3. ด้านการบริหารภายใน	4.09	0.60	มาก	1
4. ด้านการเรียนรู้และเติบโต	3.96	0.66	มาก	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	

### 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.93$ ,  $SD = 0.64$ ) โดยความพึงพอใจด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากัน ( $M = 3.93$ ,  $SD = 0.62$  และ  $M = 3.93$ ,  $SD = 0.65$  ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.05$ ,  $SD = 0.55$ ) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ( $M = 4.03$ ,  $SD = 0.63$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $M = 3.98$ ,  $SD = 0.59$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $M = 3.84$ ,  $SD = 0.62$ ) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $M = 3.73$ ,  $SD = 0.67$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.12$ ,  $SD = 0.61$ ) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศงาน ( $M = 4.04$ ,  $SD = 0.57$ ) ด้านสภาวะการทำงาน ( $M = 3.94$ ,  $SD = 0.67$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $M = 3.90$ ,  $SD = 0.56$ ) และด้านเงินเดือน ( $M = 3.64$ ,  $SD = 0.70$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2





ในการทำงานของครูผู้สอน

**ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุนของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมและรายด้าน**

ความพึงพอใจในการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
<b>ด้านปัจจัยกระตุ้น</b>			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.05	0.55	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.84	0.62	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.03	0.63	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.59	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.73	0.67	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านปัจจัยก้ำจุน</b>			
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.90	0.56	มาก
2. ด้านการนิเทศงาน	4.04	0.57	มาก
3. ด้านเงินเดือน	3.64	0.70	มาก
4. ด้านสภาวะการทำงาน	3.94	0.67	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.12	0.61	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูผู้สอนที่เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และขนาดโรงเรียนที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3-8

3.1 ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = 1.025$ ,  $Sig = 0.307$ ) ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ**

เพศ	n	<i>M</i>	<i>SD</i>	t	Sig
1. ชาย	20	4.01	0.33	1.025	0.307
2. หญิง	171	3.92	0.40		
<b>รวม</b>	<b>191</b>				

\* $p < .05$



ในการทำงานของครูผู้สอน

3.2 ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F = 1.908, Sig = 0.130$ ) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.858	3	0.286	1.908	0.130
ภายในกลุ่ม	28.038	187	0.150		
รวม	28.896	190			

\* $p < .05$

3.3 ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F = 1.738, Sig = 0.479$ ) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.225	2	0.113	1.738	0.479
ภายในกลุ่ม	28.671	188	0.153		
รวม	28.896	190			

\* $p < .05$

3.4 ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F = 0.665, Sig = 0.617$ ) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามอายุการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.407	4	0.102	0.665	0.617
ภายในกลุ่ม	28.489	186	0.153		
รวม	28.896	190			

\* $p < .05$



ในการทำงานของครูผู้สอน

3.5 ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F = 0.867$ ,  $Sig = 0.459$ ) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.396	3	0.132	0.867	0.459
ภายในกลุ่ม	28.500	187	0.152		
รวม	28.896	190			

\* $p < .05$

3.6 ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F = 2.413$ ,  $Sig = 0.092$ ) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.723	2	0.362	2.413	0.092
ภายในกลุ่ม	28.173	188	0.150		
รวม	28.896	190			

\* $p < .05$

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนในระดับสูง ( $r = 0.821$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนด้านปัจจัยกระตุ้นในระดับสูง ( $r = 0.731$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนด้านปัจจัยก้ำก๋นในระดับสูง ( $r = 0.800$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 9



ในการทำงานของครูผู้สอน

**ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน**

ประสิทธิผล พึงพอใจ	ด้าน	ระดับ	ด้านผู้มี	ระดับ	ด้าน	ระดับ	ด้านการ	ระดับ	รวม	ระดับ
	การเงิน	ความ	ส่วนได้	ความ	กระบวนการ	ความ	เรียนรู้	ความ		ความ
		สัมพันธ์	ส่วนเสีย	สัมพันธ์	การ	สัมพันธ์	และ	สัมพันธ์		สัมพันธ์
					ภายใน		เติบโต			
ปัจจัยกระตุ้น	0.428**	ต่ำ	0.670**	ปานกลาง	0.610**	ปานกลาง	0.638**	ปานกลาง	0.731**	สูง
ความสำเร็จของงาน	0.320**	ต่ำ	0.571**	ปานกลาง	0.552**	ปานกลาง	0.508**	ปานกลาง	0.614**	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	0.304**	ต่ำ	0.516**	ปานกลาง	0.454**	ต่ำ	0.526**	ปานกลาง	0.563**	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	0.387**	ต่ำ	0.539**	ปานกลาง	0.569**	ปานกลาง	0.583**	ปานกลาง	0.643**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.374**	ต่ำ	0.572**	ปานกลาง	0.478**	ต่ำ	0.476**	ต่ำ	0.593**	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.375**	ต่ำ	0.568**	ปานกลาง	0.467**	ต่ำ	0.529**	ปานกลาง	0.604**	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.597**	ปานกลาง	0.702**	สูง	0.711**	สูง	0.602**	ปานกลาง	0.800**	สูง
นโยบายและการบริหารงาน	0.468**	ต่ำ	0.609**	ปานกลาง	0.558**	ปานกลาง	0.540**	ปานกลาง	0.671**	ปานกลาง
การนิเทศงาน	0.463**	ต่ำ	0.567**	ปานกลาง	0.618**	ปานกลาง	0.484**	ต่ำ	0.655**	ปานกลาง
เงินเดือน	0.404**	ต่ำ	0.440**	ต่ำ	0.394**	ต่ำ	0.417**	ต่ำ	0.504**	ปานกลาง
สภาวะการทำงาน	0.510**	ปานกลาง	0.588**	ปานกลาง	0.589**	ปานกลาง	0.546**	ปานกลาง	0.683**	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	0.413**	ต่ำ	0.465**	ปานกลาง	0.549**	ต่ำ	0.296**	ปานกลาง	0.528**	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.547**</b>	<b>สูง</b>	<b>0.735**</b>	<b>สูง</b>	<b>0.707**</b>	<b>สูง</b>	<b>0.665**</b>	<b>สูง</b>	<b>0.821**</b>	<b>สูง</b>

\*\*p<.01



## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีที่มีความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จและแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด อีกทั้งสามารถนำจุดเด่นของโรงเรียนมาใช้เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน รวมถึงครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน และประเมินผลงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง กระบวนการภายในของโรงเรียนถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน เนื่องจากในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาที่สำคัญ คือ จำนวนนักเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการปิดกิจการ ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน มีการใช้จุดเด่นในการแข่งขันและความสามารถในการปรับตัว ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaplan and Norton (1996, อ้างใน เจริญศรี พันปี, 2553) ที่กล่าวว่า ภายใต้มุมมองกระบวนการภายใน ผู้บริหารจะต้องศึกษาถึงกระบวนการดำเนินงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในปัจจุบันเพื่อตัดสินใจเลือกใช้ กลยุทธ์ที่เหมาะสมและสร้างกระบวนการใหม่ที่เสริมสร้างความแข็งแกร่งในการปฏิบัติงานและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001, อ้างใน ชีรพจน์ กัญญาสุด, 2557) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการคือ ความสามารถในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

### 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ในด้านปัจจัยกระตุ้น ความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านปัจจัยต้าน ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนได้รับการนิเทศ ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ประกอบการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น ได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ การจัดสรรเงินต่อหัวในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ของครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และการที่ครูแต่ละคนมีโอกาพัฒนาตนเองย่อมเพิ่มโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานอันเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงานด้วย ประกอบกับโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนานักเรียน พัฒนาครูและบุคลากร ซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้เปิดโอกาสให้ครูได้พบปะ ทำความรู้จัก ทำกิจกรรมร่วมกัน อันเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพจน์ สุขสบาย (2547) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนที่อยู่ในระดับมาก คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร และมี 2 ด้านที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านสภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัสถิกา รุมาคม (2557) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 4 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจด้าน



## ในการทำงานของครูผู้สอน

ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และในด้านปัจจัยก้ำจุนความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

### 3. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบริบทของโรงเรียนเอกชนมีความคล้ายคลึงกัน โดยมีพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 เป็นกรอบแนวทางในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน นอกจากนี้ ลักษณะงานของครูผู้สอน การติดตามตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพครูย่อมต้องเป็นไปกรอบแนวทางของคุรุสภาที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีความรู้ สมรรถนะ ประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2563) ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าด้วยความคล้ายคลึงของบริบทของโรงเรียนเอกชน ลักษณะงาน และคุณลักษณะของครู ทำให้ครูผู้สอนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม คำศรี (2547) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบัน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ คำภูษา (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีช่วงชั้นที่ทำการเปิดสอนแตกต่างกัน และมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยกระตุ้นและด้านปัจจัยก้ำจุนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อครูผู้สอนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมเกิดขวัญและกำลังใจที่ส่งผลดีต่อการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิผลในภาพรวมของโรงเรียน และเมื่อโรงเรียนบริหารงานได้เกิดประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดผลตอบแทนที่สร้างความพึงพอใจให้ครูผู้สอนเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนา แสงตะวัน (2553) ที่ศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ สุขสบาย (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2



ในการทำงานของครูผู้สอน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประสิทธิผลด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรวางแผนการเงินอย่างรัดกุม โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยให้มีการรายงานต่อผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณว่าเป็นไปตามแผนมากน้อยเพียงใด

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าความพึงพอใจด้านอื่น ๆ ในด้านปัจจัยกระตุ้น ผู้บริหารจึงควรพิจารณาภาระงานของครูผู้สอนให้เหมาะสม มอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจด้านเงินเดือนของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าความพึงพอใจด้านอื่น ๆ ในด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารจึงควรกำหนดเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาการปรับเงินเดือนให้ครูผู้สอนอย่างเป็นธรรม แจ้งให้ครูผู้สอนรับทราบ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน และเพื่อธำรงรักษาครูผู้สอนที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในโรงเรียนต่อไป

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนในระดับสูง ผู้บริหารจึงควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครูผู้สอน อาทิ การยกย่องชมเชย การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารของโรงเรียน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่น ๆ กับประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

## บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *โครงการพัฒนารูปแบบครบวงจรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

*พัฒนารูปแบบเป็นระบบและมีคุณภาพ*. สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th>.



## ในการทำงานของครูผู้สอน

- กิตติ คำภูษา (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เกษม คำศรี. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ครุสภา. (2563). ประกาศคณะกรรมการครุสภา เรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับครุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. สืบค้นจาก [http://www.ratchakitcha.soc.go.th/ DATA/PDF/2563/E/109/T\\_0010.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/ DATA/PDF/2563/E/109/T_0010.PDF)
- เจริญศรี พันปี. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ไทยโพสต์. (2562, มกราคม 18). แจ้งความ รร.เอกชนในปทุมธานีเรียกเก็บเงิน-เรียนไม่ตรงหลักสูตร และให้ใบจบการศึกษาไม่ถูกต้อง. สืบค้นจาก <https://www.thaipost.net/main/detail/26911>
- ธีรพจน์ กัญญาสุด. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครู ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นฤมล เจริญพรสกุล, ช่อเพชร เบ้าเงิน และสมบัติ คชสิทธิ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารวิจัยและพัฒนา โดยดลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(3), 107-118.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พัฒนา แสงตะวัน. (2553). ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- มดิชนสุดสัปดาห์. (2562, ตุลาคม 5). สารพัดปัญหา 'ร.ร.เอกชน' พิสูจน์ฝีมือ 'ฉ้อราษฎร์-โกงหลวง'. สืบค้นจาก [https://www.matichonweekly.com/column/article\\_234841](https://www.matichonweekly.com/column/article_234841)
- วัตติกา รุมาคม (2557). รายงานการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี เขต 4. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วารสารณ์ เจริญมย์. (2552). ปัญหาการดำเนินงานด้านบัญชีของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.





---

วารกรณ์ เอี้ยวสกุล. (2554). การเรียนการสอนยุค TQF ตอนที่ 2: การสอนคุณธรรม จริยธรรม. สืบค้นจาก

[www.ubu.ac.th/.../04f2012061814215188.docx](http://www.ubu.ac.th/.../04f2012061814215188.docx)

สุพจน์ สุขสบาย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

โสภณ ม่วงทอง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียง.

(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.. (1959). *The motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.

Kaplan, R. S., & Norton D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategies into action*. Boston: Harvard

Business School Press.