

ประสิทธิผลของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

Effectiveness of Teachers in Secondary Schools under Pathumthani Secondary Educational Service Area Office 4

วัลลิกา รุมาคม¹



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและประสิทธิผลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 กลุ่มตัวอย่างคือครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า *t*-test independent sample ค่า *F*-test (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 อยู่ในระดับมาก 3. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน 4. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่อายุต่างกัน มีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน 5. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน 6. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน 7. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีประสิทธิผลแตกต่างกัน 8. ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ประสิทธิผล ความพึงพอใจในการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ครู

¹ อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the effectiveness and job satisfaction of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 4, to study the relationship between personal factors and effectiveness of teachers under the said office, and to study the relationship between effectiveness and job satisfaction of teachers under the office. The sample consisted of 213 teachers. The tool used in this research was a questionnaire. Statistical analysis methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test independent sample, F-test (One-way ANOVA), and Pearson's correlation coefficient ($\sqrt{}$) The results show that 1) the effectiveness of these teachers was at the highest level, 2) these teachers' job satisfaction was at a high level, 3) different sexes of these teachers showed no differences in effectiveness, 4) different ages of these teachers showed no differences in effectiveness, 5) different education backgrounds of these teachers revealed no differences in effectiveness, 6) different monthly income levels of these teachers showed no differences in effectiveness, 7) different marital status of these teachers did reveal differences in effectiveness, and 8) effectiveness of these teachers had a positive relationship to job satisfaction at a moderate level.

Keywords : Effectiveness, Job satisfaction, Pathumthani Secondary Educational Service Area Office 4, Teachers

บทนำ

ประสิทธิผล เป็นส่วนที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ประสิทธิภาพจะแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็ว และทันเวลาเพื่อให้ได้ผลผลิต (สำนักงานประกันคุณภาพ, ม.ป.ป.) หรือกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร (วีรพงษ์, ม.ป.ป.) สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษา วราภรณ์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า ครู อาจารย์เป็นผู้กำหนดและตัดสินใจด้านประสิทธิผลของการศึกษา จึงกล่าวได้ว่า การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลย่อมต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของครูผู้สอน และปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลคือ ความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ปริยาพร (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับ

ผลตอบแทนทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยของวัสสิกา (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานของคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และพบว่าประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน จากข้อมูลดังกล่าวมา เห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคคล ซึ่งในส่วนของสถานศึกษา ประสิทธิผลของครูผู้สอนจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา แต่ในสภาพความเป็นจริง จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของครูผู้สอน พบว่าปัญหาที่จะส่งผลถึงประสิทธิผลของครูผู้สอนมีหลายประการ ดังที่ รัชนี้ (2556) กล่าวถึง อาทิ ปัญหาวิธีสอนของครูที่ทำให้เด็กรู้สึกท้อเรียนยาก สับสน ขาดเทคนิคที่ชัดเจน

ภาระงานของครูมีมากมายจนไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง ด้านการสอน นอกจากนี้ ยังพบปัญหาครูขาดแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง ดังที่ เลขา (2550) ได้กล่าวว่า ปัญหาครูไม่มีคุณภาพมิได้เกิดจากระบบไม่ดี หากเกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงยังขาดการจัดการความรู้ที่ดีและมีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังที่ จรูญ โกมลบุญย์ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องล่อใจซึ่งเป็นการต้องการเฉพาะอย่างที่ทำให้ความพึงพอใจแก่บุคคล ดังนั้น เมื่อบุคคลขาดแรงจูงใจ ก็ย่อมไม่เกิดพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น และเมื่อบุคคลปราศจากความรู้สึกพึงพอใจก็มีแนวโน้มจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ดังที่ปริยาพร (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารการศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดซึ่งมีกระจายอยู่ทุกอำเภอในจังหวัดปทุมธานี รวมถึงศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล เพื่อให้ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีและในพื้นที่อื่น ๆ ได้ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลของครูผู้สอน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่ตั้งสมมติฐานว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือนและสถานภาพการสมรส

1.2 ประสิทธิภาพของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ตามแนวคิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนิมมวล หมั่นธรรม (อ้างในจักรพงษ์, 2555) ประกอบด้วยประสิทธิผล 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการติดต่อสื่อสาร 2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 3. ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน 4. ด้านการทำงานเป็นทีม 5. ด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน 6. ด้านผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3 ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ในด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งปัจจัยกระตุ้นได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน เงินเดือน สภาวะการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

2. ศึกษาประชากรและกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยคือครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 โดยผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีอำเภอละ 1 แห่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวม 7 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

(Simple Random Sampling) โดยโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1. โรงเรียนปทุมวิไล อำเภอเมือง 2. โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย อำเภอลาดหลุมแก้ว 3. โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา อำเภอลำลูกกา 4. โรงเรียนชัยสิทธาวาสพัฒน สายบำรุง อำเภอสามโคก 5. โรงเรียนธัญรัตน์ อำเภอธัญบุรี 6. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต อำเภอคลองหลวง 7. โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม อำเภอหนองเสือ และคำนวณหาจำนวนครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลจากสูตรของ Taro Yamane

(สุชาติ, 2546) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนจำนวน 250 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้เทียบสัดส่วนขนาดของตัวอย่างจำนวน 250 คนกับจำนวนประชากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 เพื่อกำหนดจำนวนครูผู้ตอบแบบสอบถามของโรงเรียนแต่ละแห่ง หลังจากนั้นจึงเก็บข้อมูลและนำแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 213 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.20 ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

ลำดับที่	โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน (ฉบับ)	ร้อยละ
1	โรงเรียนปทุมวิไล	146	54	23	42.59
2	โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย	100	37	37	100
3	โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา	50	19	19	100
4	โรงเรียนชัยสิทธาวาสพัฒน สายบำรุง	20	7	7	100
5	โรงเรียนธัญรัตน์	127	47	47	100
6	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	147	55	50	90.91
7	โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	80	30	30	100
	รวม	670	250	213	85.20

3. สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 สร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เรียงค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็น ว่าตนเองมีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็น ว่าตนเองมีประสิทธิผลในระดับมาก

3 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็น ว่าตนเองมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็น ว่าตนเองมีประสิทธิผลในระดับน้อย

1 หมายถึง ครูผู้สอนมีความคิดเห็น ว่าตนเองมีประสิทธิผลในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เรียงค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในระดับมาก

3 หมายถึง ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในระดับน้อย

1 หมายถึง ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

3.2 ตรวจสอบความตรง (validity) แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยหาค่าความตรงของแบบสอบถามจากความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

3.3 ตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน แล้วหาความเชื่อมั่นโดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ alpha จากผลการทดสอบและการวิเคราะห์ แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ alpha = 0.96

4. เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจนได้จำนวนแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 213 ชุดเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ นำผลการคำนวณมาแปลความหมายของคะแนนที่ได้

จากการให้คะแนนดังกล่าว ผู้วิจัยจะแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับโดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา, 2540)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด/ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับมาก/ มีความพึงพอใจในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง/ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับน้อย/ มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับน้อยที่สุด/ มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (frequency) ใช้สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

2. ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้สำหรับอธิบายประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สำหรับอธิบายประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

5. ค่า t-test ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 เพศชายและเพศหญิงจะมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

6. ค่า F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่อายุ, วุฒิการศึกษา, ระดับรายได้ต่อเดือน, สถานภาพการสมรสต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson Correlation) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.90-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.70-0.89 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.50-0.69 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0.26-0.49 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

0.00-0.25 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยใน 4 ส่วนได้แก่ 1) ประสิทธิภาพของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและประสิทธิผลของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 4) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับของประสิทธิผลของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

ประสิทธิผล	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.27	0.70	มากที่สุด	4
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	4.39	0.66	มากที่สุด	1
3. ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน	4.33	0.69	มากที่สุด	2
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.32	0.62	มากที่สุด	3
5. ด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	4.23	0.65	มากที่สุด	6
6. ด้านผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.26	0.74	มากที่สุด	5
ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในภาพรวม	4.30	0.68	มากที่สุด	

ประสิทธิผลของคณาจารย์ของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.27) ประสิทธิภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.39) ประสิทธิภาพด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.33) ประสิทธิภาพด้านด้านการทำงานเป็นทีม

อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.32) ประสิทธิภาพด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.23) และประสิทธิผลด้านผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.26)

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับของความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ในด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านปัจจัยกระตุ้น				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.30	0.61	มากที่สุด	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.99	0.77	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงาน	4.17	0.78	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.78	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.75	0.98	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจในการทำงาน	4.07	0.81	มาก	1
ด้านปัจจัยค้ำจุน				
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.90	0.80	มาก	4
2. ด้านการนิเทศงาน	4.08	0.76	มาก	3
3. ด้านเงินเดือน	3.76	1.03	มาก	5
4. ด้านสภาวะการทำงาน	4.09	0.87	มาก	2
5. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.21	0.77	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจในการทำงาน	4.01	0.86	มาก	2
ด้านปัจจัยค้ำจุน				
ค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจในการทำงาน	4.04	0.84	มาก	

ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.04) โดยความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นและความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.30) ความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.99) ความพึงพอใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.17) ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.14) ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.75)

ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) ความพึงพอใจด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) ความพึงพอใจด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) ความพึงพอใจด้านสภาวะการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และประสิทธิผลของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4

3.1 ครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน ($t = -0.840, p = 0.402$)

3.2 ครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่อายุต่างกันมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน ($F = 1.224, p = 0.302$)

3.3 ครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน ($F = 0.554, p = 0.575$)

3.4 ครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน ($F = 0.468, p = 0.705$)

3.5 ครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีประสิทธิผลแตกต่างกัน ($F = 3.619, p = 0.014$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิเคราะห์รายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสที่ต่างกับประสิทธิผลของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 9 คู่ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีประสิทธิผลแตกต่างกัน 4 คู่ ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ ($F=2.720, p=0.046$) การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้ปกครองเสมอ ($F=5.841, p=0.001$) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็ว ทันเวลาเสมอ ($F=4.758, p=0.003$) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่นักเรียนอย่างรวดเร็ว ทันเวลาเสมอ ($F= 3.289, p= 0.022$) ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีประสิทธิผลแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมของนักเรียนเป็นหลัก ($F= 3.163, p= 0.026$) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($F= 3.176, p= 0.025$) ด้านการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิผลแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ การทำให้การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่นทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ($F= 2.739, p= 0.044$) ด้านผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ การมุ่งพัฒนาศักยภาพนักเรียนอย่างเต็มที่ ($F= 4.883, p= 0.003$) และการทำงานที่รับผิดชอบเสร็จภายในเวลาที่กำหนดเสมอ ($F = 3.136, p= 0.026$) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและวิจารณ์ผล

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนความพึงพอใจด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยในงานของ สุพจน์ (2547) ที่ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจ ในงานของครูผู้สอนที่อยู่ในระดับมาก คือความสำเร็จ ในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศงาน นโยบาย และการบริหาร และมี 2 ด้านที่มีความพึงพอใจใน ระดับปานกลางคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและ ด้านสภาพการทำงาน และงานของกิตติวรณ (2539) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ ผลการปฏิบัติงานของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ปัจจัยที่ครูเกษียณมีระดับความ- พึงพอใจในระดับมาก มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จ ของงาน การยอมรับนับถือ ซึ่งข้อค้นพบตามที่กล่าวมา สอดคล้องกับแนวคิดของ Yoder (novabiz, ม.ป.ป.) ที่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน นั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนอง ความต้องการของเขาได้ ซึ่งจากข้อค้นพบของงานวิจัย ตามที่กล่าวมา ครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจใน ผลตอบแทนด้านจิตใจ อาทิ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สูงกว่า ระดับความพึงพอใจในผลตอบแทนด้านวัตถุ อาทิ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการวิจัยในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลและประสิทธิผลของครูผู้สอนของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 พบว่าครูผู้สอน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 ที่มีสถานภาพ สมรสต่างกันจะมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระดับรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันจะมีระดับประสิทธิผล ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว

สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ และคณะ (ในวรรณิกา, 2555) ที่กล่าวว่าสถานภาพสมรสมีส่วนสำคัญต่อการ ตัดสินใจของบุคคล คนโสดจะมีอิสระทางความคิด มากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ จะใช้เวลาน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากไม่มี ภาระผูกพัน หรือคนที่อยู่ในความรับผิดชอบมากเท่ากับ คนที่แต่งงานแล้ว โดยข้อค้นพบดังกล่าวแตกต่างจาก งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคลและประสิทธิผลของคณาจารย์ในระดับ อุดมศึกษา ซึ่งข้อค้นพบที่ต่างกันอาจมีสาเหตุมาจาก พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาที่ประกอบด้วยการผลิต บัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง- ศิลปวัฒนธรรม (คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในระดับอุดมศึกษา, 2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นความรู้ ความสามารถในศาสตร์เฉพาะทาง ซึ่งข้อค้นพบของ งานวิจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวได้แก่ งานวิจัย ของวิสิลา (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของ คณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดปทุมธานีที่ พบว่าคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัด ปทุมธานีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีประสิทธิผล ไม่แตกต่างกัน แต่คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาใน จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่อ เดือนต่างกันมีประสิทธิผลแตกต่างกัน และงานวิจัยของ นวลลักษณ์ (2552) ที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม พบว่าปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพองค์การประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ของอาจารย์ คุณภาพผู้เรียน ทัศนคติ ทักษะการจูงใจ และความเครียด

ผลการวิจัยในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของ ครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยกระตุ้นและ ด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ

ทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานของศุภวุฒิ (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูในภาพรวมและรายปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานของสุพจน์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งข้อค้นพบของงานวิจัยตามที่กล่าวมา สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของครูผู้สอน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยการสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี และการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ของผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ธนากร ธนาธารชูโชติและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพงษ์ เพชรสุทธิ ขอขอบคุณอาจารย์มงคล จิตรโสภิต ที่ได้ให้คำแนะนำในเรื่องการวิเคราะห์ทางสถิติ อาจารย์ ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ และอาจารย์ภาวิณี พัฒนวิบูลย์ ที่ได้ตรวจทานความถูกต้องของภาษาอังกฤษ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 4 ทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2540. หลักสถิติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติวรรณ เข็มวงศ์ทอง. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์-มหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) สาขาครุศาสตร์-เกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา. 2558. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- จักรพงษ์ บุญรินทร์. 2555. ความพึงพอใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่นมหาชน. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย-ปทุมธานี.
- นวลลักษณ์ บุษบง. 2552. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร-การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-มหาวิทยาลัย.
- รัชนี้ อมาตยกุล. 2556. ปัญหาของครู คุณภาพของครู. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2559. สืบค้นได้จาก www.amatyakulschool.com
- เลขา ปิยะอัจฉริยะ. 2550. การเสวนาเรื่องยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อการพัฒนาครู. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2559. สืบค้นได้จาก www.manager.co.th/Daily/Viewnews.aspx?
- วราภรณ์ เอี้ยวสกุล. ม.ป.ป. การเรียนการสอนยุค TQF ตอนที่ 2: การสอนคุณธรรม จริยธรรม. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2555. สืบค้นได้จาก www.ubu.ac.th/.../04f2012061814215188.docx

- วรรณิกา มหาวงศ์. 2555. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดึงดูดการเข้าพักอาศัยหรือการเช่าบริการอพาร์ทเมนท์ในเขตบางกะปิ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัสสิกา รุมาคม. 2558. รายงานการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วีรพงษ์ ไชยหงษ์. ม.ป.ป. ประสิทธิภาพโรงเรียน. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2555. สืบค้นได้จาก <http://www.weerapong.net/articles>
- ศุภวุฒิ พิมกนิริย์. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ-สกลนคร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐศิลป์. 2546. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้า พรินติ้ง จำกัด.
- สุพจน์ สุขสบาย. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเลย.
- สำนักงานประกันคุณภาพ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ม.ป.ป. นิยามและความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2555. สืบค้นได้จาก <http://www.eg.mahidol.ac.th>
- novabizz. ม.ป.ป. ความพอใจในงาน (Job Satisfaction). [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2555. สืบค้นได้จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>