ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

วัชรีพร ล้ออุทัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2554

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

วัชรีพร ล้ออุทัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

วัชรีพร ล้ออุทัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2554

วัชรีพร ล้ออุทัย. (2554). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการการควบคุม : อาจารย์. ดร.รณิดา เชยชุ่ม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1)การมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2)การบริการที่ดี 3)การพัฒนาตนเอง 4)การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1)การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2)การพัฒนาผู้เรียน 3)การบริหารจัดการชั้นเรียน 4)การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5)ภาวะผู้นำครู 6)การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 405 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะครู แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแสดงตัว แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986, .762, .945, .821, .913, .905, .892 และ .807 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (Multivariate Multiple Regression: MMR)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่างตัวแปรปัจจัยกับสมรรถนะครู มีค่าวิลค์แลมดา (Λ)เท่ากับ .449 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน มีค่า .508 และ .564 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และมีค่าความแปรผันร่วมกัน 24.10% และ 30.30% ตามลำดับ

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .109, .065 และ .127 ตามลำดับ เจตคติต่อวิชาชีพครู ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .110 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน อายุ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลสมรรถนะประจำสายงานของครูได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .172 และ .178 บุคลิกภาพแสดงตัว สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .407 และ .057 ส่วนเจตคติต่อวิชาชีพครู สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

FACTORS AFFECTING THE COMPETENCIES OF TEACHERS WORKING FOR THE DEPARTMENT OF EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTRACT

BY

WACHAREPORN LO-UTAI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
MAY 2011

Wachareporn Lo-utai. (2011). *Factors Affecting the Competencies of Teachers Working for The Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration*. Master Thesis, M.Ed.(Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Ranida Cheuychoom, Asst. Prof. Dr.Passana Chularut.

The purpose of this research is to investigate the relationships and beta weights of factors affecting the competencies of the teachers who work for the Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration. In this study, the writer categorizes the factors into 2 groups. Firstly, personal factors include age, working experience, extrovert personality, attitude toward teaching career, and motivation for career achievement. Secondly, working environment factors include physical workplace environment, interpersonal relationships between teachers and school directors, interpersonal relationships between teachers and their colleagues, and interpersonal relationships between teachers and students. The competencies of the teachers in this study include core competencies for teachers and functional competencies. Samples used in the study are 405 teachers working for the Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration, in the second semester of 2011 academic year. The samples were selected by two-stage random sampling method. Tools used in the research study comprised the questionnaires concerning the competencies of teachers, the extrovert personality, the attitude toward teaching career, the motivation for career achievement, the physical workplace environment, the interpersonal relationships between teachers and school directors, the interpersonal relationships between teachers and their colleagues, and the interpersonal relationships between teachers and students. The reliabilities of the questionnaires are .986, .762, .945, .821, .913, .905, .892, and .807 respectively. The data are analyzed by using the method of Multivariate Multiple Regression (MMR).

The results of the research indicate that:

1. The Wilk' Lambda values (Λ) of regression coefficient between the factors and competencies of teachers are .449 The multiple correlation coefficients between the factors

and core competencies and functional competencies are .508 and.564 with the statistical significance at the level of .01 for all. The mutual variations are 24.10% and 30.30%.

2. The beta weight of factors contributed to each factor of competencies of teachers indicates that:

2.1 Factors affecting core competencies of teacher are physical workplace environment, interpersonal relationships between teachers and school directors, and interpersonal relationships between teachers and students, with statistical significance at the level .01, and the beta weight of each factor is .109, .065, and .127 respectively. The attitude toward teaching career affect core competencies of teachers with the statistical significance at the level .05 , and the beta weight of each factor is .110, and age, working experience, personality, motivation for career achievement, and interpersonal relationships between teachers and their colleagues affect core competencies of teachers with the statistically insignificant.

2.2 Factors affecting functional competencies of teachers are physical workplace environment and interpersonal relationships between teachers and students with statistical significance at the level .01, and the beta weight of each factor is .172 and.178. Personality and interpersonal relationships between teachers and school directors affect functional competencies of teachers with the statistically significance at the level .05 , and the beta weight of each factor is .407 and .057, and age, working experience, attitude toward teaching career, motivation for career achievement, and interpersonal relationships between teachers and their colleagues affect functional competencies with the statistically insignificant.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ของ

วัชรีพร ล้ออุทัย

ได้รับการอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ ..... เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์	คณะกรรมการสอบปากเปล่า
.....ประธาน	.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.รณิดา เชยชุ่ม)	(อาจารย์ ดร.ละเอียด รักษ์เผ่า)
.....กรรมการ	.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์)	(อาจารย์ ดร.รณิดา เชยชุ่ม)
	.....กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์)
	.....กรรมการ
	(อาจารย์ ดร.สุวพร เซ็มเฮง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.รณิดา เชยชุ่ม ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนเป็นกำลังใจให้ทุกครั้งเมื่อประสบกับปัญหาในการทำงานวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ละเอียด รักษ์เผ่า และอาจารย์ ดร.สุวพร เซ็มเฮง ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณครูอาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ และให้คำแนะนำที่ดีงามตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในสถาบันแห่งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง, อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี, อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข, อาจารย์สันต์ สุวทันพลกุล และผู้เชี่ยวชาญจากสำนักการศึกษา ผอ.อุดมศักดิ์ นาดี ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและเสียสละเวลาในการแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งคุณวลัยลักษณ์ ผดุงเจริญ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบและแก้ไขภาษาที่ใช้ใน Abstract ให้ถูกต้องและสละสลวยยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี รวมทั้งเพื่อนนิสิตสาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษาที่คอยให้กำลังใจและคำปรึกษาที่ดีตลอดมา

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแด่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพคณาจารย์ทุกท่านตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

วัชรีพร ล้ออุทัย

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 2

ความสำคัญของการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย 8

สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

สมรรถนะครู 11

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ 11

ความหมายของสมรรถนะ 12

องค์ประกอบของสมรรถนะ 15

ประเภทของสมรรถนะ 15

การประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ 16

กรอบสมรรถนะครู 17

ปัจจัยส่วนบุคคล 20

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ 21

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน 21

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ 21

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู 26

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 28

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 31
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน 31
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา 33
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน 34
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน 36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 36
งานวิจัยในต่างประเทศ 36
งานวิจัยในประเทศ 37

3 วิธีดำเนินการวิจัย **38**
การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง 38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 41
วิธีดำเนินการพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 42
การเก็บรวบรวมข้อมูล 56
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล 56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 57

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล **62**
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 62
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 63
การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 63
การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู 65

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 73

สรุปผลการวิจัย 74

อภิปรายผล 75

ข้อเสนอแนะ 78

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 78

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 78

บรรณานุกรม 79

ภาคผนวก 87

ประวัติย่อผู้วิจัย 123

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1. จำนวนข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน 40
2. จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 40
3. รายละเอียดแบบประเมินสมรรถนะครู: เนื้อหาย่อย ลักษณะเครื่องมือ จำนวนข้อ และค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) 44
4. สรุปรายละเอียดแบบสอบถามฉบับที่ 2: ชื่อแบบสอบถาม ชื่อผู้สร้างแบบสอบถาม ฉบับดั้งเดิม ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นที่รายงานไว้เดิม/ ที่ทดลองใช้ (Try out) และจำนวนข้อ 45
5. สรุปรายละเอียดแบบสอบถามฉบับที่ 3: ชื่อแบบสอบถาม ชื่อผู้สร้างแบบสอบถาม ฉบับดั้งเดิม ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นที่รายงานไว้เดิม/ ที่ทดลองใช้ (Try out) และจำนวนข้อ 47
6. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย และสมรรถนะครู 64
7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย กับสมรรถนะครู จำแนกรายด้าน 65
8. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนามของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน 68
9. การทดสอบนัยสำคัญรวบยอดสำหรับการวิเคราะห์ระดับมัลติแวริเอท และระดับยูนิแวริเอท 68
10. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผล ต่อสมรรถนะหลัก (Y1) 69
11. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน (Y2) 70
12. สรุปค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน 71
13. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินสมรรถนะครู 91
14. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู 95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

15. ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบประเมินสมรรถนะครู 99
16. ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู 102

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

กรอบแนวคิดในการวิจัย 10

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ชีวิตของมนุษย์ทุกคนได้รับการพัฒนาด้วยการศึกษาอบรม พัฒนาตนเองให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญาความสามารถและด้านคุณธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไปก็คือ “ครู” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. 2544: 12) ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดอนาคตของคนในชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ใกล้ชิดผู้เรียนที่สุด ครูจึงมีภาระหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมสร้างเสริมสติปัญญา เป็นผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และเป็นผู้จุดประกายแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ ไม่กลัวความลำบากมีความเพียรพยายามในการเสาะแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งปลูกฝัง กล่อมเกลา คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ สอนทักษะชีวิตให้สามารถทำงานและดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ สิ่งสำคัญครูต้องมีจิตเมตตากรุณาผู้เรียนเป็นพื้นฐาน มีอุดมการณ์ ทุ่มเท เสียสละ มีความจริงใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์ และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาชาติ จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาประเทศชาติ (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. 2550: 40)

จากการที่สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้จัดทำดัชนีความเชื่อมั่นครูไทย ปี 2548 โดยสำรวจความคิดเห็นจากประชาชนทุกสาขาอาชีพทั่วประเทศ พบว่าจุดเด่นของครูไทยที่ประชาชนพึงพอใจมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเองในด้านการนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ในการเรียนการสอน ส่วนจุดด้อยที่ต้องการให้มีการปรับปรุงมากที่สุด คือ พฤติกรรมของครูที่ขาดจิตสำนึกคุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณของความเป็นครู นอกจากนี้ เพื่อให้การพัฒนาครูมีความชัดเจนและมีทิศทางที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น สวนดุสิตโพลได้จัดทำดัชนีครูไทยที่คนไทยอยากได้ ปี 2549 โดยทำการสำรวจความคิดเห็นจากประชาชนทุกสาขาอาชีพทั่วประเทศ พบว่า สิ่งที่คนไทยอยากให้ครูไทยมีและเป็นนั้น อันดับ 1 คือ ครูที่มีจรรยาบรรณในความเป็นครู อันดับ 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และอันดับ 3 ให้ความเอาใจใส่นักเรียน จากผลสำรวจดังกล่าวทั้งความเชื่อมั่นครูไทยและครูไทยที่คนไทยอยากได้ ล้วนแต่เป็นนัยที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของสังคมต่อครูไทย ไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณของความเป็นครู ความรู้ ความสามารถ การเอาใจใส่ต่อนักเรียนล้วนแล้วแต่เป็นคุณลักษณะของครูที่ดีและพึงมีที่สังคมต้องการทั้งสิ้น (สุขุม เฉลยทรัพย์. 2550: 64-65) ดังที่ถวิล มาตรเลี่ยม (2542 :2) ได้กล่าวไว้ว่า ในการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ประมา ศาสตระรุจิ. 2550: 3 อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 1–2) ได้กล่าวว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้ว จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งระบบ โดยความร่วมมือกันระหว่างสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานส่งเสริมวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และเครือข่ายมหาวิทยาลัย 25 แห่ง โดยมีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นแกนนำหลักในการร่วมคิดหาเทคนิควิธีการพัฒนายกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ซึ่งกำหนดกิจกรรมหลักไว้ 4 กลุ่ม คือ 1)จัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคล 2)พัฒนาครูดี ครูเก่ง หรือ Master Teacher 3)ฝึกอบรมยกระดับคุณภาพครูให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม และ 4)พัฒนาครูด้วยระบบ E-Training ทั้งนี้ ผู้บริหารและครูจะต้องได้รับการทดสอบประเมินสมรรถนะ เพื่อจำแนกกลุ่มในการพัฒนาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น เพื่อจัดเข้าสู่การพัฒนาให้ถูกทาง โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะครูมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาครูตามแผนการสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา เพื่อสร้างครูที่มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐบาลในการที่จะพัฒนาครู เป็นครูดี มีคุณธรรมและมีวิทยฐานะสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 1) ซึ่งเมื่อครูได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์แล้ว ก็จะทำให้คุณภาพในการพัฒนาผู้เรียนสูงขึ้นตามไปด้วย

ดังนั้นจากเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่าการประเมินสมรรถนะครูทำให้ทราบว่าควรจะพัฒนาสมรรถนะครูแต่ละคนอย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยบางประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับสมรรถนะครู ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.เพื่อศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบว่า ตัวแปรปัจจัยบางประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีผลต่อสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากโรงเรียน 435 แห่ง ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 15,489 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2553 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Random Sampling) เป็นจำนวนทั้งสิ้น 405 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่
   - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
     - 1.1.1 อายุ
     - 1.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
     - 1.1.3 บุคลิกภาพแสดงตัว
     - 1.1.4 เจตคติต่อวิชาชีพครู
     - 1.1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
   - 1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
     - 1.2.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
     - 1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา
     - 1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน
     - 1.2.4 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สมรรถนะครู ซึ่งประกอบด้วย
   - 2.1 สมรรถนะหลัก (Core competency)
     - 2.1.1 การมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
     - 2.1.2 การบริการที่ดี
     - 2.1.3 การพัฒนาตนเอง
     - 2.1.4 การทำงานเป็นทีม
     - 2.1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
   - 2.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency)
     - 2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.2.5 ภาวะผู้นำครู

2.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายหรือข้อความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. **สมรรถนะครู** หมายถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 26-38) ดังนี้

1.1 **สมรรถนะหลัก** (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1.1 **การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน** (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 **การบริการที่ดี** (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการ

1.1.3 **การพัฒนาตนเอง** (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.1.4 **การทำงานเป็นทีม** (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1.5 **จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู** (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

1.2 **สมรรถนะประจำสายงาน** (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

1.2.1 **การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้** (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.2.2 **การพัฒนาผู้เรียน** (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1.2.3 **การบริหารจัดการชั้นเรียน** (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

1.2.4 **การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน** (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

1.2.5 **ภาวะผู้นำครู** (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.2.6 **การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้** (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสาน ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2. **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู** หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งปัจจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 **อายุ** หมายถึง อายุจริงของข้าราชการครูนับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันตามปฏิทินสากล

2.1.2 **ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานสอนจนถึงเวลาปัจจุบัน

2.1.3 **บุคลิกภาพแสดงตัว** หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีความสนใจในคนอื่น และโลกภายนอก ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ ชอบเข้าสังคม ใจกว้าง ชอบผจญภัย เป็นผู้นำ และชอบอิสระ

2.1.4 **เจตคติต่อวิชาชีพครู** หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความสำคัญของการประกอบวิชาชีพครู คุณค่าของการประกอบวิชาชีพครู และประโยชน์ของการประกอบวิชาชีพครูซึ่งเป็นแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูที่มีต่อการประกอบวิชาชีพครู

2.1.1 **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง ความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จและดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ พยายามทำทุกทางเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ รู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จ

2.2 **ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม**

2.2.1 **ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน** หมายถึง สภาพการณ์ต่าง ๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก ขนาดของห้องเรียนเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณนักเรียน บริเวณห้องเรียนปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีเพียงพอกับจำนวนครูและนักเรียน มีความทันสมัยและมีคุณภาพเหมาะสมต่อการเรียนการสอน

2.2.2 **สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบายของทางโรงเรียน ให้ความเคารพนับถือและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาเรื่องงาน ให้คำปรึกษา

2.2.3 **สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อกัน ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี เห็นอกเห็นใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความเกื้อกูลกัน

2.2.4 **สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน** หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการครูกับนักเรียนที่มีต่อกัน ได้แก่ การให้ความรัก ความสนใจ เอาใจใส่เป็นกันเอง

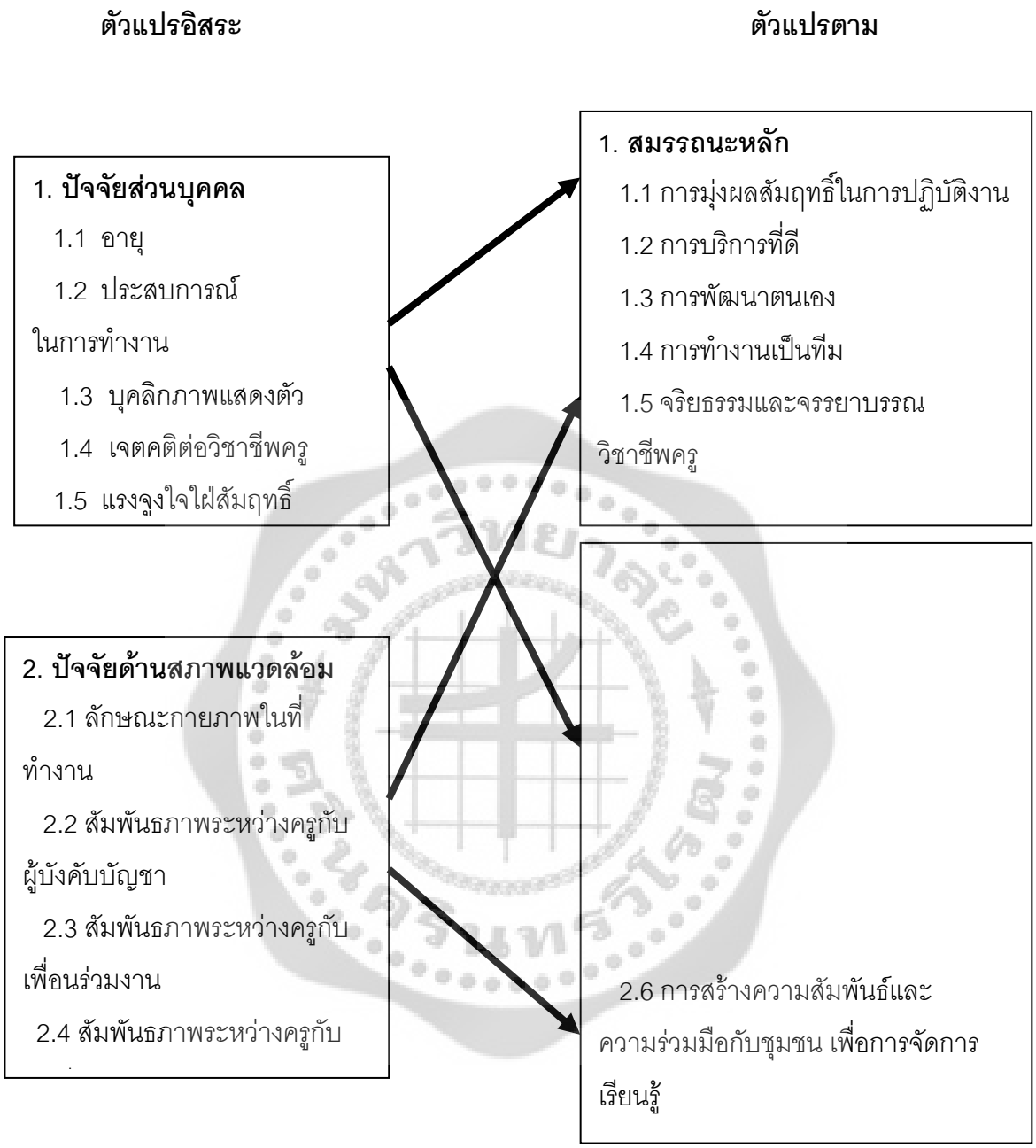
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะครูตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสมรรถนะหลักของครูไว้ 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงานของครู 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ และผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของครู

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะช่วยให้ครูมีสมรรถนะ

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครู ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สมรรถนะครู
   - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
   - 1.2 ความหมายของสมรรถนะ
   - 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
   - 1.4 ประเภทของสมรรถนะ
   - 1.5 การประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
   - 1.6 กรอบสมรรถนะครู
2. ปัจจัยส่วนบุคคล
   - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ
   - 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน
   - 2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
   - 2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู
   - 2.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
   - 3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
   - 3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา
   - 3.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน
   - 3.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สมรรถนะครู

1.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2553: 1)

เดวิด ซี แมคเคลแลน (David, C. McClelland) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้แสดงความคิดเห็นในบทความเรื่อง Testing for Competence rather than for Intelligence ว่าการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงานหรือผลการเรียนไม่ใช่สิ่งที่บอกได้

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำซึ่งเป็นส่วนน้อยของภูเขาน้ำแข็งเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้สัมผัสได้ ซึ่งก็เหมือนกับความรู้และทักษะของคนที่แสดงออกให้เห็นได้ง่าย ส่วนใหญ่ของภูเขาน้ำแข็งจะอยู่ใต้ผิวน้ำ ซึ่งเปรียบเสมือนกับสิ่งที่ฝังอยู่ในตัวคนที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนเหมือนความรู้และทักษะดังที่กล่าวข้างต้น สิ่งที่อยู่ในส่วนลึกนี้ ได้แก่ แรงผลักดัน(Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self Image) ฯลฯ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรมมนุษย์ให้แสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เป็นคนขยันขันแข็ง เป็นคนซื่อสัตย์ เป็นต้น “สมบัติ” ดังกล่าวของคนนี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของเขา แนวคิดนี้เรียกว่า “ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง” (Iceberg Model) ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นตัวแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณสมบัติของคน (Attribute) และสมรรถนะทั้ง 3 ด้านนี้ก็ได้รับการพัฒนามาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาความสามารถของคนในปัจจุบัน (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2553: 1)

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าสู่บริษัทชั้นนำของประเทศไทย เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ชินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร ปตท.ฯลฯ ซึ่งเครือปูนซีเมนต์ไทยได้ประสบผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจนในการนำไปใช้ ในปัจจุบันมีหลายหน่วยงานทั้งภาคธุรกิจและเอกชนนำแนวคิดเกี่ยวกับหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร (Management Tools) มากขึ้น โดยแต่ละองค์กรจะออกแบบหลักสมรรถนะให้เหมาะสมกับองค์กรของตน (ชลิดา คงเมือง. 2548: 8-9)

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เดวิด ซี แมคเคลแลน (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549: 14) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (ประมา ศาสตระรุจิ. 2550: 17; อ้างอิงจาก Spencer; & Spencer. 1993: 9–11) ได้กล่าวว่าสมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ ได้ขยายความหมายของสมรรถนะไว้จากการศึกษา พบว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

แมคลาแกน (ประมา ศาสตระรุจิ. 2550: 18; อ้างอิงจาก McLagan. 1997: 40–47) ให้ความคิดเห็นต่อลักษณะของสมรรถนะในมุมมองต่างๆ ที่รวมทั้งมุมมองขีดความสามารถที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เข้าด้วยกัน ดังนี้

1. สมรรถนะตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) เป็นการแสดงถึงว่าสมรรถนะต่างๆ สามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ ได้แก่ งานการทำความสะอาดพื้น งานย่อยคือการเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้ไม้กวาด ว่าจะเลือกใช้ไม้กวาดอันใดในการทำงานที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด

2. สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) ลักษณะสมรรถนะที่สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เหล่านั้นจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกัน

3. สมรรถนะตามผลของการกระทำ (Competency as Outputs) สมรรถนะในลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ความต้องการในการผลิตหรือบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ และสามารถกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4. สมรรถนะตามความรู้ ทักษะและทัศนคติ (Competency as Knowledge, Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่จะบ่งบอกว่าคนผู้นั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดในส่วนของสมรรถนะในลักษณะนี้ จะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนั้น จะรวมไปถึงการมุ่งเน้นในความสำเร็จของเป้าหมาย การค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและจะนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงานต่อไปได้

5. สมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของสมรรถนะทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่แต่เป็นการยากมากที่จะยกตัวอย่างให้เห็นอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้คนแสดงออกในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น คือจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ นั่นคือ ความสามารถที่ผู้นำจะต้องมี แต่อะไรคือสาเหตุ

ไอริช (ปริญญ์ พิชญวิจิตร์. 2544: 2; อ้างอิงจาก Ulrich. 1997) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ชี้ขาดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร คือ การจัดการต้นทุนทางปัญญา ซึ่งหมายถึงทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง และอาจกล่าวได้อีกว่า ธุรกิจนับจากนี้ต้องการเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความอยู่รอดและเติบโตได้ นั่นคือ การบริหารจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะให้กับทีมงานและตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อหวังจะให้เกิดสมรรถนะในการส่งเสริมสนับสนุนที่ดีที่สุด จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 257-258) ได้เปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะไว้ในหนังสือ The Competency Foundation โดยอธิบายบุคลิกลักษณะ (Characteristic) ของคนว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง กล่าวคือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

ชลิดา คงเมือง (2548: 25-26) สรุปความหมายของคำว่า Competency ไว้ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” ได้แก่ ความรอบรู้ในงานที่ทำความเข้าใจในการงานที่ปฏิบัติและความสามารถในการบริหารจัดการ

2. ด้านทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน ได้แก่ ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะในกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านภาษาอังกฤษ

3. ด้านพฤติกรรม (Attributes) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” ได้แก่ การมุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จ รักการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การกล้ายืนหยัดและแสดงออก การมีส่วนร่วมกับองค์กร การยืดหยุ่น อดทนต่อความกดดัน ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีจริยธรรม

โฮจ, โทนโดรา และมาร์เรลลี่ (ชลิดา คงเมือง. 2548: 11; อ้างอิงจาก Hoge, Tondora; & Marrelli. 2005: 517) กล่าวว่า องค์ประกอบ (Cluster) ของสมรรถนะคือ KSAPs อันได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Abilities) และบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล (Person characteristics) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

จากแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่หลากหลายของนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น สามารถนำมาสรุปเป็นความหมายของสมรรถนะครูได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถ

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ซึ่ง เดวิด ซี แมคเคลแลน (David, C. McClelland) ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549: 15) ไว้ดังนี้

1. Skill คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ

2. Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

3. Self-concept คือ ทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น Self-confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4. Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีทำงานของตนเองตลอดเวลา

1.4 ประเภทของสมรรถนะ (Competency types)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 19) แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นคุณสมบัติที่พนักงานทุกคนต้องมี เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ ความรับผิดชอบ ความคิดเชื่อมโยง ฯลฯ โดยทั่วไปสมรรถนะหลัก มีจำนวนอยู่ระหว่าง 3-5 ตัว และสมรรถนะหลักจะต้องสามารถใช้ได้กับทุกตำแหน่งทุกระดับในองค์กร

2. สมรรถนะในงาน หรือสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ พึงมี เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่ต้องการ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน (Common functional competency) เป็นคุณลักษณะที่บุคคลในทุกตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันต้องมี เช่น กลุ่มงาน

2.2 สมรรถนะเฉพาะของตำแหน่งงาน (Specific functional competency) เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งบุคลากร ต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ หรือตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความรู้ความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นต้น

1.5 การประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

องค์กรสามารถนำสมรรถนะที่หาได้มาประยุกต์ใช้กับงานได้หลายด้าน ตามที่ไรลาตต์และโลฮาน (พรศิริ สกุลเลิศฤทธิ์. 2546: 17-19) กล่าวไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม สามารถใช้มาตรฐานของสมรรถนะในการออกแบบการฝึกอบรมแบบเป็นทางการ และฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ซึ่งกล่าวถึงทักษะความรู้ และทัศนคติที่สำคัญ ที่จะกลายเป็นพื้นฐานของโปรแกรม เป็นการช่วยกำหนดเนื้อหากำหนดวิธีการเรียนรู้และการประเมินผู้เข้าอบรม

2. กลยุทธ์การวางแผนธุรกิจ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรจะต้องตรวจสอบ ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ขององค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับระดับสมรรถนะของบุคลากร องค์กรอาจได้พบกับความสามารถของบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ที่จะทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน และมีโอกาสที่ดีในการสร้างอำนาจทางการตลาด แต่ในทางตรงกันข้าม การขาดความสามารถเฉพาะด้านในเชิงการแข่งขัน ก็อาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรได้

3. การจัดการการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องของมาตรฐานความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงานเฉพาะด้าน ควรบอกบุคลากรให้ทราบว่าควรปฏิบัติงานในลักษณะใด รวมถึงบอกวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

4. การออกแบบงาน ช่วยในการตัดสินใจว่าจะให้ใครทำอะไร และต้องใช้พนักงานจำนวนเท่าไรในแต่ละงาน รวมทั้งต้องใช้ทักษะใดเป็นพิเศษ เพื่อให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง องค์กรควรมีการวางแผนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม โดยบุคลากรอาจได้รับการเลื่อนชั้นหรือโยกย้ายตำแหน่งตามความสามารถที่ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ ทั้งนี้สามารถทำได้โดยจัดการทดสอบระดับสมรรถนะที่องค์กรกำหนดเป็นมาตรฐาน ส่วน

6. ระบบข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะเป็นเสมือนฐานข้อมูลในด้านความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งมาตรฐานสมรรถนะจะบอกได้ว่า องค์กรต้องการบุคลากรลักษณะใด อันจะเป็นประโยชน์ในการรับบุคลากรใหม่ และยังช่วยในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมอีกด้วย

7. การพัฒนาอาชีพ มาตรฐานสมรรถนะมีประโยชน์สำหรับการพัฒนาอาชีพอยู่ 2 ประการ คือ เป็นการช่วยกำหนดระดับงานในปัจจุบัน และช่วยในการวางแผนอาชีพในระยะยาว

8. การสรรหา การระบุสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ในระดับต่างๆ จะช่วยให้เกิดระบบในการคัดสรรผู้ที่สมัครจะเข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยผู้ให้สัมภาษณ์สามารถคัดเลือกคนเข้าทำงานด้วยการกลั่นกรองสมรรถนะของบุคคลที่สมัครงานในระดับหนึ่งก่อนว่า ผู้สมัครมีสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการหรือไม่

9. การเจรจาต่อรอง (Enterprise Bargaining) เมื่อมีการเจรจาต่อรอง เรื่องเงินเดือนหรือการเปลี่ยนแปลงการทำงาน การกำหนดสมรรถนะจะช่วยได้มาก โดยฝ่ายบริหารจัดการจะต้องมีความชัดเจนว่า ต้องการอะไรในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และสามารถใช้สมรรถนะนั้นเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ หรือการจัดสรรค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะนั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ทุกด้าน เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร ฝึกอบรมและพัฒนา โดยการวิเคราะห์สมรรถนะที่เหมาะสมกับองค์กรและสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงาน แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับบุคคลากรในองค์กรต่อไป

1.6 กรอบสมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 24-38) ได้สร้างแบบประเมินสมรรถนะครูโดยนำแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ซึ่งอธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้สรุปสมรรถนะครู ไว้ว่าประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มาขอรับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้(Relationship & Collaborative–Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สำหรับองค์ประกอบของสมรรถนะครู ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถของครู ทักษะในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของครู ซึ่งมีนักจิตวิทยาการศึกษาหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดีและได้ผลคล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจสรุปคุณลักษณะสำคัญของครูที่ดีได้ดังนี้ (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2548: 14-15)

1. ต้องเป็นนักมนุษยนิยม คือ เป็นผู้ที่ยอมรับนักเรียนอย่างจริงใจ ให้ความอบอุ่น มีความเข้าใจนักเรียน มีความยุติธรรม และมีคุณลักษณะของครูตามทัศนะของนักจิตวิทยา มนุษยนิยม และเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียน

2. เป็นผู้ที่มีความรู้ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนการสอน คือ ครูต้องเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้และสามารถที่จะให้วิธีสอนที่เหมาะสม และจูงใจให้นักเรียนอยากเรียนรู้ ครูจะต้องใช้วิธีการประเมินผลที่สามารถบอกได้ว่าการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นจริง

3. เป็นผู้ที่รู้จักนักเรียน ครูไม่เพียงแต่เป็นผู้สอนนักเรียนทางวิชาการเท่านั้น แต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางบุคลิกภาพของนักเรียนด้วย ดังนั้นครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการ เพื่อจะช่วยนักเรียนให้มีพัฒนาการทั้งด้านสติปัญญาและด้านบุคลิกภาพด้วย โดยทำตนเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียนให้ไปในทางบวก เพื่อนักเรียนจะได้เจริญเติบโตเป็นบุคคลที่มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีความภูมิใจในตัวเองและมีความสุข

4. เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการ โดยเฉพาะในวิชาต่าง ๆ ที่ตนจะต้องสอนสำหรับความรู้ด้านวิชาการนั้น ครูต้องพยายามขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอไม่ว่าจะด้วยการอ่านค้นคว้าด้วยตนเอง หรือไปอบรมต่อในวิชาที่ตนสอนก็จะเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิทางวิชาการที่ทันสมัยเสมอ

5. เป็นผู้นำที่ดีและเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจะช่วยนักเรียนให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

6. มีทักษะในการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

7. เป็นผู้ที่นิยมในวิธีการวิทยาศาสตร์และเข้าใจกฎแห่งพฤติกรรม และเป็นนักวิทยาศาสตร์พฤติกรรม

8. จะต้องมีทักษะของชีวิต คือเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี และมีความสัมพันธ์อันดีหรือต้องมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ จะต้องมีจุดมุ่งหมายของชีวิตและมีใจรักอาชีพที่เลือก

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550: 145) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์ ไว้ดังต่อไปนี้

“รู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัดฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่คุณธรรม งามเลิศล้ำด้วยจรรยา มีศรัทธาความเป็นครู ดำรงอยู่ด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา”

2. ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

แมสเลช (Maslach. 1986: 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิต กว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และมักมีฐานะเป็นปึกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการงาน

ซายน์ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2532: 4; อ้างอิงจาก Schein. 1978) ได้แบ่งอายุการทำงานออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะ 10 ปีแรกเป็นระยะที่มีไฟในการทำงาน ทำงานทุกอย่างทุกโอกาส

ระยะที่ 2 ระยะ 10 ปีต่อมา อายุระหว่าง 30 – 40 ปีเป็นระยะที่มีประสบการณ์มาก มีความรู้ความสามารถและทำงานได้ดี

ระยะที่ 3 อายุระหว่าง 40 – 50 ปี เป็นระยะที่เรียกว่า วัยกลางคน ทำงานแบบรักษาระดับและลดระดับลง คำนึงถึงเรื่องเศรษฐกิจมากกว่าเรื่องการปฏิบัติหน้าที่

ระยะที่ 4 ระยะสุดท้าย อายุระหว่าง 50 – 60 ปี ส่วนมากทำงานแบบเกษียณตัวเอง ไม่มีการเติบโต

ประพาฬรัตน์ บุรีรัตน์ (2535: 69) กล่าวว่า ในผู้ใหญ่วัยกลางคน เป็นช่วงของการเกิดปัญหามากกว่าบุคคลวัยอื่น จากการไม่ได้รับในสิ่งที่คาดหวัง การขาดเงินทองจับจ่าย ความด้อยใน

กันยา สุวรรณแสง (2544: 160-161) กล่าวว่า บุคลที่พ้นจากวัยผู้ใหญ่ไปแล้ว ยิ่งอายุมากขึ้นความสามารถในการเรียนจะยิ่งลดลง ความจำไม่ดีเท่าวัยรุ่น แต่ก็มีสิ่งชดเชย เช่นประสบการณ์ การใช้เหตุผลดีขึ้น การควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น โดยทั่วไปความสามารถในการเรียนรู้ตั้งแต่ยังเป็นเด็กวัยรุ่นจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เด็กวัยรุ่นและเด็กโตย่อมแข็งแกร่งกว่าเด็กเล็ก มีความอดทนมากกว่า มีความตั้งใจเอาใจใส่ดีกว่า ความสามารถในการเรียนรู้จะเพิ่มขึ้นตามวัย จนถึงอายุประมาณ 20-25 ปีก็จะถึงขีดสูงสุด ต่อจากนั้นก็คงที่หรือลดลงบ้างเล็กน้อย หลังจากอายุ 35 ปีไปแล้ว ความสามารถในการเรียนรู้จะลดลงเรื่อยๆ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์มีความสุขุมรอบคอบ มีมุมมองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติแตกต่างกันไปตามประสบการณ์การเรียนรู้

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

จุฑาวดี ทาหล้า (2545: 16) กล่าวว่า ประสบการณ์จากการสอน (Teachig experiences) ประสบการณ์ความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยครูที่มีประสบการณ์ความสำเร็จจากการสอนสูง จะช่วยเพิ่มการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนของครูให้สูงขึ้น ความสำเร็จที่เกิดจากประสบการณ์การสอนของครูอาจจะได้รับจากข้อมูลย้อนกลับของนักเรียนแล้วมาตีความว่าตนประสบความสำเร็จไปตามความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน

จาคอบสัน (ปัญจพร โรจน์เจริญ. 2545: 15; อ้างอิงจาก Jacobson. 1983) กล่าวว่า ผู้ที่จบการศึกษาใหม่มักมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความคาดหวังในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขาดแนวทางในการปรับตัวตามบทบาทวิชาชีพและระบบราชการต้องประสบกับสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างความมุ่งหวังของอาชีพกับความมุ่งหวังของสถาบัน จึงทำให้ไม่สามารถปรับตัวและเกิดปัญหาและความคับข้องใจได้

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ ตรงกับคำว่า Personality ในภาษาอังกฤษ ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Persona ซึ่งแปลว่า หัวโขน หรือหน้ากากที่ตัวละครสวมเวลาจะออกแสดงแต่ละคนต่างก็มีหัวโขนที่จะต้องสวมเวลาจะออกแสดง หรือมีบทบาทที่ต้องแสดง

สุชา จันทน์เอม (2544: 95) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่สำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตาท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ และการแสดงออกทางอารมณ์

ลักขณา สริวัฒน์ (2545: 42) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึงกระบวนการสร้างหรือส่วนประกอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปร่างลักษณะภายนอกหรือร่างกายและลักษณะภายในหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ดังนั้นบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวการมีชีวิตที่ร่าเริง มีจิตใจเบิกบานแจ่มใส ไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ หรือมีลักษณะเงียบขรึม ไม่ชอบแสดงออกหรือสุงสิงกับใคร ล้วนเป็นลักษณะเฉพาะของเอกัตบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีไม่เหมือนกันเพราะทุกคนมีรูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งสิ้น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งลักษณะภายนอกที่มองเห็น และลักษณะภายในที่มองไม่เห็น ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม สภาพแวดล้อม และสถานการณ์

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

กันยา สุวรรณแสง (2533: 4–5) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก ดังจะพิจารณาได้จากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความมั่นใจ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดี จะมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น ทำให้กล้าแสดงออก เพราะคนอื่น ๆ ที่พบเห็นจะให้ความสนใจและเชื่อมั่น ดังนั้นโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจึงมีมากขึ้น

2. การคาดหมายพฤติกรรม ถ้ารู้ว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพอย่างไร จะทำนายได้ว่าสถานการณ์ใดจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถบอกได้ว่าบุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่ง ได้โดยอาศัยการสังเกตดูพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำสม่ำเสมอแก่ตัวบุคคลนั้น

4. การตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพ ทำให้คนมีลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นของตนเอง เป็นแบบอย่างแก่เยาวชน

5. การปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ การที่รู้บุคลิกภาพของบุคคลอื่น ทำให้ปรับตัวเข้ากับเขาได้ง่าย เอาชนะศัตรูได้ แก้ปัญหาได้ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญ ช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น ง่ายขึ้น

6. ความสำเร็จ คนที่มีบุคลิกภาพดี ได้เปรียบคนอื่นเสมอ เป็นพื้นฐานแห่งความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ช่วยให้ธุระ การทำงานสำเร็จง่ายขึ้น ได้รับความร่วมมือ และการติดต่อด้วยดี ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

7. การยอมรับ คนที่มีบุคลิกภาพดี ย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ใคร ๆ ก็เรียกร้องชอบให้ร่วมอยู่ในกลุ่ม ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544: 133–134) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างยิ่ง สามารถสรุปความสำคัญของบุคลิกภาพได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพเป็นเรื่องเฉพาะตัว ทุกคนมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ทำให้ง่ายต่อการจดจำ และเข้าใจตัวบุคคลได้

2. บุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างแก่อนุชนได้ เช่น ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงตรง ลักษณะการพูด การเดิน เหล่านี้จะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว

3. ทำให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคลิกภาพบางอย่างเหมาะสมกับงานที่ผู้นั้นรับผิดชอบ

4. ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมได้เร็ว เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม

5. สังคมให้การยอมรับบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพในการพูดจาความคล่องแคล่วว่องไวและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมทำให้บุคคลในกลุ่มยอมรับนับถือ

6. ช่วยให้ง่ายต่อการทำนายพฤติกรรมของบุคคล เช่น บางคนเป็นคนใจน้อย เมื่อกระทบกับสิ่งที่ไม่พอใจก็จะโมโหฉุนเฉียว หรือบางคนประสาททางร่างกายไวต่อการสัมผัสก็จะแสดงกิริยาบางอย่างออกมา เช่น เมื่อใครมาจี้ก็จะร้องเอะอะโวยวาย หรือทุบตีคนข้างเคียง เป็นต้น

7. ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่เคารพรักของบุคคลทั่วไป เมื่อประกอบกิจการงานใด ๆ จึงมักจะมีผู้ให้ความช่วยเหลือค้ำจุนเสมอ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญอย่างยิ่ง การมีบุคลิกภาพดี จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตและมีความสุข ความภาคภูมิใจ ความมั่นใจในตนเอง เพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพดีนั้น จะเป็นบุคคลที่น่าเลื่อมใสศรัทธาและน่าเชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542: 174) กล่าวว่า ลักษณะของบุคลิกภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

1. ร่างกายและอารมณ์ (Physique and Temperament) สภาพทางร่างกายของบุคคล เช่น ขนาด ความแข็งแรง และพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่ผสมผสานก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพส่วนหนึ่งของบุคคล

2. สติปัญญาและความสามารถอื่น ๆ (Intellectual and other Abilities) บุคคลจะแสดงพฤติกรรมส่วนหนึ่งตามความรู้และความสามารถที่ตนมีอยู่ และใช้ทักษะเฉพาะด้านเพื่อการแสดงเอกลักษณ์แห่งตน

3. ความสนใจและค่านิยม (Interests and Values) ความพึงพอใจ และให้คุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ย่อมมีผลต่อการแสดงออกของบุคคล

4. เจตคติทางสังคม (Social Attitudes) ความคิดที่บุคคลมีเกี่ยวกับสังคมจะเป็นตัวกลาง ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อมในสังคมตามรูปแบบของความคิดนั้น ๆ

5. การกำหนดแรงจูงใจ (Motivational Dispositions) แรงกระตุ้นที่บุคคลมีอยู่จะเป็นพลังที่ทำให้แสดงพฤติกรรมจนกว่าจะถึงจุดหมายปลายทางได้ในลักษณะที่แตกต่างกันไป

6. การแสดงออกและท่าทางที่มีแบบแผน (Expressive and Stylistic Traits) หมายถึงลักษณะของพฤติกรรมที่คงที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าคือตัวของผู้นั้น

7. แนวโน้มที่เกี่ยวกับอาการของโรค (Pathological Trends) อาการที่ผิดปกติทางจิตและการมีความเสื่อมทางด้านสุขภาพจิต จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างไป

ทฤษฎีบุคลิกภาพของ จุง (สถิต วงศ์สวรรค์. 2544: 63-64; อ้างอิงจาก Carl Gustaw Jung: 1875-1961)ได้จำแนกบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 3 ประเภท คือ

บุคลิกภาพประเภทแสดงตัว (Extrovert) เป็นบุคคลที่สนใจสิ่งภายนอกตัว ชอบนำตัวเองไปพัวพันกับสิ่งแวดล้อม หรือกับบุคคลอื่น มีอุปนิสัยที่เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม คิดและทำตามหลักความจริง ทำไปตามแบบแผนที่เขาทำไม่ชอบฝ่าฝืนระเบียบ มีอารมณ์ดีสนุกสนาน ทำอะไรเอาจริงเอาจัง คนประเภทแสดงตัวเหมาะกับงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับคนอื่น เช่น อาชีพครู นักธุรกิจ เจ้าหน้าที่ต้อนรับ นักการเมือง

สรุปลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว มีลักษณะดังนี้

1. ถือคนส่วนมากในสังคมเป็นศูนย์กลาง ไม่ถือตัวเองเป็นหลัก เป็นพวกว่าอะไรว่าตามกัน ไปไหนไปกัน ไม่ทำอะไรตามใจตัว

2. ชอบทำงานเป็นหมู่เป็นพวก เป็นนักประชาธิปไตย ไม่ขัดแย้งมติที่ประชุม

3. คิดและทำตามหลักความจริง ตามข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจริง ๆ ทำไปตามแบบแผนที่เขาทำกันไม่ชอบฝ่าฝืนระเบียบ

4. ไม่สนใจตัวของตัวเองมากนัก

5. เป็นคนทันสมัย สมัยเปลี่ยนไปอย่างไรก็เปลี่ยนตามไปด้วย พร้อมที่จะเปลี่ยนนิสัยให้เป็นไปตามความเหมาะสม หรือตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ไม่ดึงดันยึดมั่นในอุดมการณ์เก่า ๆ เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ดดยไม่มีความอึดอัดขัดใจแต่อย่างไร

6. มีอารมณ์ดี สนุกสนาน รื่นเริง ไม่เครียดกับการใช้ความคิด ไม่โกรธ ไม่เกลียด ไม่รักใครง่าย ๆ ปราดเปรียวคล่องแคล่ว กินจุ

7. ทำอะไรเอาจริงเอาจัง ทุ่มเทกำลังลงไปทุกอย่าง ถ้างานล้มเหลวไม่สำเร็จก็ไม่เอะอะโวยวายโทษตัวเองหรือใคร ๆ

8. ไม่ชอบคิดถึงอดีต ไม่ครุ่นคิดเรื่องที่ล่วงแล้วให้เปลืองสมอง

9. ชอบหยอกล้อ

บุคลิกภาพประเภทเก็บตัว (Introvert) เป็นบุคคลไม่ชอบเข้าสังคม ชอบเก็บตัว มักจะแยกตนเองออกจากสังคม ไม่ชอบการละลายพฤติกรรม และเป็นคนขี้อาย

สรุปลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว มีลักษณะดังนี้

1. ชอบทำงานเงียบ ๆ เพียงคนเดียว ไม่ชอบปรึกษาหารือ ไม่ชอบทำงานเป็นหมู่เป็นพวก มักจะทำงานได้ดีเป็นพิเศษ มีโครงการและแผนงานละเอียดลออ แต่ถ้ามีการผิดพลาดก็จะโทษโชคชะตาตัวเองไปจนถึงดินฟ้าอากาศ

2. มีความวิตกกังวลกระทั่งเรื่องไม่เป็นเรื่อง บางเรื่องไม่น่าวิตกทุกข์ร้อนก็วิตก

3. ชอบสนใจข่าวลือต่าง ๆ

4. ชอบวิพากษ์วิจารณ์คนอื่น แต่ไม่ยอมคิดนึดตรึกตรองว่างานที่ตัวทำลงไปนั้นดีเลวผิด ถูก อย่างไรบ้าง

5. ชอบเขียนมากกว่าพูด เพราะการเขียนมีเวลาคิดไตร่ตรองได้ และไม่ต้องเผชิญหน้ากับคนส่วนมาก

6. ชอบนั่งเฉย ๆ นั่งนึกคิดอยู่คนเดียว

7. ชอบให้ยอ ยุขึ้น ชอบคำชมเชย

8. ถือตนเองเป็นศูนย์กลาง คนอื่นเป็นเพียงส่วนประกอบเท่านั้น

บุคลิกภาพประเภทกลาง ๆ (Ambivert) เป็นบุคคลที่ช่างยืดถือสายกลาง บางครั้งชอบเข้าสังคม บางครั้งก็ชอบอยู่คนเดียว แต่สามารถเข้ากับบุคคลทั่วไปได้

ประโยชน์ของการศึกษาบุคลิกภาพ

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 153) กล่าวว่า การศึกษาบุคลิกภาพให้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ช่วยให้เราสามารถทำนาย (Predict) บุคคลเมื่อเขาเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น เราอาจทำนายได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว เขาจะไม่ชอบการแสดง เมื่อเรามอบหมายให้เขาแสดงละครเพื่อความสนุกสนาน เราอาจทำนายได้ว่า เขาคงไม่สามารถจะรับผิดชอบงานเช่นนั้นได้

2. เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเข้างานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของเขา เช่น คัดเลือกเป็นประชาสัมพันธ์ก็ควรจะเหมาะกันกับคนที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมากกว่าคนเก็บตัว

3. เพื่อประโยชน์ในการแนะแนว (Guidance) การแนะแนวก็คือการชี้ช่องทางให้คนได้ศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ตลอดจนบุคลิกภาพของเขา

4. เพื่อประโยชน์ในการฝึกอบรมบุคคล ให้มีบุคลิกภาพตามจุดมุ่งหมายขององค์การและหน่วยงานต่าง ๆ เช่น อบรมให้บุคคลที่จะเป็นผู้นำมีลักษณะทางด้านความกล้าหาญในการตัดสินใจเป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530: 41-44) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบด้วย พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากนั้นเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี ศีรษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์ ทั้งพัฒนาการทางกาย ทางจิตและบุคลิกภาพ คือ บุคคลอื่น ๆ รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคนและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่น ๆ นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทัศนคติและพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึงระดับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจอันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ระยะสำคัญของการพัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตเด็กเป็นส่วนมาก

จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน และอาจส่งผลต่อการทำงานที่แตกต่างกันได้

2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

ความหมายของเจตคติ

กิลฟอร์ด (ออยนงค์ เจริญจริง. 2548: 13; อ้างอิงจาก Guilford. 1975: 456-457) กล่าวว่า เจตคติคือการที่บุคคลมีความดนัมเอียงในลักษณะที่ชอบ หรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย สนับสนุนหรือไม่สนับสนุนต่อการกระทำในสังคมหรือสิ่งที่มีอยู่ในสังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533 : 246) กล่าวว่า เจตคติ เป็นอัชฌาสัย (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด (Ideas) เจตคติ อาจเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีทัศนคติบวกต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีเจตคติลบก็จะหลีกเลี่ยง เจตคติ เป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคลนั้น

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543:54) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อ ศรัทธา ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้ เจตคติยังไม่เป็นพฤติกรรมแต่เป็นตัวการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เจตคติ คือ ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความสำคัญของการประกอบวิชาชีพครู คุณค่าของการประกอบวิชาชีพครู และประโยชน์ของการประกอบวิชาชีพครูซึ่งเป็นแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูที่มีต่อการประกอบวิชาชีพครู

องค์ประกอบของเจตคติ

เชฟเวอร์ (วรรณภา คนกล้า. 2552: 20; อ้างอิงจาก Shaver. 1977: 167-170) กล่าวว่า เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านี้ด้วย

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่เขารับรู้ อาจจะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใดบุคคลก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดก็จะชอบสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มที่จะกระทำ (Behavioral Component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือ การยอมรับ

เจตคติของครูที่มีต่อวิชาชีพครู

วรรณภา คนกล้า. (2552: 20) ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีคุณลักษณะและคุณสมบัติที่สำคัญหลายประการ ซึ่งอาจจำแนกได้ดังต่อไปนี้คือ

1. เจตคติที่ดีต่อลักษณะอาชีพของครู ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความเสียสละ มีเมตตากรุณาและต้องมีความอดทนอดกลั้นเป็นอย่างยิ่ง ครูควรมีความภูมิใจในอาชีพของตน ไม่ควรคิดว่าต่ำต้อยหรือด้อยเกียรติในสังคม

2. เจตคติที่ดีต่อลักษณะการเป็นครู ผู้ประกอบอาชีพครูควรเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ขยันขันแข็ง แข็งแรง มีสุขภาพสมบูรณ์

3. เจตคติที่ดีต่อนักเรียน ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อเด็ก รักและเอ็นดูเด็ก ให้อภัยและช่วยเหลือเด็กอยู่เสมอ

4. เจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความรู้สึกรักการสอน มีการเตรียมการสอนที่ดี มีเทคนิคและมีวิธีการสอนที่หลากหลายให้นักเรียนมีความรู้และมีความ เข้าใจในเนื้อหาวิชาอย่างกว้างขวางชัดเจน พร้อมทั้งมีการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ

5. เจตคติที่ดีต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู อาชีพทุกอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าทั้งสิ้น ถ้าผู้ประกอบอาชีพมีความตั้งใจอย่างเต็มกำลัง ความสามารถและยังผลให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ

เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูหรือเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครูมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลที่เป็นครู เพราะเมื่อบุคคลเกิดเจตคติที่ดีต่องานของตนหรือพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุข และมีความตั้งใจในการทำงานอย่างดีที่สุดด้วย

2.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533: 123) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับ ให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Statement of Excellent) ที่ตนเองตั้งไว้

มานวิภา จิรันธร (2547: 62–68) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: Online) ให้คำจำกัดความคำว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีความขยัน ฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ พยายามแข่งกับมาตรฐานอื่นที่ดีเลิศ และต้องการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กานต์สินี ปิติสุข (2550: 6) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ถูกต้องละเอียดรอบคอบ มีความมานะอดทน พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี ขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ มีความรับผิดชอบในงานสามารถส่งงานได้ทันตามกำหนดเวลาโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แก้ปัญหาและตัดสินใจได้เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย มีการติดตามและประเมินผลงานของตนโดยใช้เกณฑ์ที่องค์กรกำหนดขึ้น

จากความหมายของคำว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมา สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จและดีที่สุดเท่าที่จะ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญ มีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก (ใจนวล พรหมมณี. 2550: 33-34; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959: 113-115) ได้ศึกษาว่าคนต้องการอะไรจากการทำงาน ปัจจัยที่เป็นผลให้คนชอบงานหรือไม่ชอบงานที่ทำ เฮอร์ซเบอร์กสรุปจากงานวิจัย โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิทส์เบอร์ก (Pittsburgh) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบหรือไม่ชอบงานนั้น จำแนกออกได้ 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น(Motivator Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลจะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆเพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่ช่วยเอื้อต่องานอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่างๆที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ รวมทั้งการมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกล

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

จากทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กได้ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเกี่ยวกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในงานที่ทำ ซึ่งการจูงใจให้ปฏิบัติงานมีทั้งปัจจัยที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่างๆ ฯลฯ และปัจจัยที่มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับ ความสำเร็จในงานที่ทำ การให้ความเป็นมิตร

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2521: 17) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริเวณและเน้นความสวยงาม ความเป็นระเบียบ ทำให้มีเจตคติที่ดีต่องาน และยังช่วยลดปัญหาความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ การปรับอุณหภูมิภายในสถานที่ทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน แสง สี เสียง การมองเห็นต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพการทำงาน ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย ประหยัดและมีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ จะต้องได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อให้สะดวกในการใช้งานของผู้ปฏิบัติ

สุพิชญา ธีระกุล และคนอื่น ๆ (2524: 182–187) ได้เสนอแนวทางการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนไว้หลาย สรุปได้ดังนี้

1. สภาพโรงเรียนและห้องเรียน โรงเรียนจัดอาคารสถานที่ถูกหลักวิชา เช่น การวางแผนแนวอาคารถูกทิศทาง ได้รับแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่ร้อนอบอ้าวจนเกินไป ไม่มีเสียงดังรบกวน ภายในตกแต่งด้วยสิ่งที่สวยงาม เป็นระเบียบ เพื่อช่วยให้บรรยากาศร่มรื่น น่าเรียน สภาพห้องเรียนควรยืดหยุ่นได้ตลอดเวลา บริเวณควรสะอาด สวยงาม โต๊ะเก้าอี้มีเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและขนาดต้องเหมาะสมกับผู้เรียน เพราะสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นที่จะสร้างเสริมการเรียน การสอนให้ได้ผลดี

2. หลักสูตร คือ แนวทางที่โรงเรียนจัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หลักสูตรที่ดีจะต้องจัดให้ตรงกับความมุ่งหมายของการศึกษา และตรงกับความต้องการของเด็กแต่ละวัย

3. แบบเรียนและบทเรียนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และถือว่าเป็นอุปกรณ์การศึกษาที่โรงเรียนจะขาดเสียมิได้ อีกทั้งสิ่งหนึ่งที่ครูสามารถจัดให้เด็กก็คือการจัดบทเรียนซึ่งครูควรพิจารณาเลือกสรรแต่เฉพาะที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และเหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสนใจ ความต้องการของเด็ก และท้องถิ่น

4. อุปกรณ์การศึกษา เป็นเครื่องช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีและง่ายขึ้น การจัดใช้วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนให้ได้ผลดีนั้น ขึ้นอยู่กับทักษะและความสนใจของครูว่าจะใช้อุปกรณ์นั้น ๆ ได้เหมาะสมกับเนื้อหา เวลา และใช้ได้ถูกต้องเพียงใด

5. กิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอน คือพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ทำนั้นตรงกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ กิจกรรมที่ดีควรเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนกระทำแล้วเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีกิจกรรมมากมายหลายอย่าง ที่ครูสามารถจัดให้เด็กได้ เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับการพูด การเขียน กิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงและกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้าง และการประดิษฐ์ เป็นต้น

6. เวลาและโอกาส การเรียนจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับเวลาเช่นเดียวกัน ครูต้องจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับวิชาหรือเนื้อหาที่จะสอน เวลาควรมีการยืดหยุ่นไปตามเนื้อหาสาขาวิชา ไม่ควรมีเกณฑ์ตายตัว

7. สถานที่ที่ใช้ในการเรียนนั้น อาจไม่ได้หมายถึงห้องเรียนเพียงอย่างเดียว บางครั้งอาจเป็นสนามโรงเรียนหรือสถานที่ไปทัศนศึกษาด้วย สถานที่จึงมีส่วนช่วยสร้างความรู้สึกและบรรยากาศของการเล่าเรียน การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการเรียน ช่วยให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่าย ช่วยให้สังคมของเด็กดีขึ้น อย่างไรก็ตาม สถานที่ที่จะใช้เรียนต้องไม่มีเสียงรบกวนจนไม่สามารถใช้สมาธิได้ และจะต้องไม่วิเวกวังเวงจนดูลึกลับน่ากลัว ไม่เสี่ยงภัยหรือใกล้สิ่งที่เป็นอันตรายหรือสกปรก และสถานที่นั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการสอนโดยตรง

8. ผู้เรียน การเรียนการสอนจะเกิดขึ้นได้ และเป็นผลดีก็ต่อเมื่อผู้เรียนมีความพร้อม มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ และรับรู้ ครูจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมที่จะเรียนหรือเมื่อผู้เรียนเกิดความพร้อมที่จะเรียน ก็ควรให้โอกาสแก่ผู้เรียนทันที ครูผู้สอนจะต้องหมั่นสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน หากแสดงความรู้สึกว่า มีความวิตกกังวล มีความคับข้องใจ ครูจะต้องช่วยลดความรู้สึกนั้น ๆ เสียก่อน และพยายามสร้างบรรยากาศที่จะให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามรถอย่างเต็มที่

9. ผู้สอนและวิธีสอน ครูถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลดี นักการศึกษาต่างประเทศ และนักวิจัยทางการศึกษา ได้ระบุไว้แน่ชัดว่ายังไม่มีอุปกรณ์การสอนใด ๆ ในโลกนี้ที่จะใช้แทนครูที่มีความสารถทางการสอนได้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่าง ๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก ขนาดของห้องเรียนเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณนักเรียน บริเวณห้องเรียนปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีเพียงพอกับจำนวนครูและนักเรียน มีความทันสมัยและมีคุณภาพเหมาะสมต่อการเรียนการสอน

พินคาน (Pinkhan. 1994: 506–A) ได้ทำการวิจัยเรื่องสถานที่ทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อศึกษาถึงการทำงานของครูพลศึกษา จำนวน 16 โรงเรียน ในลักษณะที่ต่างกัน 3 สถานะคือ ที่ตั้งทางด้านกายภาพของโรงเรียน การจัดบริหารองค์กรของโรงเรียน และการอบรมครูในการทำงาน (พฤติกรรมของครูในการทำงาน) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้สอนมีความรู้สึกในเชิงลบต่อผลกระทบ อันเนื่องจากความโดดเดี่ยว การแยกตัวออกต่างหาก

2. ครูบกพร่องในการควบคุมปัญหาในการทำงานแต่ละวัน

3. ครูต้องการผลตอบแทนในการทำกิจกรรมมากกว่าที่จะให้ความรู้หรือสอนพลศึกษา

4. ครูเกิดความรู้สึก ไม่มีผู้นำในแผนก/หมวดวิชา

5. ครูมีผลกระทบมากกว่านักเรียนในปัญหาเรื่องสถานที่ทำงาน

6. ครูมีขีดจำกัดทางด้านเวลาและความคิด ที่จะทำให้เกิดความรู้ถดถอยไป กลับไปทำหน้าที่อื่นแทน

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล หากลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา

วิจิตร อาวะกุล (2528: 170-175) เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชา จะนำไปสู่การทำงานให้ถูกใจ พอใจผู้บังคับบัญชาได้

2. ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ

3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้และหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้

4. อย่าก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกันในสำนักงานย่อมนำความเดือดร้อนใจ รำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแตกแยก งานดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกัน ระแวงไม่ไว้วางใจกัน

5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ

6. เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับโอกาสและเวลา

7. อย่านินทานายลับหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์ และสร้างความขัดแย้ง

8. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ

9. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ เป็นการรู้คุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับบัญชา

10.สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร

11.อย่าบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้นไปต้องสู้และฟันฝ่าอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่จะแสดงฝีมือ

12.ลองประเมินตนเองดูบ้าง เพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ ประมวล เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ฟีดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler; & Garcia. 1987: 52) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ต่อทัศนะของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และยอมที่จะเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจ จากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน มีความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้

3.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

นพพร พานิชกุล (ลลนา พรหมสุวรรณ. 2547: 30-31; อ้างอิงจาก นพพร พานิชกุล. 2522: 68-70) ได้เสนอแนะวิธีการที่พึงปฏิบัติต่อกันในการทำงานร่วมกับเพื่อน ดังนี้

1. ความเป็นผู้มีอัธยาศัยไมตรีต่อกันเป็นองค์ประกอบสำคัญและจำเป็นที่ต้องสร้างให้เกิดในการทำงานร่วมกัน ควรพูดคุยสนทนาด้วยถ้อยคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน นุ่มนวลและยิ้มแย้มแจ่มใส

2. ความสามัคคีของหมู่คณะหรือของเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกแต่ละคนมีทัศนคติและความรู้สึกอันดีต่อกัน เห็นความสำคัญของกันและกัน เห็นความสำคัญของกลุ่ม

3. ความเป็นผู้มีการออมชอมหรือตกลงกัน ในการทำงานร่วมกันนั้นเป็นเรื่องธรรมดาที่สมาชิกแต่ละคนอาจมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน อย่างไรก็ตาม ในการทำงานร่วมกันนั้น สมาชิกแต่ละคนควรจะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีเหตุผลเหนืออารมณ์และปราศจากอคติ

4. ความเป็นผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันตามความสามารถและตามโอกาส ทั้งนี้เพราะมนุษย์เราจำเป็นต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พึ่งพาอาศัยกัน ดังคำโบราณว่า “น้ำพึ่งเรือเสือพึ่งป่า” เพราะชีวิตนี้ไม่แน่นอน วันหนึ่งข้างหน้าเราอาจจะต้องพึ่งพาอาศัยกันโดยไม่รู้สึกตัว จึงไม่ควรมองข้ามเห็นว่าไม่มีความสำคัญ สิ่งใดที่เราพอจะให้ความช่วยเหลือได้ ถ้าเรามีโอกาสก็ควรจะให้การช่วยเหลือกัน

5. ความมีอิสระ สมาชิกจะต้องมีความเป็นอิสระในการคิด การแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันทั้งตำแหน่ง สถานภาพหรือบทบาท หรืออื่นๆ อาจจะทำให้มีการผูกขาดการใช้อำนาจหรือมีความเกรงใจ ซึ่งอาจจะทำให้สมาชิกที่ร่วมกันทำงานขาดอิสระในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งความคิดเห็นเหล่านั้นอาจจะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มก็ได้ ดังนั้นสมาชิกที่ทำงานร่วมกันควรจะตระหนักว่า สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น

6. เป็นผู้มีความจริงใจ คุณลักษณะข้อนี้ของสมาชิกจะก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เรื่องของความจริงใจในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ค่อนข้างหาได้ยาก แม้ว่าทุกคนต่างก็เรียกร้องหา เรามักพบแต่ความอิจฉาริษยา แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น เพราะมนุษย์นั้นมีกิเลสคือ โกรธ โลภ หลง อันเป็นรากฐานที่ทำให้เกิดความจริงใจลดน้อยลง เพราะต่างคนต่างสวมหน้ากากและแสดงละครเข้าหากัน ด้วยเหตุนี้ความจริงใจจึงเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่ง ในอันที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน

7.หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงาน การจะวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงาน สมาชิกทุกคนจะต้องระลึกว่า สักวันหนึ่งคำพูดจะต้องไปถึงหูของเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญไม่เป็นการยุติธรรมแก่เพื่อนร่วมงาน ถ้าเราด่วนวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกเพื่อนร่วมงานฝ่ายเดียว ทั้งๆ ที่เราไม่รู้จักเขาดีพอ หรือได้ข้อมูลของเขามาผิดๆ นอกจากนี้ สมาชิกที่ทำงานร่วมกัน ไม่ควรจะนินทากันและกัน ทั้งนี้เพราะว่าการวิพากษ์วิจารณ์หรือแม้กระทั่งการนินทา มิได้ก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความสามัคคีหรือการร่วมมือร่วมใจแต่ประการใด

8.ยกย่องชมเชยเพื่อนสมาชิกที่ร่วมงานด้วยกันเมื่อมีโอกาสอันควร พฤติกรรมเช่นนี้ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของทุกคน แต่ก็ไม่ควรทำพร่ำเพรื่อจนเกินไป การยกย่องชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลังด้วยความภูมิใจ และมีเหตุผลต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ถูกชม การจะขอความร่วมมือจากเพื่อนสมาชิกในการทำกิจกรรมต่างๆ ก็จะสะดวกขึ้น

จอนห์สัน (วศินี มุกดอกไม้. 2541: 56; อ้างอิงจาก Johnson. 1986: 7-9) ได้เสนอแนะวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไว้ดังนี้คือ

1. การรู้จักและไว้วางใจกัน ซึ่งจะเกิดได้จากการเปิดเผยตนเอง ได้แก่ การเปิดเผยว่ารู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่ได้กระทำไป การตระหนักรู้ในตนเอง ได้แก่ รู้เข้าใจและยอมรับในความรู้สึก ความคิด ความสามารถและการกระทำของตนเอง การยอมรับตนเอง ได้แก่ พอใจและยอมรับลักษณะต่างๆ ของตนเอง

2. สื่อสารกันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ได้แก่ บอกความคิดความรู้สึกของเราให้ผู้อื่นทราบ

3. การยอมรับและสนับสนุนกัน ได้แก่ ช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีปัญหาหรือประสบภาวะวิกฤติ

4. การรู้จักแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งจะช่วยให้บุคคลมีความใกล้ชิด และสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่ดีจะทำให้การทำงานในโรงเรียนอบอุ่น น่าพอใจ โดยผู้ร่วมงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เสมือนพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

3.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527: 48-67) ได้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนว่า ผู้สอนไม่ควรสร้างบรรยากาศแห่งความกลัวให้เกิดขึ้น การเรียนรู้มิใช่เกิดในชั้นเรียนเสมอไป ดังนั้น การพบปะ ซักถามนอกชั้นเรียน จะสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรได้ง่ายขึ้น อย่าทำให้เกิดการเสียหน้า และควรฟังความคิดเห็นของนักเรียน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน เริ่มต้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในห้องเรียน ครูควรสร้างบรรยากาศที่ทำให้เด็กรู้สึกเป็นกันเอง อบอุ่น ผ่อนคลาย และไม่ควรสร้างบรรยากาศแห่งความกลัวให้เกิดขึ้น บรรยากาศในชั้นเรียนก็จะมีความน่าสนใจ น่าสนุก อยากรู้อยากเห็นและกระตือรือร้น ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

เอิร์น และคนอื่นๆ (Hearn; et al. 1997) ได้ศึกษาเรื่องการกำหนดความสามารถเฉพาะของวิชาชีพในออสเตรเลีย ที่มีต่อกรอบงาน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพว่า ความสามารถของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และทัศคติ (Attitude) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ (Competency) ดังนั้น ความสามารถทางวิชาชีพ คือ คุณลักษณะร่วมกันที่เป็นพื้นฐานให้เกิดความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ในการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 7 วิชาชีพ ได้แก่ นักบัญชี วิศวกร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาด นักสังคมสังเคราะห์ ครู และสถาปนิก ในทุกสายอาชีพมีปัจจัย ด้านความสามารถร่วมกัน คือ การแก้ปัญหา การเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพ

ไคลน์. (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2548: 423-424) ได้ทำการทดลอง โดยให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมในขณะฟังอาจารย์สอน 3 อย่าง คือ (1) พฤติกรรมบวก คือ ยิ้มในขณะที่อาจารย์สอนแสดงว่าตั้งใจฟังตามที่อาจารย์สอน (2) พฤติกรรมทางลบ คือ หน้าบึ้ง ไม่มองอาจารย์เหม่อลอยมองนอกหน้าต่าง (3) พฤติกรรมปกติ โดยให้แสดงพฤติกรรมทั้ง 3 ชนิด สลับกัน ขณะเดียวกันไคลน์บันทึกพฤติกรรมของอาจารย์ ปรากฏว่าพฤติกรรมของนักศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของอาจารย์ ถ้านักศึกษาแสดงพฤติกรรมบวก อาจารย์ก็จะมีพฤติกรรมบวกด้วย คือ มีความกระตือรือร้นที่จะสอนและหน้าตายิ้มแย้ม แต่เวลาที่นักศึกษาแสดงพฤติกรรมลบ อาจารย์ที่สอนก็มีพฤติกรรมลบด้วย คือ ใช้คำพูดต่อว่านักศึกษาว่าไม่ใส่ใจที่จะฟัง

ลาดิโป (Ladipo. 1985: 2041–A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่ออาชีพครู ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองชิคาโก โดยใช้การสอบถามกับครูจำนวน 130 คน และสัมภาษณ์ครูอีก 30 คน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติอย่างมากคือความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น และความสำเร็จในชีวิต

งานวิจัยในประเทศ

วรรณภา คนกล้า (2552: 82) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับ พบว่า เจตคติต่ออาชีพครู และความเครียด ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญเรือง ศรีเหรัญ (2542: 332) ได้ศึกษาความสำเร็จในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนและตัวนักเรียน พบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีผลโดยตรงต่อผลผลิตผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ โดยครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปีใช้เวลาทุ่มเทในกระบวนการสอน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอน 2 ปี

ยุวดี ยางสวย (2550: 1) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน พบว่าครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 15 ปี มีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

วรรณา อาภาอดุล (2545: 66) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคลในการปฏิบัติงานของครู เป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้เพราะครูที่มีบุคลิกภาพที่ดี

รัชนีกร ประสาร (2547: 53) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่า กลุ่มครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย

สุรชาติ สังข์รุ่ง (2520: 63- 66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาคกลางอยู่ในเกณฑ์สูง ความพึงพอใจของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์สูงกว่ามุ่งงาน จะส่งผลให้ความพึงพอใจของครูสูงตามไปด้วย เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารที่มีพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด

องอาจ นัยพัฒน์ (2543: 46) ศึกษาการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 ซึ่งใช้ลักษณะการวัดบรรยากาศในโรงเรียน /ชั้นเรียนที่เน้นหนักไปทางด้านบรรยากาศทางสังคมหรือประชาคม (Communitarian Climate) ได้แก่ความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน / ชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หรือระหว่างนักเรียนด้วยกัน และความเอื้ออาทรของครูที่มีต่อนักเรียนและบรรยากาศด้านระเบียบวินัย (Disciplinary Climate) พบว่าบรรยากาศในโรงเรียน/ชั้นเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544: 148) ได้สรุปผลจากงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีที่พึงประสงค์ ว่าควรจะมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ มีความรู้ดี มีทักษะในการสอนและการปฏิบัติงานครู และมีคุณธรรมจริยธรรม

กิ่งฟ้า สินธุวงษ์ (2552: 10-11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้สอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ คือ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ใช้เวลาให้เหมาะสม 3) ใช้เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ 4) มีความเข้าใจลึกซึ้งและแม่นยำในเนื้อหา 5) มีความรู้ความเข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้

จากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักเรียน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 435 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครู 15,489 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two- Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 405 คน โดยมีรายละเอียดการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กะประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดด้วยความเชื่อมั่น 95% (α = .05) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้ในระดับ $\pm$ 10% ซึ่งเทียบมาจากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2544: 133) ปรากฏว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 390 คน

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two- Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำการสุ่มแบบสุ่มกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยให้กลุ่มเขตในสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) ทำการสุ่มเขตออกมากลุ่มเขตละ 3 เขต จากทั้งหมด 50 เขต ได้จำนวนทั้งสิ้น 18 เขต

ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียนจากแต่ละเขตโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ตามเกณฑ์ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่	มีนักเรียนจำนวน	801 คน ขึ้นไป
โรงเรียนขนาดกลาง	มีนักเรียนจำนวน	401 – 800 คน
โรงเรียนขนาดเล็ก	มีนักเรียนจำนวน	1 – 400 คน

จากการจัดโรงเรียนตามขนาดที่แบ่งตามเกณฑ์ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งจำนวนครูตามขนาดของโรงเรียน ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนข้าราชการครูสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามขนาด โรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)	จำนวนข้าราชการครู (คน)
ใหญ่	171	10,391
กลาง	133	3,594
เล็ก	131	1,504
รวม	435	15,489

ทำการสุ่มชั้นละ 5% ได้จำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่ 8 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 6 แห่ง โรงเรียนขนาดเล็ก 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 20 แห่ง จำนวนข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 405 คน ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

กลุ่มเขต	**เขต**	**ขนาดโรงเรียน**	**โรงเรียน**	**จำนวนครู**
กรุงเทพกลาง	ดินแดง	ใหญ่	วิชากร	25
	พระนคร	กลาง	วัดราชบพิธ	19
	สัมพันธวงศ์	เล็ก	วัดปทุมคงคา	5
กรุงเทพใต้	ยานนาวา	ใหญ่	วัดดอกไม้	21
	ปทุมวัน	กลาง	วัดปทุมวนาราม	20
	ประเวศ	เล็ก	สุเหร่าบ้านม้า	6

ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่มเขต	เขต	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	จำนวนครู
กรุงเทพเหนือ	ลาดพร้าว	ใหญ่	วัดลาดพร้าว	47
	หลักสี่	กลาง	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2	25
	บางซื่อ	เล็ก	วัดประชาศรัทธาธรรม	7
กรุงเทพตะวันออก	บึงกุ่ม	ใหญ่	วัดบางเตย	21
	ลาดกระบัง	ใหญ่	วัดลาดกระบัง	30
	หนองจอก	เล็ก	อิสลามลำไทร	9
กรุงธนเหนือ	คลองสาน	ใหญ่	วัดสุวรรณ	29
		ใหญ่	วัดทองเพลง	30
	บางพลัด	กลาง	วัดรวก	20
	ตลิ่งชัน	เล็ก	วัดอินทราวาส	10
		เล็ก	วัดพิกุล	6
กรุงธนใต้	บางขุนเทียน	ใหญ่	วัดแสมดำ	47
	ภาษีเจริญ	กลาง	วัดตะล่อม	7
	ราษฎร์บูรณะ	กลาง	วัดแจงร้อน	21
รวม	18 เขต	20 แห่ง		405 คน

ที่มา : สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเมินสมรรถนะและแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบประเมินและแบบสอบถามที่มีผู้สร้างไว้แล้ว โดยแบ่งออกเป็น 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบประเมินสมรรถนะครู ประกอบด้วย

1. แบบประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน 50 ข้อ
2. แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 70 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามบุคลิกภาพแสดงตัว จำนวน 40 ข้อ
2. แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 26 ข้อ
3. แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 10 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามลักษณะกายภาพในที่ทำงาน จำนวน 14 ข้อ
2. แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ
3. แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 ข้อ
4. แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน จำนวน 10 ข้อ

วิธีดำเนินการพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่มีผู้สร้างไว้แล้วมาพัฒนาและปรับใช้ในการวิจัยทั้ง 3 ฉบับ ลำดับขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ จากแนวทางการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด
4. ปรับข้อคำถามให้ครอบคลุมตามนิยามเชิงปฏิบัติการ
5. วิพากษ์และปรับแก้ข้อคำถามกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อปรับการใช้ภาษาและให้ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและครอบคลุมตามโครงสร้างทฤษฎี
6. นำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านจิตวิทยาการศึกษา และด้านวัดผลการศึกษา จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามไว้ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
7. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Try out)

8. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลยื่นต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่จัดการฝึกอบรมให้แก่ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล (Try out) พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่ที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total Correlation) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยคัดเลือกข้อที่สอดคล้องตามนิยาม

10. นำข้อคำถามที่คัดเลือกในข้อ 7 ไปจัดชุดแบบสอบถามใหม่ เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

11. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วไปจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป โดยมีรายละเอียดแต่ละฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบประเมินสมรรถนะครู

ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิและคณะทำงาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดสมรรถนะครูที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 120 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .99 โดยในแต่ละสมรรถนะมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ระหว่าง .83 – .97 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จำนวน 100 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินสมรรถนะดังกล่าวมาพัฒนาโดยเพิ่มข้อคำถามและปรับข้อความให้สอดคล้องและครอบคลุมกับนิยามได้ข้อคำถามทั้งหมด 137 ข้อ จากนั้นนำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try out) โดยปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและคัดเลือกข้อคำถามไว้ทั้งสิ้น 120 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก(r) อยู่ระหว่าง .427 ถึง .721 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .986 และเมื่อแยกวิเคราะห์แต่ละสมรรถนะ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสมรรถนะ ดังตาราง 3

ตาราง 3 รายละเอียดแบบประเมินสมรรถนะครู: เนื้อหาย่อย ลักษณะเครื่องมือ จำนวนข้อ และค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out)

เนื้อหาย่อย	ลักษณะเครื่องมือ	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1.สมรรถนะหลัก (Core competency)	แบบ	**50**	**.338-636**	**.966**
1.1 การมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	มาตรวัด	9	.338-.600	.890
1.2 การบริการที่ดี	ประมาณ	9	.420-.588	.914
1.3 การพัฒนาตนเอง	ค่า 5	7	.372-.555	.869
1.4 การทำงานเป็นทีม	ระดับ	10	.477-.636	.928
1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	(50 ข้อ)	15	.373-.563	.947
2.สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency)	แบบ	**70**	**.434-781**	**.983**
2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	มาตรวัด	14	.434-.705	.941
2.2 การพัฒนาผู้เรียน	ประมาณ	15	.480-.781	.950
2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน	ค่า 5	11	.490-.638	.927
2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระดับ (70 ข้อ)	8	.482-.621	.930
2.5 ภาวะผู้นำ		14	.457-.727	.949
2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้		8	.485-.617	.938

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

แบบสอบถามบุคลิกภาพ ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของทัตเทพ ทองพับ (2547.) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .72 นำมาปรับปรุงข้อคำถามและตัดข้อคำถามบางข้อออกเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง คือ ใช่ กับ ไม่ใช่ เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพแสดงตัว จำนวน 40 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .052 ถึง .482 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพแสดงตัวเท่ากับ .762

แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครูของออยนงค์ เจริญจริง(2548.) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 มาใช้ทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และตัดข้อคำถามที่ไม่สมบูรณ์ออกหลังจากนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง มีข้อคำถามที่ใช้จริง จำนวน 26 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .428 ถึง .821 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครูเท่ากับ .945

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ จุฑามาศ ชื่นจิตร (2550.) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8649 และแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ จันทจิรา เสถียร (2551.) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 โดยนำมาปรับปรุงข้อคำถามและตัดข้อคำถามบางข้อออกเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert scale type) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .347 ถึง .685 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เท่ากับ .821

ตาราง 4 สรุปรายละเอียดแบบสอบถามฉบับที่ 2: ชื่อแบบสอบถาม ชื่อผู้สร้างแบบสอบถามฉบับดั้งเดิม ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นที่รายงานไว้เดิม/ ที่ทดลองใช้ (Try out) และจำนวนข้อ

ชื่อแบบสอบถาม	ชื่อผู้สร้างแบบสอบถามฉบับดั้งเดิม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น		จำนวนข้อ
			เดิม	Try out	
บุคลิกภาพแสดงตัว	ทัตเทพ ทองพับ (2547.)	05-.48	.62	.76	40
เจตคติต่อวิชาชีพครู	ออยนงค์ เจริญจริง (2548.)	.43-.82	.84	.95	26
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จุฑามาศ ชื่นจิตร (2550.) จันทจิรา เสถียร (2551.)	.35-69	.86 .81	.82	10

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

แบบสอบถามลักษณะกายภาพในที่ทำงาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของ ของวรรณา อาภาอดุล (2545.) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 มาปรับปรุงข้อคำถามโดยตัดและเพิ่มข้อคำถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 14 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .494 ถึง .741 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเท่ากับ .913

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาของ เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545.) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 มาปรับปรุงข้อคำถามและตัดข้อคำถามบางข้อออกเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .319 ถึง .807 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาเท่ากับ .905

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ของ ศุภางค์ วงษ์แจ้ง (2551.) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .894 มาปรับปรับปรุงข้อคำถามและตัดข้อคำถามบางข้อออกเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย ไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .356 ถึง .818 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานเท่ากับ .892

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนของ ณัชวดี จันทร์ฟอง (2549.) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .823 มาปรับปรับปรุงข้อคำถามและตัดข้อคำถามบางข้อออกเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย ไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .294 ถึง .628 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนเท่ากับ .807

ตาราง 5 สรุปรายละเอียดแบบสอบถามฉบับที่ 3: ชื่อแบบสอบถาม ชื่อผู้สร้างแบบสอบถามฉบับดั้งเดิม ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นที่รายงานไว้เดิม/ ที่ทดลองใช้ (Try out) และจำนวนข้อ

ชื่อแบบสอบถาม	ชื่อผู้สร้างแบบสอบถามฉบับดั้งเดิม	ค่าอำนาจจำแนก Try out	ค่าความเชื่อมั่น		จำนวนข้อ
			เดิม	Try out	
ลักษณะกายภาพในที่ทำงาน	วรรณา อาภาอดุล (2545.)	.494-.741	.91	.92	14
สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา	เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545.)	.319-.807	.89	.95	10
สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน	ศุภางค์ วงษ์แจ้ง (2551.)	.356-818	.89	.88	10
สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน	ณัชวดี จันทร์ฟอง (2549.)	.294-628	.82	.81	10

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบประเมิน จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะครู และแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่ออวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

ฉบับที่ 1 ตัวอย่างแบบประเมินสมรรถนะครู

<u>คำชี้แจง</u> แบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานฉบับนี้สำหรับให้ครูทำการประเมินสภาพการปฏิบัติงานของตนเองตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งการประเมินสมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ โดยให้ท่านอ่านรายการคำถามในแต่ละสมรรถนะให้ดีก่อนที่จะทำการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน และให้ท่านทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องสภาพการปฏิบัติงานในแต่ละรายการคำถามของแต่ละสมรรถนะตามสภาพความเป็นจริง

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 0 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
00 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในทุกภาคเรียน					

โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อรายการ มีดังนี้ คือ

ปฏิบัติมากที่สุด ได้คะแนน 5 คะแนน
ปฏิบัติมาก ได้คะแนน 4 คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง ได้คะแนน 3 คะแนน
ปฏิบัติน้อย ได้คะแนน 2 คะแนน
ปฏิบัติน้อยที่สุด ได้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลการประเมินรายสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 43)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.01 – 5.00	สูง
3.01 – 4.00	ปานกลาง
ตั้งแต่ 3.00 ลงมา	ต่ำ

ฉบับที่ 2 ตัวอย่างแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

<u>คำชี้แจง</u> เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน และตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย √ ให้ตรงกับระดับความรู้สึกของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
	บุคลิกภาพแสดงตัว		
0	ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยกับคนที่ข้าพเจ้าไม่รู้จักได้ทุกคน		
00	ข้าพเจ้าเป็นพิธีกรงานโรงเรียนได้		

การให้คะแนน

ใช่ ให้ 1 คะแนน

ไม่ใช่ ให้ 0 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ระดับเกณฑ์บุคลิกภาพแสดงตัว	ความหมาย
0.80 – 1.00	มาก
0.50 – 0.79	ปานกลาง
0.00 –0.49	น้อย

ตัวอย่างแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0	ครูเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ					
00	ครูเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นตลอดเวลา					

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน
เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน

<u>เกณฑ์การแปลผล</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

<u>ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</u>

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการครูในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องทั่วไป ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0	ท่านตั้งใจทำงานตามแผนที่วางไว้					
00	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่สอนเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน

เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ฉบับที่ 3 แบบสอบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	แสงสว่างไม่เพียงพอต่อการใช้สายตา					
00	อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน					

การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังต่อไปนี้

จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน

จริง ให้ 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน

จริงน้อย ให้ 2 คะแนน

ไม่จริงเลย ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้ากระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
00	ข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของผู้บังคับบัญชา					

การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังต่อไปนี้

จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน

จริง ให้ 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน

จริงน้อย ให้ 2 คะแนน

ไม่จริงเลย ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับไม่ดี

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความ แล้วโปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบางครั้งบางครั้งก็ไม่ตรง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

ไม่จริงเลย หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเลย

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
0	ท่านเป็นคนที่เพื่อนร่วมงานวางใจ					
00	เพื่อนร่วมงานชอบไปไหนมาไหนกับท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังต่อไปนี้

จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน

จริง ให้ 4 คะแนน

จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน

จริงน้อย ให้ 2 คะแนน

ไม่จริงเลย ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับไม่ดี

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย □ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าให้กำลังใจนักเรียนทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
00	ข้าพเจ้าคอยตักเตือนเมื่อนักเรียนทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังต่อไปนี้

จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน
จริง ให้ 4 คะแนน
จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน
จริงน้อย ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย ให้ 1 คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังต่อไปนี้

จริงที่สุด ให้ 1 คะแนน
จริง ให้ 2 คะแนน
จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน
จริงน้อย ให้ 4 คะแนน
ไม่จริงเลย ให้ 5 คะแนน

<u>การแปลความหมาย</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนอยู่ในระดับดีมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนอยู่ในระดับดี
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนอยู่ในระดับไม่ค่อยดี
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนอยู่ในระดับไม่ดี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 3 ฉบับ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา ในการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ออกจากกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา ยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยชี้แจงการทำแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนในกรณีที่ทางโรงเรียนจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลาที่จะมาเก็บแบบสอบถามคืน

2.2 ผู้วิจัยชี้แจงการทำแบบสอบถามให้กับครูในโรงเรียน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนภายในวันนั้น

3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 โรงเรียน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 24 มกราคม – 4 มีนาคม 2554 โดยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 500 ชุด ได้รับคืนมาทั้งสิ้น 450 ชุด

4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบของแต่ละคนที่ตอบครบทุกชุด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 405 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อเสนอผลการวิจัยต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามปัจจัยบางประการและแบบประเมินสมรรถนะครูตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่ตั้งไว้

4.2 หาค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการในแต่ละด้าน และสมรรถนะครู

4.3 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยบางประการกับสมรรถนะครู

4.4 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) ระหว่างตัวแปรปัจจัยบางประการกับสมรรถนะครู

4.5 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการกับสมรรถนะครู

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรของโรวิเนลและเฮมเบลตัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540: 248; อ้างอิงจาก Rovinelli and Hambleton. 1977)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation)(บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 165 - 166)

$$r = \frac{N\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

เมื่อ r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

X แทน คะแนนของข้อคำถามข้อนั้น

Y แทน คะแนนรวมของข้อทั้งหมดยกเว้นข้อนั้น

1.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Realiability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 220)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

1.4 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด(Standard Error of Measurement) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 242)

$$SE_M = S_X\sqrt{1-r_{tt}}$$

เมื่อ SE_M แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด

S_X แทน คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถาม

r_{tt} แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1.5 สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 73)

$$C.V. = \frac{S.D.}{\overline{X}}100$$

เมื่อ C.V. แทน สัมประสิทธิ์การกระจาย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบสมมติฐาน

2.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว : MMR ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 23–25)

2.2.1 เกณฑ์อัตราส่วนไลลิฮูด

$$\Lambda = \frac{\left|\hat{\Sigma}\right|}{\left|\hat{\Sigma}_0\right|}$$

เมื่อ Λ แทน เกณฑ์อัตราส่วนไลลิฮูด(Wilk's Lambda)

$\hat{\Sigma}_0$ แทน ตัวประมาณค่าของเมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Variance – Covariance Matrix) ของความผิดพลาด (Error) ภายใต้สมมติฐานปฏิเสธ (H_0)

$\hat{\Sigma}$ แทน ตัวประมาณค่าของเมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม(Variance – Covariance Matrix) ของความผิดพลาด (Error) ภายใต้สมมติฐานแย้ง (H_1)

2.2.2 สถิติเอฟของราวว์ (Rao's F statistics) (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 24)

$$F = \frac{1-\Lambda^{1/s}}{\Lambda^{1/s}} \bullet \frac{ms+1-pq/2}{pq}$$

เมื่อ s แทน $\sqrt{\left(p^2q^2-4\right)/\left(p^2+q^2-5^2\right)}$

m แทน $\left|ne\text{-}p\text{+}1\text{-}q\right)/2\right|$

p แทน จำนวนตัวแปรตาม

q แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

ne แทน องศาความเป็นอิสระของค่าผิดพลาด

2.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจิตวิทยาศาสตร์ โดยใช้สูตร (Pedhazur. 1997: 102)

$$R_{Y.12\ldots k} = \sqrt{\beta_1 r_{Y1} + \beta_2 r_{Y2} + \ldots + \beta_k r_{Yk}}$$

เมื่อ $R_{Y.12\ldots k}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k กับตัวแปรตาม (Y)

$\beta_1, \beta_2, \ldots, \beta_k$ แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k

$r_{Y1}, r_{Y2}, \ldots, r_{Yk}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k กับตัวแปรเกณฑ์ Y

K แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2.4 กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted of R^2) โดยใช้สูตร (Pedhazur. 1997: 208)

$$\widetilde{R}^2 = 1 - (1 - R^2)\left(\frac{N-1}{N-k-1}\right)$$

เมื่อ N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างอิสระ

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

R^2 แทน กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

2.5 ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคุณ โดยใช้สูตร F- test (Pedhazur. 1997: 102)

$$F = \frac{\left(R^2/k\right)}{\left(1-R^2\right)\left(N-k-1\right)}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงแบบเอฟ

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

K แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2.6 หาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระโดยใช้สูตรดังนี้

2.6.1 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (Score Weight) โดยใช้สูตร (Pedhazur. 1997: 102)

$$b_j = \beta_j \frac{S_Y}{S_j}$$

เมื่อ b_j แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนดิบ

β_j แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S_Y แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม(Y)

S_j แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ j

2.6.2 ทดสอบนัยความสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระคำนวณโดยใช้สูตร t-test (Pedhazur. 1997: 29)

$$t_j = \frac{b_j}{SE_{b_j}} \quad ; \quad df = N - k - 1$$

เมื่อ t_j แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ t

b_j แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ jในรูปคะแนนดิบ

SE_{b_j} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญ

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

X1	แทน	อายุ
X2	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X3	แทน	บุคลิกภาพแสดงตัว
X4	แทน	เจตคติต่อวิชาชีพครู
X5	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X6	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X7	แทน	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา
X8	แทน	สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน
X9	แทน	สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน
Y	แทน	สมรรถนะครู
Y1	แทน	สมรรถนะหลัก (Core competency)
Y2	แทน	สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency)
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
SE_M	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
r_{XY}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2_{adj}	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณแบบปรับแก้

Λ แทน ค่าวิลค์แลมดา (Wilks's Lambda)

β แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน

b แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ

SE_b แทน ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย และสมรรถนะครู

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับสมรรถนะครู

3. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับสมรรถนะครู

4. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยกับสมรรถนะครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยบางประการ และสมรรถนะครู

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของแบบสอบถามปัจจัยบางประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ(X1) ประสบการณ์ในการทำงาน(X2) บุคลิกภาพแสดงตัว(X3) เจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X5) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9) และแบบประเมินสมรรถนะครู(Y) ซึ่งแบ่งเป็นสมรรถนะหลัก(Y1) และสมรรถนะประจำสายงาน(Y2)มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย(C.V.) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด(SE_M) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย และสมรรถนะครู

ตัวแปร	k	X_k	$\bar{X}$	S.D.	SE_M	C.V.	แปลความหมาย
ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล							
อายุ (X1)	-	-	42	10.46	.520	24.90	
ประสบการณ์ในการทำงาน (X2)	-	-	16	11.22	.557	70.13	
บุคลิกภาพแสดงตัว (X3)	40	1	.74	.115	.0057	15.54	ปานกลาง
เจตคติต่อวิชาชีพครู(X5)	26	5	4.46	.406	.020	9.10	มาก
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X6)	10	5	4.33	.426	.021	9.84	มาก
ตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม							
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X7)	14	5	3.92	.598	.030	15.26	ดี
สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา (X8)	10	5	3.87	.793	.039	20.49	ดี
สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (X9)	10	5	4.18	.527	.026	12.61	ดี
สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (X10)	10	5	4.26	.549	.027	12.89	ดี
สมรรถนะครู (Y)	120	5	4.31	.362	.018	8.40	สูง
สมรรถนะหลัก (Y1)	50	5	4.35	.351	.017	8.07	สูง
สมรรถนะประจำสายงาน (Y7)	70	5	4.26	.424	.021	9.95	สูง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า

ค่าเฉลี่ยของอายุครู 42 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปี ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถามบุคลิกภาพแสดงตัว อยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ .74 ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครูและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเท่ากับ 4.46 และ 4.33 ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเท่ากับ 4.26, 4.18, 3.92 และ 3.87 ตามลำดับ

ครูมีค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบประเมินสมรรถนะครูโดยภาพรวมและในรายด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งสมรรถนะครู มีค่าเท่ากับ 4.31 สมรรถนะหลัก มีค่าเท่ากับ 4.35 และสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าเท่ากับ 4.26

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวแปร พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีค่าเท่ากับ 10.464, 11.218, .115, .406, .426, .598, .793, .527 และ .549 ตามลำดับ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครู มีค่าเท่ากับ .362 สมรรถนะหลัก มีค่าเท่ากับ .351 และสมรรถนะประจำสายงานมีค่าเท่ากับ .424

2. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย กับสมรรถนะครู มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย(r) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย กับสมรรถนะครู จำแนกรายด้าน

ตัวแปร	X1	X2	$X3_1$	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Y1	Y2
X1	1	.891**	-.068	-.115*	-.208**	-.025	.006	-.106*	-.043	-.113*	-.189**
X2		1	-.120*	-.120*	-.197**	-.076	-.042	-.106*	-.014	-.102*	-.197**
X3			1	.267**	.244**	.246**	.151**	.128*	-.039	.137**	.221**
X4				1	.603**	.448**	.317**	.440**	.323**	.356**	.380**
X5					1	.385**	.325**	.363**	.272**	.279**	.321**
X6						1	.486**	.462**	.190**	.382**	.431**
X7							1	.430**	.106*	.322**	.312**
X8								1	.390**	.353**	.353**
X9									1	.315**	.333**
Y1										1	.742**
Y2											1

* $P \leq .05$ และ ** $P \leq .01$

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันดังนี้

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย พบว่า มีค่าระหว่าง .006 ถึง .891 โดยที่

ตัวแปรอายุ(X1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสบการณ์ในการทำงาน(X2) มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X5) และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ เจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (X8)

ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน(X2) มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X5) และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว(X3) เจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8)

ตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัว(X3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับเจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X6) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8)

ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X5) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9)

ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9)

ตัวแปรลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9)

ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9)

ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9)

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรตาม พบว่า ในกลุ่มตัวแปรสมรรถนะทั้ง 2 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก(Y1) และสมรรถนะประจำสายงาน(Y2) มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ .742 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยกับสมรรถนะครูรายด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง -.102 ถึง .431 โดยที่

สมรรถนะหลัก(Y1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) สูงสุดเท่ากับ .382 และมีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับกับเจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X5) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับอายุ(X1) ประสบการณ์ในการทำงาน(X2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะประจำสายงาน(Y2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X6) สูงสุดเท่ากับ .431 และมีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับกับเจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X5) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับอายุ(X1) ประสบการณ์ในการทำงาน (X2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม (MMR)

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม เนื่องจากกลุ่มตัวแปรตาม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรตาม 2 ตัว โดยก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ในกลุ่มตัวแปรตาม ได้ผลดังตาราง 5กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มตัวแปรตาม อันได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานมีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรตามนี้มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะใช้ทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปพหุได้

จากนั้นจึงทำการทดสอบเมตริกซ์ความสัมพันธ์มีความเป็นเมตริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่โดยใช้ Wilks test (Λ) ได้ค่า Λ = .449 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มตัวแปรตาม แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการทดสอบรวบยอดจะสามารถยืนยันได้ว่าค่าสหสัมพันธ์อย่างน้อย 1 ค่า ไม่เท่ากับศูนย์ แต่ก็ไม่สามารถระบุค่าสหสัมพันธ์ที่ไม่เท่ากับศูนย์ได้เช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องใช้สถิติอื่น ๆ ในการทดสอบต่อไป นั่นคือ Univariate F Statistic ซึ่งในที่นี้จะเริ่มพิจารณาจากตัวแปรตามก่อน (โดยจะทำการพิจารณาตัวแปรอิสระในภายหลัง) ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนามของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

ตัวแปรตาม	R	R^2_{adj}	MS	Error MS	F	P
สมรรถนะหลัก	.508	.241	1.424	.093	15.239**	.000
สมรรถนะประจำสายงาน	.564	.303	2.568	.125	20.474**	.000
Pillais = .70234		Approx. F = 3.02407			P = .000	
Hotellings = .92698		Approx. F = 3.58827			P = .000	
Wilks's Lambda(Λ) = .44899		Approx. F = 3.31165			P = .000	

**P ≤ .01: Multivariate Tests of Significance (s = 2, M = 3, n = 196)

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ค่าวิลล์แลมด้า (Λ) ได้เท่ากับ .449 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่าตัวแปรในกลุ่มตัวแปรสมรรถนะครู อันได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานมีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน กับปัจจัยบางประการทั้ง 9 ปัจจัย พบว่า สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรปัจจัยบางประการ (r = .508**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสมรรถนะประจำสายงานมีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรปัจจัยบางประการ (r = .564**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 9 การทดสอบนัยสำคัญรวบยอดสำหรับการวิเคราะห์ระดับมัลติแวริเอท และระดับยูนิแวริเอท

แหล่งของความแปรปรวน	Multivariate		Univariate - F	
	Λ	F	F on Y1	F on Y2
X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9	.564	3.31165**	15.239**	20.474**

**P ≤ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่าเมื่อทำการวิเคราะห์แบบมัลติแวริเอทเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากนั้นเมื่อทำการวิเคราะห์แบบยูนิแวริเอท-เอฟ พบว่า ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรตาม อันได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานมีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรปัจจัยบางประการ 9 ปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ในขั้นต่อไปว่า ตัวแปรปัจจัยบาง

4. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าน้ำหนักความสำคัญ

การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนจากแบบสอบถามในกลุ่มตัวแปรปัจจัยบางประการทั้ง 9 ปัจจัย คือ ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน และกลุ่มตัวแปรสมรรถนะครู อันได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน มาวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight: β) ของปัจจัยบางประการแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยใช้ t-test ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 10 และตาราง 11

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก (Y1)

ตัวแปร	β	b	SE_b	t	p
อายุ (X1)	-.005	-.148	.003	-1.511	.132
ประสบการณ์ในการทำงาน (X2)	.002	.076	.003	.777	.438
บุคลิกภาพแสดงตัว (X3)	.119	.039	.142	.835	.404
เจตคติต่อวิชาชีพครู (X4)	.110	.127	.051	2.141*	.033
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X5)	-.016	-.020	.047	-.345	.730
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X6)	.109	.186	.032	3.359**	.001
สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา (X7)	.065	.147	.023	2.799**	.005
สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (X8)	.043	.065	.037	1.172	.242
สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (X9)	.127	.199	.031	4.072**	.000
$R = .508$ $R^2 = .258$ $R^2_{adj} = .241$ $F = 15.239^{**}$					

** $P \leq .01$ และ * $P \leq .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับสมรรถนะหลัก(Y1) มีค่า .508 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(F = 15.239) แสดงว่า ตัวแปรปัจจัย ได้แก่ อายุ(X1) ประสบการณ์

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลัก(Y1)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .127, .109 และ .065 ตามลำดับ และตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .110 นั้น ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก(Y1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปร ส่วนตัวแปรปัจจัยอายุ(X1) ประสบการณ์ในการทำงาน(X2) บุคลิกภาพแสดงตัว(X3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X5) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก(Y1) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน (Y2)

ตัวแปร	β	b	SE_b	t	p
อายุ (X1)	-.005	-.117	.004	-1.251	.212
ประสบการณ์ในการทำงาน (X2)	-.001	-.038	.004	-.409	.682
บุคลิกภาพแสดงตัว (X3)	.407	.110	.165	2.471*	.014
เจตคติต่อวิชาชีพครู (X4)	.108	.103	.059	1.820	.070
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X5)	-.002	-.002	.054	-.043	.966
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X6)	.172	.243	.038	4.588**	.000
สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา (X7)	.057	.107	.027	2.140*	.033
สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (X8)	.024	.030	.043	.557	.578
สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (X9)	.178	.230	.036	4.905**	.000
$R = .564$ $R^2 = .318$ $R^2_{adj} = .303$ $F = 20.474$**					

** $P \leq .01$ และ * $P \leq .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับสมรรถนะประจำสายงาน (Y2) มีค่า .564 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01($F = 20.474$) แสดงว่า ตัวแปรปัจจัย ได้แก่ อายุ (X1)

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะประจำสายงาน (Y2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .178 และ .172 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัว(X3) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา (X7) ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .407 และ .057 ตามลำดับนั้น ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน(Y2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรปัจจัยอายุ(X1) ประสบการณ์ในการทำงาน(X2) เจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X5) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน (Y2) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 สรุปค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

ตัวแปร	สมรรถนะครู (Y)		สมรรถนะหลัก (Y1)		สมรรถนะประจำสายงาน (Y2)	
	β	t	β	t	β	t
อายุ (X1)	-.005	-1.508	-.005	-1.511	-.005	-1.251
ประสบการณ์ในการทำงาน (X2)	.000	.154	.002	.777	-.001	-.409
บุคลิกภาพแสดงตัว (X3)	.263	1.884	.119	.835	.407	2.471*
เจตคติต่อวิชาชีพครู (X4)	.109	2.165*	.110	2.141*	.108	1.820
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X5)	-.009	-.201	-.016	-.345	-.002	-.043
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X6)	.141	4.420**	.109	3.359**	.172	4.588**
สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา (X7)	.061	2.689**	.065	2.799**	.057	2.140*
สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (X8)	.034	.926	.043	1.172	.024	.557
สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (X9)	.152	4.971**	.127	4.072**	.178	4.905**
R^2_{adj}	.313		.241		.303	
F	21.439**		15.239**		20.474**	

** $P \leq .01$ และ * $P \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่าปัจจัยลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9) ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครูโดยภาพรวม(Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .141, .061 และ .152 ตามลำดับ และปัจจัยเจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครูโดยภาพรวม(Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .109 ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน(X2) บุคลิกภาพแสดงตัว (X3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (X8) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรอายุ(X1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X5) ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9) ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลัก(Y1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .109, .065 และ .127 ตามลำดับ และปัจจัยเจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลัก(Y1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .110 ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน(X2) บุคลิกภาพแสดงตัว (X3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (X8) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรอายุ(X1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X5) ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X6) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน(X9) ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะประจำสายงาน(Y2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .172 และ .178 ปัจจัยบุคลิกภาพแสดงตัว(X3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา(X7) ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะประจำสายงาน(Y2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .407 และ .057 ส่วนตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู(X4) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน(X8) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรอายุ(X1) ประสบการณ์ในการทำงาน(X2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X5) ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ที่ส่งผลต่อผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับสมรรถนะครู ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครู 2) เพื่อศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 405 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Random Sampling) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 24 มกราคม ถึง 4 มีนาคม 2554 โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 500 ชุด และทำการคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ไว้จำนวน 405 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะครู จำนวน 120 ข้อ แบบสอบถามบุคลิกภาพแสดงตัว จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 26 ข้อ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน จำนวน 14 ข้อ แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986, .762, .945, .821, .913, .905, .892 และ .807 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยบางประการกับสมรรถนะครู วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิการถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (Multivariate Multiple Regression: MMR) ระหว่างตัวแปรปัจจัยบางประการกับสมรรถนะครูในแต่ละด้าน วิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta weight) ค่าวิลค์แลมดา (Wilks's Lambda) ค่าพิลไลส์ (Pillais) และ ค่าโฮเทลลิง (Hotellings) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย F-test

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน กับสมรรถนะครูในภาพรวมมีค่าวิลค์แลมดา(Λ) เท่ากับ .449 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับสมรรถนะครู ได้แก่สมรรถนะหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) .508 และตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) .564 ซึ่งกลุ่มตัวแปรปัจจัยทั้ง 9 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักของครู และสมรรถนะประจำสายงานได้ 24.1% และ 30.3% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในภาพรวม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .141, .061 และ .152 ตามลำดับ ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครูในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .109 ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครูในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน อายุ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .109, .065 และ .127 ตามลำดับ และเจตคติต่อวิชาชีพครู ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .110 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน อายุ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .172 และ .178 และบุคลิกภาพแสดงตัว สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .407 และ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามพหุนามพบว่า ตัวแปรปัจจัย 9 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครู แบ่งเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครู ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สามารถอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

1. เจตคติต่อวิชาชีพครูส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลัก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความเข้าใจและมีความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครูได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้สึกหรือความเชื่อที่ดีต่ออาชีพครู เมื่อมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพครูแล้ว ก็สามารถทำให้ครูไปถึงจุดมุ่งหมายได้ อาชีพครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการสอนเป็นหลัก เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ก็ยิ่งเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีกร ประสาร (2547: 53) พบว่า กลุ่มครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูมากมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย

2. บุคลิกภาพแสดงตัวส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะประจำสายงาน เนื่องจากบุคลิกภาพแสดงตัว เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบเข้าสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ และให้ความสนใจกับโลกภายนอก ซึ่งอาชีพครูต้องมีคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดของ ดร.จุง (สถิต วงศ์สวรรค์. 2544: 63-64; อ้างอิงจาก Carl Gustaw Jung: 1875-1961) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว จะเป็นคนที่สนใจสิ่งภายนอกตัว ชอบนำตัวเองไปพัวพันกับสิ่งแวดล้อม หรือกับบุคคลอื่น มีอุปนิสัยที่เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม คิดและทำตามหลักความจริง ทำไปตามแบบแผนที่เขาทำไม่ชอบฝ่าฝืนระเบียบ มีอารมณ์ดี สนุกสนาน ทำอะไรเอาจริงเอาจัง คนประเภทแสดงตัวเหมาะกับงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับคนอื่น เช่น อาชีพครู นักธุรกิจ เจ้าหน้าที่ต้อนรับ นักการเมือง

3. ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เนื่องจากลักษณะทางกายภาพในการทำงานของครู ได้แก่ ห้องเรียนมีความสะดวกเรียบร้อย บรรยากาศในห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน อุปกรณ์และสื่อการสอนมีลักษณะที่ดีเหมาะสมกับการใช้งาน ห้องทำงานเป็นสัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอ สำหรับจัดเก็บเอกสารการสอน ย่อมทำให้ครูมีความสุข ส่งผลให้มีสมรรถนะครูเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 145) กล่าวว่าสภาวะแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

4. สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เนื่องจากครูที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดีจะปฏิบัติงานได้ดี เพราะครูกับผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานด้วยกัน ซึ่งการปฏิบัติตนของครูต่อผู้บังคับบัญชาได้แก่การให้ความเคารพนับถือ การให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ และการปฏิบัติตนตามนโยบายของผู้บริหาร และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อครู ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแนะนำสนับสนุนให้ก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็น และการให้ความเป็นกันเอง ย่อมทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ส่งผลให้สมรรถนะครูเพิ่มขึ้น ดังที่ฟีดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler; & Garcia. 1987: 52) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ต่อทัศนะของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และยอมที่จะเป็นผู้ตามการให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจ จากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน มีความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้

5. สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เนื่องจากเมื่อสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี การปฏิบัติงานสอนของครูจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนเรียนอย่างมีความสุข ครูก็จะมีความกระตือรือร้นและพัฒนาการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้นด้วย ถ้าครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนจะทำให้งานสอนเป็นไปด้วยความราบรื่น นักเรียนตั้งใจและเชื่อฟัง ครูทำงานสอนได้ง่ายขึ้นและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีกับนักเรียน ทำให้การปฏิบัติงานสอนพัฒนาขึ้นทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีและตั้งใจทำงานมากขึ้น ดังคำกล่าวของอาร์มสตรอง เฮ็นสัน และซาเว็จ(ยนต์ ชุ่มจิต. 2550: 37; อ้างอิงจาก Armstrong, Henson&Savage. 1989) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าในช่วงระยะเวลาที่นานพอสมควร จะทำให้สัมพันธภาพระหว่างครูและนักเรียนเป็นไปในทางบวก เมื่อนักเรียนยอมรับว่าครูของตนเป็นผู้มีระเบียบวินัย ครูที่ต้องการให้นักเรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง จะสื่อความหมายทางวิชาการในเรื่องที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ นักเรียนจะมีความเชื่ออย่างจริงใจว่าบทเรียนที่ครูนำมาเสนอนั้นมีความสำคัญ และความคาดหวังของครูในระดับจะสื่อความหมายของครูที่มีต่อความสามารถของนักเรียนในเรื่องราวต่าง ๆ ทำให้เกิดความเชื่อถือซึ่งกันและ

6. อายุส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่กันยา สุวรรณแสง (2544: 160-161) กล่าวว่า บุคคลที่พ้นจากวัยผู้ใหญ่ไปแล้ว ยิ่งอายุมากขึ้น ความสามารถในการเรียนจะยิ่งลดลง ความจำไม่ดีเท่าวัยรุ่น แต่ก็มีสิ่งชดเชย เช่นประสบการณ์ การใช้เหตุผลดีขึ้น การควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น โดยทั่วไปความสามารถในการเรียนรู้ตั้งแต่ยังเป็นเด็กวัยรุ่นจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เด็กวัยรุ่นและเด็กโตย่อมแข็งแกร่งกว่าเด็กเล็ก มีความอดทนมากกว่า มีความตั้งใจเอาใจใส่ดีกว่า ความสามารถในการเรียนรู้จะเพิ่มขึ้นตามวัย จนถึงอายุประมาณ 20-25 ปีก็จะถึงขีดสูงสุด ต่อจากนั้นก็คงที่หรือลดลงบ้างเล็กน้อย หลังจากอายุ 35 ปีไปแล้ว ความสามารถในการเรียนรู้จะลดลงเรื่อยๆ

7. ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ดังที่จุฑาวดี ทาหล้า(2545: 16) กล่าวว่าประสบการณ์จากการสอน (Teachig experiences) ประสบการณ์ความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยครูที่มีประสบการณ์ความสำเร็จจากการสอนสูง จะช่วยเพิ่มการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนของครูให้สูงขึ้น ความสำเร็จที่เกิดจากประสบการณ์การสอนของครูอาจจะได้รับจากข้อมูลย้อนกลับของนักเรียนแล้วมาตีความว่าตนประสบความสำเร็จไปตามความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน

8. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมากนอกเหนือจากงานสอน ทำให้ครูไม่สามารถทำงานได้ตามที่ตนเองตั้งใจไว้ได้ ถึงแม้ว่าครูจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากก็ตาม

9. สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานส่วนใหญ่ของครูที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับตัวครูและบุคคลที่ครูต้องเกี่ยวข้อง ซึ่งบุคคลที่ครูต้องให้ความสำคัญมากที่สุดเพื่อให้งานสอนประสบความสำเร็จก็คือนักเรียน ครูจึงมุ่งความสัมพันธ์กับนักเรียนมากกว่าเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อวิชาชีพครูส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครู ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับครูสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะที่สูงขึ้น ดังนี้

1.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนส่งผลต่อสมรรถนะครูเป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรดำเนินงานต่างๆ รวมถึงจัดกิจกรรมให้กับครูและนักเรียนได้ร่วมแรงร่วมใจกันทำ ครูให้ความสนใจและเอาใจใส่แก่นักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนประสบปัญหา รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน

1.2 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานส่งผลต่อสมรรถนะครูเป็นอันดับที่สอง ผู้บริหาร ครู นักเรียน ร่วมแรงร่วมใจกันปรับปรุงลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ผู้บริหารดำเนินการในส่วนที่ต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีขึ้น

1.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อสมรรถนะครู ผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู เป็นที่ปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึก จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู

1.4 เจตคติต่อวิชาชีพครูส่งผลต่อสมรรถนะครู ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางในการทำงาน จัดการฝึกอบรมเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองและให้เห็นความสำคัญของวิชาชีพครูอยู่เสมอ เพื่อให้ครูเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูยิ่งขึ้น

ทั้งนี้การพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะครูสูงขึ้น จะทำให้เกิดประโยชน์หลายประการ โดยเมื่อครูมีสมรรถนะครูสูงขึ้น จะทำให้ครูพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นตามไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบสมรรถนะครูเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการวัดเพิ่มเติม เพื่อจะได้พัฒนาครูได้ตรงกับสมรรถนะครูแต่ละคน

2.2 ควรใช้เครื่องมือในการวิจัยรูปแบบอื่น เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต หรือแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มาใช้ในการวิจัยเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กันยา สุวรรณแสง. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บำรุงสาส์น.

---------. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กานต์สินี ปิติสุข. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กิ่งฟ้า สินธุวงษ์. (2552). *การพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมภ์. 2(1): 6-11.

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: โกลบัลคอนเซิร์น.

จันทจิรา เสถียร. (2551). *การศึกษาความถนัดทางการเรียนด้านภาษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ความเชื่อมั่นในตนเอง การอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล และการอบรมสั่งสอนของครูที่ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จุฑามาศ ชื่นจิตร. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชานันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จุฑาวดี ทาหล้า. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะการคิดแบบเมต้ากับการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ใจนวล พรหมมณี. (2550). *การการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชลิดา คงเมือง. (2548). *ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโครงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.(2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตการพิมพ์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.

ณัชวดี จันทร์ฟอง. (2549). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของนักเรียนในระดับ ช่วงชั้น 4 โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ เขตจตุจักร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ถวิล มาตรเลี่ยม. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. วิทยาจารย์. 98 (5): 2.

ทัตเทพ ทองพับ. (2547). *การศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพแสดงตัวและบุคลิกภาพเก็บตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2527). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญเรือง ศรีเหรัญ. (2542). *การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประพาพัรัตน์ บุรีรัตน์. (2535). *สิ่งที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด*. กรุงเทพฯ: แนะแนว 26(139): 68-73

ประมา ศาสตระรุจิ. (2550). *การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปัญจพร โรจน์เจริญ. (2545). *การศึกษาความท้อแท้ในการทำงานบริการเรื่องโรงเอดส์ของบุคลากรสาธารณะสุขในเขตสาธารณะสุขที่ 4*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปริญญ์ พิชญวิจิตร์. (2544). *การออกแบบรายการขีดความสามารถในงานของ บริษัทบางจากปิโตรเลี่ยม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2535). *การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัลติแวริเอทในทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: กรณีเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระดับมัลติแวริเอท (MMR) และเทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แคนอนิคอล (CCA)*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). *สุขภาพจิตเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

พรศิริ สกุลเลิศฤทธิ์. (2546). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่บุคคลตามทัศนะของผู้บริหาร บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

มยุรี ศรีชัย. (2538). *เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พริ้นติ้น.

มานวิภา จิรันธร. (2547). *ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ยุวดี ยางสวย. (2550). *ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รัชนีกร ประสาร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา. ปริญญา*นิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ลลนา พรหมสุวรรณ. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียนกับความตั้งใจเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่3.กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

---------.(2543).*การวัดด้านจิตพิสัย.*พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ: สุวีริยสาสน์

ลักขณา สริวัฒน์. (2545). *สุขวิทยาจิตและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วรรณภา คนกล้า. (2552). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วรรณา อาภาอดุล. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วศินี มุกดอกไม้. (2541). *การเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่มและการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมที่มีต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที 6 โรงเรียนชุมชนบึงบา อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิจิตร อาวะกุล. (2528). *เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2553). *คู่มือ Training Road Map*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.

สถิต วงศ์สวรรค์. (2544). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.

เสถียร เหลืองอร่าม.(2527). *มนุษยสัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร.* กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู(ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือการประเมินสมรรถนะ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2548. จาก http://www.ocsc.go.th

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547, ต.ค. – ธ.ค.). *Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้.* Productivity. 9(53): 44 – 48.

---------. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2550). *ครูไทยแบบไหนที่ถูกใจประชาชน.* วิทยาจารย์. 75(4): 64-65.

สุชา จันทน์เอม. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 13.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุรชาติ สังข์รุ่ง. (2520). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลาง.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

สุพิชญา ธีระกุล; กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์; และ วิจิตร วรุตบางกูร. (2524). *การนิเทศการศึกษา.* กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2532). *จิตวิทยาการปรับตัว.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2550). *ครูตามแนวพระราชดำริ.* วิทยาจารย์. 101(4): 40.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2544). *การเลือกสถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

ศุภางค์ วงษ์แจ้ง. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำ ลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก.* สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

หัทยา ชื่นอารมณ์. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานขาย.* สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาแนะแนว). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุบล วรรณพาด. (2544). *เจตคติต่ออาชีพครู ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.* รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

องอาจ นัยพัฒน์. (2543, กันยายน-ธันวาคม). *รายงานสรุปการวิจัย เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542*. วารสารการวัดผลการศึกษา. 23 (67).

ออยอนงค์ เจริญจริง. (2548). *การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของคะแนนมาตรวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Brown , Robin Rae.(1978). *Individual Situational and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to the University. Dissertation Abstract International.* 47(7) :2384 A.

Fiedler , Fred E.; Martin M. Chemers.; & Linda Marhar. *(1976). Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept.* New York : John Wiley & Sons , Inc.

Fiedler , Fred E. ; & J.E. Garcia.(1987). *New Approaches to Effective Leadership Cognitive Resources and Organizational Performance.* New York : John Wiley & Sons , Inc.

Folkins, Larry C. (1977. March). "A Study of Teacher Morale in Secondary Schools," Dissertation Abstracts international. 37 (9) : 5483-A.

Hearn, G.; et. al. (1997, January). Defining Generic Professional Competencies in Australia: Toward a Framework for Professional Development : Asia Pacific.*Journal of Human Resources*. 34:157 – 180.

Hill, Eral Augustus.(1984). The Impact of Self – Role Congrunce Lenth of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propersity to Live : A Study of Community College Instructors of Developmental / Remedial Courses. *Dissertation Abstract International.* 45(1) : 94 – A .

Ladipo, Betly. (1985, January) "*Motivational Factors and Attitude Change in Teacher*," Dissertation Abstracts International. 47(7):2041.

Maslach, Christina Burnout. (1986). *The cost of Caring.* 2nd ed : Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall Inc.

Maslow, Abraham. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Garper & Row.

Mead, Robert D. (1971, February). *"Future Time Perspective of College Students in America and India". Journal of Social Psychology.* 83 (2) : 175 – 182.

McGergor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise.* New York : McGraw – Hill.

Mischel, W. (1974). *"Processes in Delay of Gratification*", *in L. Berkowitz (ed) Advances in Experimental Social Psychology.* Vol 7 pp. 249 – 293. New York : Academic Press.

Pandy, Sushma. ; & Agarwal,Adesh. (1990). *Indian Journal of Current Psychological Research.* 5 (1) : 24 - 32.

Pedhazur, E.J. (1997). Multiple Regression in Behavioral Research. New York: Holt Rinehart and Winston.

Pinkhan , Kathy Marie. (1994). The School as a Work place : The Perspectives of Secondary School Physical Educators. *Dissertation Abstract International*. 55(3): 506 – A.

Wright, D.(1975). *The Psychology of Moral Behavior*. Middlesex, London : Penquin Books Ltd.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข	ภาควิชาวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี	ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ สันต์ สุวทันพลกุล	ภาควิชาวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. นายอุดมศักดิ์ นาดี	นักวิชาการศึกษา ระดับ 8 สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินสมรรถนะครู

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
สมรรถนะหลักที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ					
1	1.00	นำไปใช้	6	.04	คัดออก
2	1.00	นำไปใช้	7	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	8	1.00	นำไปใช้
4	1.00	นำไปใช้	9	1.00	นำไปใช้
5	.06	นำไปใช้	10	1.00	นำไปใช้
สมรรถนะหลักที่ 2 การบริการที่ดี จำนวน 11 ข้อ					
1	.04	คัดออก	7	1.00	นำไปใช้
2	1.00	นำไปใช้	8	1.00	นำไปใช้
3	.06	นำไปใช้	9	1.00	นำไปใช้
4	.06	นำไปใช้	10	1.00	นำไปใช้
5	.04	คัดออก	11	1.00	นำไปใช้
6	1.00	นำไปใช้			
สมรรถนะหลักที่ 3 การพัฒนาตนเอง จำนวน 7 ข้อ					
1	1.00	นำไปใช้	5	1.00	นำไปใช้
2	1.00	นำไปใช้	6	.06	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	7	1.00	นำไปใช้
4	1.00	นำไปใช้			
สมรรถนะหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม จำนวน 11 ข้อ					
1	1.00	นำไปใช้	7	1.00	นำไปใช้
2	1.00	นำไปใช้	8	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	9	1.00	นำไปใช้
4	.04	คัดออก	10	1.00	นำไปใช้
5	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
6	1.00	นำไปใช้			

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
สมรรถนะหลักที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 18 ข้อ					
1	1.00	นำไปใช้	10	1.00	นำไปใช้
2	.04	คัดออก	11	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	12	1.00	นำไปใช้
4	.04	คัดออก	13	1.00	นำไปใช้
5	.06	นำไปใช้	14	1.00	นำไปใช้
6	.06	นำไปใช้	15	1.00	นำไปใช้
7	1.00	นำไปใช้	16	1.00	นำไปใช้
8	1.00	นำไปใช้	17	1.00	นำไปใช้
9	.04	คัดออก	18	1.00	นำไปใช้
สมรรถนะประจำสายงานที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จำนวน 16 ข้อ					
1	1.00	นำไปใช้	9	1.00	นำไปใช้
2	.04	คัดออก	10	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
4	.04	คัดออก	12	1.00	นำไปใช้
5	.06	นำไปใช้	13	1.00	นำไปใช้
6	.06	นำไปใช้	14	1.00	นำไปใช้
7	1.00	นำไปใช้	15	1.00	นำไปใช้
8	1.00	นำไปใช้	16	1.00	นำไปใช้

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
สมรรถนะประจำสายงานที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน จำนวน 17 ข้อ					
1	1.00	นำไปใช้	10	1.00	นำไปใช้
2	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	12	1.00	นำไปใช้
4	.04	คัดออก	13	1.00	นำไปใช้
5	.04	คัดออก	14	1.00	นำไปใช้
6	1.00	นำไปใช้	15	1.00	นำไปใช้
7	1.00	นำไปใช้	16	1.00	นำไปใช้
8	1.00	นำไปใช้	17	1.00	นำไปใช้
9	1.00	นำไปใช้			
สมรรถนะประจำสายงานที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน จำนวน 14 ข้อ					
1	1.00	นำไปใช้	8	.04	คัดออก
2	.04	คัดออก	9	1.00	นำไปใช้
3	.06	นำไปใช้	10	1.00	นำไปใช้
4	.04	คัดออก	11	1.00	นำไปใช้
5	1.00	นำไปใช้	12	1.00	นำไปใช้
6	1.00	นำไปใช้	13	1.00	นำไปใช้
7	1.00	นำไปใช้	14	1.00	นำไปใช้
สมรรถนะประจำสายงานที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวน 8 ข้อ					
1	1.00	นำไปใช้	5	1.00	นำไปใช้
2	.06	นำไปใช้	6	1.00	นำไปใช้
3	.06	นำไปใช้	7	1.00	นำไปใช้
4	1.00	นำไปใช้	8	1.00	นำไปใช้

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
สมรรถนะประจำสายงานที่ 5 ภาวะผู้นำ จำนวน 16 ข้อ					
1	.06	นำไปใช้	9	.04	คัดออก
2	.06	นำไปใช้	10	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
4	.04	คัดออก	12	1.00	นำไปใช้
5	1.00	นำไปใช้	13	1.00	นำไปใช้
6	1.00	นำไปใช้	14	1.00	นำไปใช้
7	1.00	นำไปใช้	15	1.00	นำไปใช้
8	1.00	นำไปใช้	16	1.00	นำไปใช้
สมรรถนะประจำสายงานที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ					
1	1.00	นำไปใช้	5	1.00	นำไปใช้
2	1.00	นำไปใช้	6	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	7	.06	นำไปใช้
4	1.00	นำไปใช้	8	1.00	นำไปใช้

ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู แบบสอบถามบุคลิกภาพแสดงตัว

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1.00	นำไปใช้	21	1.00	นำไปใช้
2	1.00	นำไปใช้	22	.06	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	23	1.00	นำไปใช้
4	1.00	นำไปใช้	24	1.00	นำไปใช้
5	1.00	นำไปใช้	25	1.00	นำไปใช้
6	1.00	นำไปใช้	26	1.00	นำไปใช้
7	1.00	นำไปใช้	27	1.00	นำไปใช้
8	1.00	นำไปใช้	28	1.00	นำไปใช้
9	1.00	นำไปใช้	29	1.00	นำไปใช้
10	1.00	นำไปใช้	30	1.00	นำไปใช้
11	1.00	นำไปใช้	31	.06	นำไปใช้
12	1.00	นำไปใช้	32	.06	นำไปใช้
13	1.00	นำไปใช้	33	.06	นำไปใช้
14	1.00	นำไปใช้	34	1.00	นำไปใช้
15	1.00	นำไปใช้	35	1.00	นำไปใช้
16	1.00	นำไปใช้	36	.06	นำไปใช้
17	1.00	นำไปใช้	37	1.00	นำไปใช้
18	1.00	นำไปใช้	38	1.00	นำไปใช้
19	1.00	นำไปใช้	39	.06	นำไปใช้
20	1.00	นำไปใช้	40	1.00	นำไปใช้

ตาราง 14 (ต่อ)

แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1.00	นำไปใช้	16	1.00	นำไปใช้
2	1.00	นำไปใช้	17	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	18	1.00	นำไปใช้
4	1.00	นำไปใช้	19	1.00	นำไปใช้
5	1.00	นำไปใช้	20	1.00	นำไปใช้
6	1.00	นำไปใช้	21	1.00	นำไปใช้
7	1.00	นำไปใช้	22	1.00	นำไปใช้
8	.04	คัดออก	23	1.00	นำไปใช้
9	.04	คัดออก	24	.04	คัดออก
10	1.00	นำไปใช้	25	1.00	นำไปใช้
11	1.00	นำไปใช้	26	1.00	นำไปใช้
12	1.00	นำไปใช้	27	1.00	นำไปใช้
13	1.00	นำไปใช้	28	1.00	นำไปใช้
14	1.00	นำไปใช้	29	1.00	นำไปใช้
15	1.00	นำไปใช้	30	1.00	นำไปใช้

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	.04	คัดออก	8	1.00	นำไปใช้
2	1.00	นำไปใช้	9	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	10	1.00	นำไปใช้
4	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
5	.04	คัดออก	12	.04	คัดออก
6	.04	คัดออก	13	1.00	นำไปใช้
7	1.00	นำไปใช้	14	1.00	นำไปใช้

ตาราง 14 (ต่อ)

แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	.04	คัดออก	10	1.00	นำไปใช้
2	.04	คัดออก	11	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	12	1.00	นำไปใช้
4	1.00	นำไปใช้	13	1.00	นำไปใช้
5	.04	คัดออก	14	1.00	นำไปใช้
6	1.00	นำไปใช้	15	1.00	นำไปใช้
7	1.00	นำไปใช้	16	1.00	นำไปใช้
8	1.00	นำไปใช้	17	1.00	นำไปใช้
9	1.00	นำไปใช้			

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1.00	นำไปใช้	9	.04	คัดออก
2	1.00	นำไปใช้	10	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
4	1.00	นำไปใช้	12	1.00	นำไปใช้
5	1.00	นำไปใช้	13	1.00	นำไปใช้
6	.04	คัดออก	14	.04	คัดออก
7	.04	คัดออก	15	1.00	นำไปใช้
8	.04	คัดออก			

ตาราง 14 (ต่อ)

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1.00	นำไปใช้	8	1.00	นำไปใช้
2	1.00	นำไปใช้	9	1.00	นำไปใช้
3	.04	คัดออก	10	1.00	นำไปใช้
4	1.00	นำไปใช้	11	1.00	นำไปใช้
5	.04	คัดออก	12	1.00	นำไปใช้
6	1.00	นำไปใช้	13	.04	คัดออก
7	.04	คัดออก	14	1.00	นำไปใช้

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	.04	คัดออก	8	1.00	นำไปใช้
2	1.00	นำไปใช้	9	1.00	นำไปใช้
3	1.00	นำไปใช้	10	1.00	นำไปใช้
4	.04	คัดออก	11	.04	คัดออก
5	1.00	นำไปใช้	12	.04	คัดออก
6	1.00	นำไปใช้	13	1.00	นำไปใช้
7	1.00	นำไปใช้	14	1.00	นำไปใช้

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบประเมินสมรรถนะครู
(ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .986)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
สมรรถนะหลักที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ					
1	.528	4	.393	7	.600
2	.473	5	.338	8	.512
3	.438	6	.395	9	.460
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .890					
สมรรถนะหลักที่ 2 การบริการที่ดี จำนวน 9 ข้อ					
1	.588	4	.503	7	.552
2	.452	5	.503	8	.500
3	.511	6	.420	9	.584
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .914					
สมรรถนะหลักที่ 3 การพัฒนาตนเอง จำนวน 7 ข้อ					
1	.372	4	.381	7	.414
2	.555	5	.480		
3	.530	6	.527		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .869					
สมรรถนะหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม จำนวน 10 ข้อ					
1	.477	5	.631	9	.548
2	.606	6	.618	10	.503
3	.600	7	.706		
4	.636	8	.553		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .928					

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
สมรรถนะหลักที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 15 ข้อ					
1	.532	6	.474	11	.512
2	.509	7	.523	12	.512
3	.500	8	.484	13	.563
4	.373	9	.429	14	.440
5	.495	10	.468	15	.471
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .947					
สมรรถนะประจำสายงานที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ข้อ					
1	.493	6	.511	11	.594
2	.548	7	.534	12	.559
3	.533	8	.579	13	.705
4	.434	9	.503	14	.603
5	.538	10	.596		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .941					
สมรรถนะประจำสายงานที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน จำนวน 15 ข้อ					
1	.519	6	.631	11	.726
2	.530	7	.637	12	.781
3	.540	8	.632	13	.682
4	.480	9	.621	14	.658
5	.582	10	.746	15	.652
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .950					
สมรรถนะประจำสายงานที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน จำนวน 11 ข้อ					
1	.549	5	.604	9	.565
2	.505	6	.638	10	.571
3	.623	7	.490	11	.579
4	.604	8	.610		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .927					

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
สมรรถนะประจำสายงานที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวน 8 ข้อ					
1	.621	4	.498	7	.517
2	.588	5	.482	8	.551
3	.620	6	.524		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .930					
สมรรถนะประจำสายงานที่ 5 ภาวะผู้นำ จำนวน 14 ข้อ					
1	.627	6	.559	11	.561
2	.727	7	.625	12	.492
3	.492	8	.555	13	.511
4	.486	9	.457	14	.589
5	.630	10	.677		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .949					
สมรรถนะประจำสายงานที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ					
1	.544	4	.617	7	.569
2	.565	5	.513	8	.485
3	.504	6	.551		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .938					

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.1714	16	.0899	31	.2383
2	.2458	17	.1195	32	.4069
3	.2413	18	.4123	33	.1444
4	.2767	19	.4665	34	.2329
5	.2499	20	.2181	35	.0609
6	.3584	21	.2254	36	.0862
7	.0537	22	.0904	37	.2365
8	.1709	23	.4221	38	.2090
9	.1567	24	.1521	39	.0746
10	.2308	25	.2412	40	.1458
11	.0517	26	.4815		
12	.1184	27	.4076		
13	.0565	28	.1166		
14	.1872	29	.4319		
15	.2970	30	.3625		

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .762

ตาราง 16 (ต่อ)

แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.508	11	.641	21	.689
2	.470	12	.724	22	.655
3	.464	13	.721	23	.428
4	.594	14	.715	24	.580
5	.541	15	.790	25	.555
6	.482	16	.821	26	.589
7	.476	17	.743		
8	.652	18	.737		
9	.619	19	.681		
10	.743	20	.733		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .945					

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.455	5	.685	9	.496
2	.427	6	.619	10	.347
3	.603	7	.512		
4	.605	8	.432		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .821					

ตาราง 16 (ต่อ)

แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.629	6	.666	11	.672
2	.494	7	.621	12	.514
3	.505	8	.634	13	.717
4	.741	9	.681	14	.555
5	.721	10	.633		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .913					

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.730	5	.765	9	.638
2	.807	6	.731	10	.738
3	.745	7	.419		
4	.690	8	.319		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .905					

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.745	5	.356	9	.607
2	.714	6	.710	10	.542
3	.632	7	.812		
4	.506	8	.818		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .892					

ตาราง 16 (ต่อ)

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.5129	5	.4664	9	.6276
2	.6024	6	.4288	10	.6152
3	.2940	7	.4109		
4	.4364	8	.5863		
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .807					

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา

<u>ชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบประเมินสมรรถนะครู จำนวน 120 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

1. แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแสดงตัว จำนวน 40 ข้อ
2. แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 26 ข้อ
3. แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 10 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน จำนวน 14 ข้อ
2. แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ
3. แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 ข้อ
4. แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน จำนวน 10 ข้อ

2. ขอความกรุณาให้นักเรียนตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

3. คำตอบที่จริงใจจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย และผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบนั้นจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววัชรีพร ล้ออุทัย

นิสิตปริญญาโท

สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ฉบับที่ 1 แบบประเมินสมรรถนะครู

<u>คำชี้แจง</u> เมื่อท่านอ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ให้ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ข้อ	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1.	วิเคราะห์งานเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
2.	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
3.	กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน					
4.	ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
5.	ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
6.	ประเมินผลและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง					
7.	ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
8.	พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน					
9.	แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน					
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี						
1.	ให้บริการอย่างรวดเร็ว					
2.	ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อม ให้เกียรติผู้รับบริการ					
3.	ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ					
4.	ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก					
5.	ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก					
6.	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม					
7.	ให้บริการด้วยความเอาใจใส่ และเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ					
8.	ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน					
9.	ช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ					

ข้อ	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง						
1.	แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
2.	วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3.	ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ					
4.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส					
5.	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆอย่างต่อเนื่อง					
6.	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
7.	สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา					
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม						
1.	สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
2.	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
3.	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน					
4.	ทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส					
6.	แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน					
7.	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
8.	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน					
9.	ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม					
10.	ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					

ข้อ	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
1.	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
2.	ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ					
3.	ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					
4.	ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน					
5.	รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
6.	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
7.	ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน					
8.	เสียสละตน อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ					
9.	เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
10.	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง					
11.	ตรงต่อเวลา					
12.	วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
13.	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน					
14.	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน					
15.	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับบริการ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน					

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

ข้อ	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
1.	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน					
2.	ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
3.	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข					
4.	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
5.	ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
6.	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้					
7.	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
8.	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
9.	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
10.	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
11.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้					
12.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้					
13.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียน					
14.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน					
สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน						
1.	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
2.	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
3.	จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
4.	จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย					

ข้อ	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)						
5.	ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล					
6.	นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล					
7.	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง					
8.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยม ที่ดีงาม					
9.	ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงและทันเหตุการณ์					
10.	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง					
11.	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการเรียนรู้					
12.	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนในการอยู่ร่วมกันในสังคม					
13.	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
14.	สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้					
15.	สอดแทรกความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้					
สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน						
1.	จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
2.	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย					
3.	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
4.	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาและข้อตกลงในชั้นเรียน					
5.	แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
6.	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน					
7.	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับเพื่อน					
8.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					

ข้อ	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (ต่อ)						
9.	จัดทำเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
10.	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน					
11.	นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
1.	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
2.	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา					
3.	รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้สะดวกต่อการนำไปใช้					
4.	ประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
5.	วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
6.	ดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
7.	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ					
8.	นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน					
สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู						
1.	เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น					
2.	กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
3.	สนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ					

ข้อ	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (ต่อ)						
4.	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนซึ่งเชื่อมกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ					
5.	ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม					
6.	กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ					
7.	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้					
10.	ใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง					
11.	กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถของตนเองและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้					
12.	ยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง					
13.	ใช้ทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
14.	เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น					
15.	สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน					
16.	มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ					

ข้อ	สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้						
1.	สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนโดยมีการติดต่อสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้					
2.	ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
3.	เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน					
4.	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
5.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้					
6.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม					
7.	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา					
8.	นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันในทุกภาคเรียน					

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน และตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน.....ปี

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □ ให้ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก	
		ใช่	ไม่ใช่
1.	ข้าพเจ้าช่วยเพื่อนทำงานหลังจากที่ทำงานของตนเองเสร็จแล้ว		
2.	ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยกับคนที่ข้าพเจ้าไม่รู้จักได้ทุกคน		
3.	ข้าพเจ้ากล้าพูดคุยกับคนต่างชาติ		
4.	ถ้ามีคนมาขอความช่วยเหลือข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือเต็มที่		
5.	ถ้าเพื่อนมาขอร้องให้ไปช่วยงานข้าพเจ้าจะรีบไปทันที		
6.	ข้าพเจ้าชอบรู้จักคนมาก ๆ		
7.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนสำเร็จ		
8.	ข้าพเจ้าให้อภัยทุกคนที่ทำผิดโดยไม่ได้ตั้งใจ		
9.	ข้าพเจ้ายอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ทุกคน		
10.	ข้าพเจ้าไม่โกรธ ถ้าเพื่อนเข้าใจผิดข้าพเจ้า		
11.	ข้าพเจ้าให้อภัย ถ้าเพื่อนยอมรับผิดที่ทำผิดในสิ่งที่เขาทำ		
12.	ข้าพเจ้าเคารพคำตัดสินของกรรมการทุกครั้งที่ลงแข่งขัน		
13.	ข้าพเจ้าเข้าไปแสดงความยินดีกับคนที่แข่งขันชนะข้าพเจ้า		
14.	ข้าพเจ้าขอทำดี แม้กับคนที่ทำไม่ดีต่อข้าพเจ้า		
15.	ข้าพเจ้าไม่โกรธถ้าเพื่อนผิดคำสัญญา		
16.	ข้าพเจ้ายอมให้ตรวจสอบ ถ้าเพื่อนยืนยันว่าข้าพเจ้าเป็นคนผิด		
17.	ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนที่ยากจนกว่า		
18.	ข้าพเจ้าชอบสิ่งที่มีความตื่นเต้น		
19.	ข้าพเจ้าชอบเล่นกีฬาที่มีความท้าทาย		
20.	ถ้าพบคนบาดเจ็บข้าพเจ้าจะเข้าไปช่วยเหลือทันที		
21.	ข้าพเจ้าชอบสำรวจสถานที่ต่าง ๆ ที่ไม่เคยไป		

แบบสอบถามบุคลิกภาพ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก	
		ใช่	ไม่ใช่
22.	ข้าพเจ้าไม่กล้าเล่นน้ำ แม้ว่าใส่เสื้อชูชีพ		
23.	ข้าพเจ้ากล้าเผชิญหน้า แม้ว่าสิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้ากลัว		
24.	ข้าพเจ้าชอบแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ		
25.	ถ้าเป็นความรู้ใหม่ ข้าพเจ้าจะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้เรียนรู้		
26.	ข้าพเจ้าเต็มใจเป็นพิธีกรให้โรงเรียน ถ้าเพื่อนต้องการให้เป็น		
27.	ข้าพเจ้าอาสาขึ้นไปบนเวที เพื่อร่วมแสดงโชว์		
28.	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ		
29.	ข้าพเจ้าเป็นพิธีกรงานโรงเรียนได้		
30.	ถ้ามีคนทะเลาะกัน ข้าพเจ้าจะเข้าไปห้าม		
31.	ข้าพเจ้าตักเตือนเพื่อนที่แต่งกายไม่สุภาพ		
32.	ข้าพเจ้าเป็นคนที่กล้าตัดสินใจทำอะไรทั้งที่รู้ว่าเสี่ยงอันตราย		
33.	ข้าพเจ้าทำงานด้วยตนเองมากกว่าให้เพื่อนช่วย		
34.	ถ้าเพื่อนมาช่วยข้าพเจ้าทำงาน ข้าพเจ้าจะปฏิเสธ		
35.	ข้าพเจ้าไม่ทำตามความเห็นของคนหมู่มาก ถ้าสิ่งนั้นเป็นสิ่งไม่ดี		
36.	ข้าพเจ้าทำงานด้วยความสามารถของตนเอง		
37.	ถ้าข้าพเจ้าตั้งใจทำสิ่งใด แม้มีเสียงคัดค้าน ข้าพเจ้าก็ทำต่อไป		
38.	ข้าพเจ้าไม่ไปสถานที่ที่เคยไปมาแล้ว		
39.	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจที่ได้ทำงาน เมื่อข้าพเจ้าอยู่ตามลำพัง		
40.	ถ้าข้าพเจ้าทำงานไม่เสร็จ ข้าพเจ้าจะไม่ออกไปไหน		

แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ครูเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ					
2.	ครูเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
3.	ครูเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง					
4.	ครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวัดและการประเมินผล					
5.	ครูมีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย					
6.	ครูสอนได้ตรงตามแผนการสอน					
7.	การเขียนแผนการสอนเป็นสิ่งสำคัญต่อวิชาชีพครู					
8.	ครูเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม					
9.	ครูยอมเสียสละเวลาเพื่อนักเรียนทุกคน					
10.	ครูให้ความรักนักเรียนเท่าเทียมกันทุกคน					
11.	ครูเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต					
12.	ครูเป็นผู้ที่รักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด					
13.	ครูเป็นผู้ที่มีเหตุผล					
14.	ครูเป็นคนขยันหมั่นเพียร					
15.	ครูเป็นที่กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก					
16.	ครูเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นตลอดเวลา					
17.	ครูมีความพยายามในการทำงาน					
18.	ครูเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น					
19.	ครูพูดจาไพเราะกับนักเรียนทุกคน					
20.	ครูมีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน					
21.	ครูเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำงานเสมอ					
22.	ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี					
23.	ครูมีบทบาทสำคัญที่ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไป					
24.	ครูเป็นผู้อนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย					
25.	ครูเป็นผู้ที่ยอมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้เสมอ					
26.	ครูเป็นผู้ที่สนใจปัญหาของสังคมและติดตามปัญหานั้นเสมอ					

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ถ้าข้าพเจ้าทำงานล่าช้ากว่าที่กำหนด ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลใจ					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ					
3.	เมื่อข้าพเจ้าเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จในเรื่องการทำงาน ข้าพเจ้าก็อยากจะเป็นเช่นนั้นบ้าง					
4.	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำอะไรให้ได้ดีกว่าที่เคยทำไว้					
5.	เมื่อทำงานหนึ่งไม่สำเร็จ ข้าพเจ้าจะคิดหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จให้ได้					
6.	ข้าพเจ้ามีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ได้รับจนกว่าจะทำงานสำเร็จ ไม่ว่างานนั้นจะน่าเบื่อหน่ายเพียงใด					
7.	แม้ว่างานที่ทำจะยาก ข้าพเจ้าก็จะทำต่อไปจนกว่าจะสำเร็จ					
8.	ข้าพเจ้าตั้งความหวังในการทำงานไว้ และพยายามทำให้ได้ตามนั้น					
9.	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นจะปรับปรุงตนเองให้เก่งขึ้นเรื่อย ๆ					
10.	เมื่อข้าพเจ้าถูกขัดจังหวะในการทำงาน ข้าพเจ้าก็ยังนึกถึงงานที่ทำอยู่					

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ให้ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	การจัดเตรียมสถานที่เรียนเหมาะสมกับลักษณะวิชาที่สอน					
2.	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการใช้อาคารสถานที่ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
3.	แสงสว่างภายในห้องทำงานเพียงพอที่จะใช้ทำงาน					
4.	ห้องทำงานมีพื้นที่เพียงพอสำหรับจัดเก็บเอกสารการสอนได้					
5.	ห้องทำงานเป็นสัดส่วน					
6.	สื่อ อุปกรณ์การสอนที่ใช้มีความเหมาะสมกับลักษณะวิชาที่สอน					
7.	ได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุ เครื่องมือ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
8.	โต๊ะ-เก้าอี้ ในห้องเรียนมีสภาพเหมาะสมกับการใช้งาน					
9.	สื่อ-เทคโนโลยีการเรียนการสอนมีความทันสมัยเหมาะกับการสอนในปัจจุบัน					
10.	วัสดุ-อุปกรณ์การเรียนมีความเพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน					
11.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในห้องเรียนอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน					
12.	ขนาดห้องเรียนเหมาะสมกับปริมาณนักเรียน					
13.	ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
14.	ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา						
1.	ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ					
2.	ผู้บังคับบัญชาทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
3.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					
4.	ผู้บังคับบัญชาปรึกษาข้าพเจ้าก่อนการมอบหมายงานให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
5.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีที่ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติตาม					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในตัวผู้บังคับบัญชา					
7.	ข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของผู้บังคับบัญชา					
8.	ข้าพเจ้ายินดีจะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
9.	ข้าพเจ้ามักรายงานผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทราบเสมอ					
10.	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการปฏิบัติงานมักปรึกษาผู้บังคับบัญชาเสมอ					
แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน						
1.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือข้าพเจ้าในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
3.	ข้าพเจ้ายอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
4.	ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้					
5.	ข้าพเจ้าไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้					
6.	ในที่ทำงานเมื่อมีงานเร่งด่วนทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
7.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)						
8.	เพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์โดยไม่ปิดบัง					
9.	ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
10.	เมื่อมีโอกาสข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานเสมอ					
แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน						
1.	นักเรียนไม่กล้าที่จะเข้าไปบอกข้าพเจ้าเวลามีปัญหา					
2.	นักเรียนไม่สามารถปรับตัวเข้ากับข้าพเจ้าได้					
3.	นักเรียนส่วนใหญ่ให้ความสนใจในกิจกรรมที่ข้าพเจ้าสอน					
4.	ข้าพเจ้าให้กำลังใจนักเรียนทุกครั้งโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
5.	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับนักเรียนทุกคน					
6.	ข้าพเจ้าคอยตักเตือนนักเรียน เมื่อนักเรียนทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
7.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่นักเรียนไม่ทั่วถึงทุกคน					
8.	ข้าพเจ้าไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน					
9.	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาในการแก้ปัญหาของนักเรียน					
10.	ข้าพเจ้าสนใจเฉพาะนักเรียนที่เรียบร้อยและเชื่อฟัง					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล วัชรีพร ล้ออุทัย

วันเดือนปีเกิด 22 มีนาคม 2518

สถานที่เกิด อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 1354/236 ถ.จรัญสนิทวงศ์ แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๖

สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2536 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสตรีวิทยา

พ.ศ.2540 การศึกษาบัณฑิต (ภาษาไทย)
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พ.ศ.2553 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ