

373. 144

ว 832 ๗

๒, 3

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของक्रमย์มศึกษา

ปริณยานิพนธ์

ของ

อุบล ภัศร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

กันยายน 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ท 44384

185581

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(ผศ. สัตตาวาสย์ เกษมเนตร)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ปรีชา อรรพมา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ผศ. สัตตาวาสย์ เกษมเนตร)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ปรีชา อรรพมา)

.....กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

(อ. สุภาพร ชะนันทน์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร. สมพร บัวทอง)

วันที่ 3 เดือน กันยายน พ.ศ. 2535

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์
เกษมเนตร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา ธรรมา ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้
คำแนะนำ และข้อคิดเห็น ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้
ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง ณ ที่นี้
ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ที่กรุณาถ่ายทอด
วิชาการ และให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ
ขอขอบคุณเพื่อนครูในกลุ่มตัวอย่างที่ได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุน รองศาสตราจารย์ บุญยิ่ง เจริญยิ่ง สนับสนุนการวิจัย
จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเจ้าของทุนไว้เป็นอย่างสูง ณ ที่นี้ด้วย

อบล ภัศระ

กันยายน 2535

สารบัญ

บทที่

หน้า

1

บทนำ

จุดมุ่งหมายในการวิจัย..... 3

ความสำคัญของการวิจัย..... 3

ขอบเขตของการวิจัย..... 4

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทบาทและหน้าที่ของครู..... 6

พฤติกรรมการทำงานของครูและวิธีการวัด..... 10

ทฤษฎีการจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของครู..... 12

ทัศนคติต่องานและพฤติกรรมการทำงานของครู..... 22

ตัวแปรทางด้านชีวสังคม..... 24

กรอบความคิดการวิจัย..... 29

นิยามปฏิบัติการ..... 30

สมมติฐานการวิจัย..... 33

3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 35

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 37

การหาคุณภาพของเครื่องมือ..... 40

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 43

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 44

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	45
	ตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานเมื่อประเมินโดยตัวครูเอง.....	48
	ตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูเมื่อประเมินโดยผู้บริหาร.....	51
	พฤติกรรมการทำงานกับทัศนคติต่องาน.....	54
	พฤติกรรมการทำงานกับปัจจัยจิตใจ.....	54
	พฤติกรรมการทำงานกับปัจจัยสุขศาสตร์.....	56
	พฤติกรรมการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุขศาสตร์.....	59
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่องาน กับพฤติกรรมการทำงาน.....	63
	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานซึ่งประเมินโดยครูและ ผู้บริหาร.....	75
5	บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
	บทย่อ.....	76
	สรุปผลการวิจัย.....	77
	การอภิปรายผล.....	80
	ข้อเสนอแนะ.....	86
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย.....	87
	บรรณานุกรม.....	88
	ภาคผนวก.....	97
	ประวัติผู้วิจัย.....	121
	บทคัดย่อ	

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงรายชื่อโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	47
3	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานซึ่งประเมินโดยตัวครูเอง.....	49
4	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามกลุ่มย่อย.....	50
5	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเมื่อประเมินโดยผู้บริหาร.....	52
6	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามกลุ่มย่อยตามการประเมินของ ผู้บริหาร.....	53
7	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเมื่อครูประเมินตนเอง.....	54
8	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูตามกลุ่มย่อย.....	55
9	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเมื่อประเมินโดยผู้บริหาร	56
10	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยการประเมินตนเอง.....	57

11	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยหาคอนแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยการประเมินของผู้บริหาร.....57
12	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยหาคอนแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเมื่อประเมินตนเองตามกลุ่มย่อย...58
13	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยหาคอนแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์ทัศนคติต่องานของครู.....59
14	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยหาคอนแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูเมื่อประเมินโดยตัวครูเอง..61
15	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยหาคอนแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเมื่อประเมินโดยผู้บริหาร.....62
16	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....63
17	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของครูเมื่อ พิจารณาตามวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....65
18	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของครูชายเมื่อ ประเมินตนเองตามวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....66
19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....67
20	แสดงคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มครูชายที่ ประเมินตนเองตามวุฒิการศึกษา และทัศนคติต่องาน.....68
21	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงาน ตามเพศ และทัศนคติต่องาน.....69
22	แสดงคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของครูชายตามการประเมิน ของผู้บริหารตามเพศ และ ทัศนคติต่องาน.....70

23	แสดงคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของครูหญิงตามการประเมิน ของผู้บริหารตามอายุราชการและทัศนคติ.....	71
24	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครู ตามอายุราชการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	72
25	แสดงคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานประเมินโดยผู้บริหาร ตามอายุราชการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	74
26	แสดงคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานซึ่งประเมินโดยผู้บริหาร ในกลุ่มครูหญิง ตามอายุราชการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	75
27	ตารางแสดงตัวแปรที่เข้าพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานในแต่ละ กลุ่มเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมด.....	117
28	ตารางแสดงตัวแปรที่เข้าพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานในแต่ละ กลุ่มเมื่อพิจารณาตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ.....	118
29	ตารางแสดงตัวแปรที่เข้าพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานในแต่ละ กลุ่มเมื่อพิจารณาตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยสุขศาสตร์.....	119
30	ตารางแสดงตัวแปรที่เข้าพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานในแต่ละ กลุ่มเมื่อพิจารณาตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยสุขศาสตร์.....	120

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรม.....	12
2. แสดงขอบเขตของการวิจัย.....	29

บทนำ

เป็นที่ยอมรับกันว่า ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าและประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้ เมื่อประชาชนในประเทศนั้นได้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าทั้งในด้านการครองชีพ การร่วมมือในชุมชน และด้านการพัฒนาบ้านเมือง ในการพัฒนาบุคคลนั้นมีใช้ว่าจะพัฒนาเฉพาะ กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น แต่ควรจะได้มีการพัฒนาทุก ๆ กลุ่มไปพร้อม ๆ กัน เครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยพัฒนาบุคคล คือการศึกษา (ทองคุณ หงส์พันธ์. 2529 : 70) ดังจะเห็นได้จาก หน่วยงานที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาระดับใดก็ตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ต้องการให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งจะเป็นส่วนประกอบที่ทำให้เขาเหล่านั้นเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติต่อไป บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปูพื้นฐาน ปลุกฝังและสร้างให้ประชากรในวัยเรียนเป็นคนดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต คือ ครู นั่นเองดังนั้น หน่วยงานซึ่งมีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาจึงต้องการบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานสูงมาเป็นครู (กมล ธิโสภณ. 2532) คงจะไม่เป็นคำกล่าวที่เกินจริงว่าอนาคตของประเทศ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชาชน คุณภาพของประชาชนขึ้นอยู่กับการศึกษา และคุณภาพของการศึกษารับขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นเรื่องที่ครูต้องตระหนักว่า ตนเองได้รับมอบภาระกิจอย่างใหญ่หลวงที่จะสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพและคุณธรรม เพราะคุณภาพของเยาวชนย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครูด้วย (สายัณห์ น้อยผา. 2530)

ในปัจจุบันเรามักจะได้ยินคำตำหนิเกี่ยวกับครูอยู่เสมอว่า ครูในยุคปัจจุบันไม่ได้กระทำตนให้สอดคล้องกับบทบาทของความเป็นครู ทำงานเพื่อให้เสร็จสิ้นไปในแต่ละวัน ซึ่งไม่ได้มีอุดมคติของความเป็นครู (พุทธทาสภิกขุ. 2531 : 99) ไม่มีความผูกพันกับงานที่ตนกระทำ แม้งานเสร็จก็ไม่ภูมิใจกับผลงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมมนาหลักสูตรการผลิตบุคลากรทางการศึกษาของนักการศึกษาซึ่งจัดโดยสมาคมครูที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประเด็นสำคัญ

ประเด็นหนึ่งที่ได้รับการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางจากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก คือ การศึกษาในปัจจุบันนี้ยังประสบปัญหาขาดคุณภาพ และขาดวิถียุทธศาสตร์ของความเป็นครู (ไพบูลย์ จันทยศ. 2526 : 32) และสอดคล้องกับการรวบรวมผลการวิจัยของสภาการศึกษา แห่งชาติที่พบว่า ครูมีพื้นฐานความรู้ในวิชาที่สอน สมรรถภาพ การสอน ความศรัทธา อุทิศการณ และ เจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับต่ำสมควรจะต้องมีการปรับปรุงในเรื่องเหล่านั้น (อรุณ ประดิษฐ์. 2526 : 28)

ในส่วนของการบริหารโรงเรียนนั้นถึงแม้ในปัจจุบันจะพยายามทำให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติงานของผู้บริหารก็ยังประสบปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านบุคลากร เพราะระบบการทำงานและการบริหารซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้สามารถควบคุม การทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงได้มีการกำหนดตำแหน่ง และการแบ่งแยกหน้าที่การทำงานให้ ชัดเจนขึ้น เป็นผลทำให้การทำงานเป็นไปอย่างเคร่งเครียด ขาดความสัมพันธ์แบบกันเอง เกิดความห่างเหิน การติดต่อสื่อสารมีลักษณะเป็นทางการมากขึ้น ขาดกลไกในการระบาย ความขัดแย้ง เนื่องจากอำนาจของผู้บริหารและระเบียบวินัยบังคับ (อนันต์ อารยรัตน์. 2527 : 2) ครูซึ่งเป็นผู้ได้รับมอบหมายงานจากสังคมให้เป็นผู้สร้างเยาวชนที่พึงปรารถนา จึงมีส่วนร่วมน้อย ในการกำหนดกระบวนการทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมาย ต้องคอยรับคำสั่งและปฏิบัติตาม เพียงประการเดียว ถึงแม้บางครั้งจะขัดแย้งกับความรู้สึกของตนเอง ทำให้ครูทำงานด้วยความเฉื่อยชาและขาดความกระตือรือร้นไป ดังนั้นการพัฒนาครูเพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงาน ที่พึงประสงค์และมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญและจำเป็นมาก ทั้งนี้เพราะในการบรรจุแต่งตั้ง หรือคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น แม้จะกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้อย่างดี แล้วก็ตาม แต่ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดว่า จะได้คนมีความรู้ความสามารถทำหน้าที่เสมอไป เพราะในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจจะทำให้คนที่เคยเหมาะสม ในสมัยหนึ่งกลายเป็นคนหย่อนความสามารถไป (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 182)

ผลงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครมียังแต่ยังไม่เพียงพอ ที่จะตอบคำถามที่ว่า มีตัวแปรอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับการที่ครมียุทธศาสตร์การทำงานที่พึงประสงค์ และมีประสิทธิผล ด้วยเหตุดังกล่าวยุทธศาสตร์จึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ

ทำงานของครู โดยจะศึกษาตัวแปรตามแนวทฤษฎีความพอใจของงาน ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) ซึ่งมีความสามารถที่จะทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ ตัวแปรตามแนวทฤษฎีนี้ประกอบด้วย ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบภายนอกของงาน หรือปัจจัยทางด้านสุขศาสตร์ ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบภายในของงาน หรือปัจจัยจูงใจ ร่วมกับทัศนคติต่องาน และตัวแปรทางด้านชีวสังคม ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาว่าตัวแปรใดบ้างที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้ เพื่อผลการวิจัยที่ได้จะนำไปสู่การคิดหาวิธีการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและความคาดหวังของสังคม

จุดมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สำคัญในการทำนาย พฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ตามการประเมินของตนเอง และของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา
3. เพื่อพิจารณาว่าครูที่ต่างประเภทกันทางด้านชีวสังคมภูมิหลัง และจิตลักษณะบางประการ จะมีตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่
4. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะบางประการกับลักษณะด้านชีวสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะมีประโยชน์ดังนี้ คือ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาเพื่อให้ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยม

ศึกษาได้ใช้เป็นหลักในการปรับปรุงสภาพและลักษณะของงานของครูเหล่านี้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. เป็นข้อมูลพื้นฐานของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการใช้ครู อันได้แก่กระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิผลของครู

3. เพื่อนำไปปรับปรุงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของกรมสามัญศึกษาในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาเป็นครู

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดประสงค์ที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา จึงได้กำหนดกลุ่มประชากร และตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเปิดสอนทั้งมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนทุกขนาด ในเขตการศึกษา 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2533 เท่านั้น

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

- ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจ
- จิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทศนคติต่องาน
- องค์ประกอบภายในของงาน หรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement),
- องค์ประกอบภายนอกของงาน หรือปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่ รายได้ (Salary) นโยบายและการบริหาร (Company Policy Administration) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

และ เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate Peers)
ความมั่นคงในการทำงาน (Security) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

- พฤติกรรมการทำงานของครูเฉพาะด้านการสอน จากการประเมินตนเอง
- พฤติกรรมการทำงานของครูเฉพาะด้านการสอน จากการประเมินของ

ผู้บริหาร

- ทักษะคติต้องงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครู หมายถึง ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา ประจำปีการศึกษา 2533
2. ผู้บริหาร หมายถึง ครู-อาจารย์ ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทบาทและหน้าที่ของครู

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ตัวจักรสำคัญในกระบวนการศึกษา คือ ครู ซึ่งครูเป็นผู้ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนบุคคลในสังคม ในสถานศึกษาทุกประเภททุกระดับทั้งในระบบและนอกระบบครูเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องเคารพนับถือมาโดยตลอดทั้งในอดีตและปัจจุบัน ครูจึงได้รับการคาดหวังให้มีความประพฤติพิเศษต่างไปจากบุคคลธรรมดา (กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. 2527 : 54) เพราะตำแหน่งหน้าที่ครูมีความสำคัญต่อการให้การศึกษาและเป็นผู้นำในสังคม ดังนั้นนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาดังบทบาทและหน้าที่ของครู พบว่า ครูในปัจจุบันมีบทบาทหน้าที่หลายประการ ดังนี้

คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา (คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา. 2518 : 144) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูที่พึงประสงค์ไว้ว่าครูจะต้องเป็นบุคคลที่รักการค้นคว้า ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความมั่นใจและศรัทธาในอาชีพครู มีความคิดเป็นของตนเอง พร้อมทั้งจะเผยแพร่ความรู้ความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อสาธารณชน ครูจะต้องประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาอันเป็นบรรทัดฐานที่ยอมรับกันในทุกชน มีความมานะบากบั่นมีชัยล่อต่ออม ไม่เห็นแก่ความเจริญทางวัตถุเกินกว่าคุณธรรมและจริยธรรม ครูมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้และคอยกระตุ้น ให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถทำงานรวมกลุ่มกันได้ ปลุกฝังการดำเนินชีวิตตามวิถีทางประชาธิปไตยแก่นักเรียนและชุมชน ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนมีใฝ่ในคุณธรรม

พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2520 (พชันี กรกวิช. 2527) ก็ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูไว้เป็นด้าน ๆ ซึ่งประกอบด้วยด้านปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนรวมไปถึงการอบรมปกครองดูแลให้คำแนะนำต่าง ๆ ศึกษาวิจัยและ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน ด้านธุรการและงานบริการ ช่วยเหลืองานธุรการ และบริการภายในโรงเรียน พร้อมทั้งให้บริการแก่สังคมทั้งในด้านวิชาการและอื่น ๆ ด้านงานนโยบาย ปฏิบัติตามนโยบายและสนับสนุนงานของผู้บริหาร พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา

สำหรับ ก่อ สวัสดิทานิชย์ (2517 : 25) ได้เน้นถึงบทบาทของครูว่า จะต้องค้นคว้าหาความรู้ในวิชาที่ตนสอนอย่างลึกซึ้ง มีความรักเด็กเข้าใจเด็ก สามารถจัดหลักสูตรหรือบทเรียนให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของเด็กเป็นแบบอย่างที่ดีของเด็กในด้านวัฒนธรรม ศีลธรรม กิจนิสัย สุขนิสัยและอุปนิสัยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บรู๊ตตัน อัทธการ (2518) ที่ได้กล่าวว่า ครูจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถในการสอนสามารถถ่ายทอดความรู้ แนววิธีแห่งปัญญา และอารมณ์เด็กไปสู่เส้นทางที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและวัฒนธรรม ส่วน พันธ์ หันนาคินทร์ (2524) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของครูที่จะต้องประกอบด้วยความสามารถในการสอน การค้นคว้าหาความรู้ในการสอน มีความสนใจในอาชีพและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ (2520 : 366) ที่พบว่าหน้าที่ที่สำคัญของครูอยู่ที่บทบาทการสอน ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ

๕ กิบสันและฮันท์ (Gibson and Hunt. 1965 : 242) กล่าวว่า ครูที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาที่ตนสอน ต้องฝึกทักษะในการใช้ภาษา การเขียน การพูด ฝึกทักษะในการวิจัย ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอตลอดจนสนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า ซึ่งไปสนับสนุนแนวความคิดของแฮร์ริสันและก๊อวิน (Harrison and Gowin. 1958 : 44-48) ที่กล่าวว่า ครูควรจะเป็นนักวางแผนการสอนและนักการสอน ซึ่งจะวางแผนการสอนได้ดีเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับ การได้ค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่ตนเองสอนเป็นอย่างดี จะต้องสอนให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบลูม (Bloom. 1976 : 135) ที่ว่าเมื่อนิยามผลการเรียนของเด็กแล้วจะพบว่า ครูมีบทบาทที่สำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องการสอน ฟรานเดอร์ (Flander. 1980) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในด้านพฤติกรรมการสอนในห้องเรียนว่า ครูจะต้องรับสภาพความรู้สึกที่นักเรียนแสดงออกทั้งในด้านที่ดีและไม่ดี คอยยกย่อง

ให้กำลังใจเพื่อให้ นักเรียนมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก ยอมรับและ ให้ความคิดเห็นถ่ายทอดความรู้ ให้รายละเอียดในเนื้อหาวิชา ให้คำแนะนำรวมถึงออกคำสั่งให้นักเรียนปฏิบัติตามด้วย

อาร์มสตรอง (Armstrong. 1976) ได้เสนอบทความเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ต้องเตรียมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพประเมินผล การสอนของตนเองอยู่เสมอ ใช้หลักจิตวิทยาในการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศที่ดีใน การเรียนการสอน ปรับปรุงกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับสังคม มีเทคนิคการวัดผลที่ดี ปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนจากผลการทดสอบเสมอ

จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศ เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของครู พอสรุปได้ว่า บทบาทที่พึงประสงค์ของครูขึ้นอยู่กับ การที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ หน้าที่ของครู คือ งานสอนรวมไปถึงการอบรมปลูกฝังจริยธรรม แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่นอกจากการสอนซึ่งได้แก่ งานทางด้านธุรการ บริการ และกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนั้นครูยังจะต้องประพฤติดนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมด้วย อย่างไรก็ตามผู้ที่มิอาจขึ้นครูจะเป็นครูอย่างสมบูรณ์ได้เมื่อครูผู้นั้นได้ปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทอย่าง มีประสิทธิภาพและเหมาะสม เมื่อมองภาพรวมของพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติแล้ว ก็กล่าวได้ว่า พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมการทำงานของครูนั่นเอง

พฤติกรรมการทำงานของครู

พฤติกรรมการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนาของข้าราชการโดยทั่วไปโดยเฉพาะ ผู้ที่เป็นข้าราชการครู ซึ่งเป็นบุคคลที่สังคมได้คาดหวังพฤติกรรมเป็นพิเศษไปกว่าบุคคลธรรมดา เนื่องจากบทบาทและภาระหน้าที่ของครู พฤติกรรมการทำงานที่น่าพึงปรารถนาเป็นพฤติกรรมหนึ่ง ที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี เอื้อต่อการพัฒนาสังคมดังที่ ดวงเดือน นันธมณาวิน (2528 : 21) ได้ประมวลงานวิจัยอื่น ๆ และงานวิจัยของตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมและได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรม ที่น่าพึงปรารถนาของข้าราชการไว้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ พฤติกรรมเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง

มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อดได้รอได้
 สุขภาพจิตดี สติปัญญาสูง พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัว
 ให้สามารถทำงานแปลกใหม่ได้ ยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพตน ทำงานเพื่อส่วนรวม
 และหมั่นคิด พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ ความสามารถ
 ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
 และประเทศชาติ มีความมานะบากบั่น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมทั้ง 3 หมวดหมู่ เป็นพฤติกรรม
 ที่น่าพึงปรารถนาของข้าราชการทั่วไป โดยเฉพาะข้าราชการครูซึ่งเป็นข้าราชการที่มีหน้าที่
 โดยตรงในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความประพฤติเป็น
 พื้นฐานมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ เป็นพฤติกรรม
 การทำหน้าที่ครู โดยทั่วไปงานในหน้าที่ของครูมัธยมศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานที่กรมสามัญศึกษา
 กำหนดจะต้องปฏิบัติการสอนในห้องเรียนอย่างน้อย 18 คาบต่อสัปดาห์ (กรมสามัญศึกษา . 2532 : 69)
 ส่วนเวลาที่เหลือจะต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในด้านการเตรียมการสอนและ
 การประเมินผล ได้แก่ การศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดทำบันทึกการสอน ค้นคว้า
 หาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน รับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อจัดการเรียน
 การสอนให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน เตรียมเอกสารเพื่อประกอบการสอน ผูกข้ออุปกรณ์
 การสอนก่อนการใช้จริง ผลัดสื่อการสอนอย่างง่าย สร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลและประเมินผล
 ปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐานและทันสมัยอยู่เสมอ เตรียมกิจกรรม
 เสริมการสอนให้นักเรียนตามความเหมาะสม เก็บหลักฐานงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นระเบียบ ดูแล
 ความประพฤติของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย เตรียมการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่มี
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ประสาร
 มาลากุล และคนอื่นๆ . 2530 : 294 - 327)

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า งานหลักของครูส่วนใหญ่คืองานสอน และงานอื่น ๆ
 ที่นอกเหนือจากการสอนอันได้แก่ งานด้านธุรการ ด้านบริการ ด้านวิชาการและด้านกิจกรรม
 ซึ่งพฤติกรรมในด้านการสอนมี 2 ช่วง คือ การเตรียมการสอน ได้แก่ การแสวงหาความรู้
 ให้เข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน รวมทั้งการเตรียมการประเมินผล ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้เวลานอกเหนือ

จากการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน และการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน ได้แก่ การกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีอบรมสั่งสอนอย่างมีเหตุผล โดยเริ่มตั้งแต่การนำเข้าสู่บทเรียน ใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม ใช้สื่อการสอนและการเสริมแรง ให้ความรู้ในเนื้อหาอย่างแม่นยำ จัดการและควบคุมชั้นเรียนอย่างเหมาะสมรวมถึงทำการวัดผลและประเมินผลในชั้นเรียนด้วย ส่วนงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนนั้น เป็นงานสนับสนุนตามนโยบายของโรงเรียน ได้แก่ งานทางด้านธุรการ ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านกิจกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อนโยบายของโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการสอน เป็นดัชนีชี้พฤติกรรมการทำงานที่น่าพึงปรารถนาของครู

การวัดพฤติกรรมการทำงาน

การวัดพฤติกรรมการทำงานของครูส่วนใหญ่ เป็นการวัดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนและในชั้นเรียนของครู ซึ่งในต่างประเทศมีผู้สนใจพฤติกรรมการทำงานของครูอยู่เป็นจำนวนไม่น้อย เช่น งานของชิสซอม (Chissom . 1987 : 248 - 253) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษาระดับ 6 จำนวน 5 คน โดยวิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ครุรวมทั้งอาจารย์ใหญ่ พบว่าภายในเวลาประมาณ 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ที่ครูทำงานอยู่ในโรงเรียนครูต้องทำกิจกรรมต่างๆที่ไม่ใช่งานสอนอยู่มาก ใช้เวลาที่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรงในชั้นเรียนประมาณ 48 เปอร์เซ็นต์ วิธีสอนส่วนใหญ่จะให้การบรรยายและอภิปรายกลุ่ม ซึ่งครูที่เป็นครูประจำชั้นจะทำงานมากกว่าครูที่ไม่เป็นครูประจำชั้น และเป็นที่น่าสนใจว่าหลังจากเลิกเรียนแล้ว ครูยังต้องทำการตรวจแบบฝึกหัด วางแผนการสอนและเตรียมอุปกรณ์การสอนต่อไปอีกในปีเดียวกัน เมคเลย์และโคเกอร์ (Medley and Coker . 1987 : 242 - 247) ศึกษาความถูกต้องของวิธีการให้ครูใหญ่เป็นผู้ตัดสินประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูใหญ่โรงเรียนต่างๆ 46 คน และครูน้อยที่ถูกตัดสินจำนวน 322 คน จำแนกตามโรงเรียนและระดับชั้นที่สอน ตัวแปรที่นำมาศึกษาเทียบกับความถูกต้องของวิธีการให้ครูใหญ่เป็นผู้ตัดสินประสิทธิภาพของครู คือผลสัมฤทธิ์ในวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ เครื่องมือที่นำมาใช้ประเมินค่า

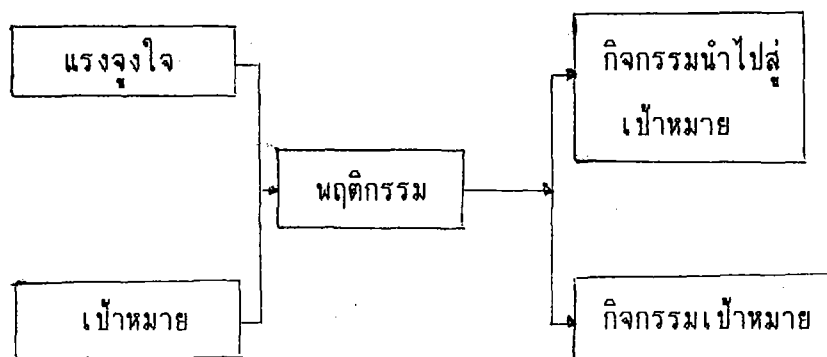
ประสิทธิภาพการทำงานของครู ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ขอบาท ประการแรกคือพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ประการที่สอง พฤติกรรมในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี มีบุคลิกภาพดี ประการที่สามคือบทบาทในฐานะเป็นเพื่อนร่วมอาชีพกับครูอื่นๆและผู้บังคับบัญชา โดยวิธีการให้ครูใหญ่ตัดสินใส่คะแนน 1 - 20 ลงหน้าพฤติกรรมทั้ง 3 ถ้าดีมาก ให้ 20 ถ้าน้อยให้ 1 ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยของสหสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินพฤติกรรมของครู 3 ขอบาท กับ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในชั้นเรียนของครูที่ถูกประเมิน ดังนั้นคือ ขอบาทที่ 1 เท่ากับ .20 ขอบาทที่ 2 เท่ากับ .19 ขอบาทที่ 3 เท่ากับ .13 แสดงว่าขอบาทอันแรก คือพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครูมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี มีบุคลิกภาพดี และบทบาทในฐานะเป็นเพื่อนร่วมอาชีพกับครูอื่นๆ และผู้บังคับบัญชา และเขายังพบว่าระดับชั้นที่สอนมีอิทธิพลต่อความแปรปรวนในการประเมิน 17.7 เปอร์เซ็นต์ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ส่งผลไม่มากนัก ส่วนงานวิจัยในประเทศไทยหลายงานที่พยายามวัดพฤติกรรมการสอน เช่น โครงการพัฒนศึกษาอาเซียน (2529 : 44-48) ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่สอนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยทั้งในเมืองและนอกเมือง พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติมากที่สุดคือการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ความสามารถโน้มน้าวหรือชักจูงให้นักเรียนปฏิบัติตามได้ ส่วนพฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดคือการยอมรับความผิดพลาดที่ตนกระทำ และในการสร้างรูปแบบประเมินการฝึกวิชาชีพครู เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิคม ตั้งคะพิกน (2528 : 174-206) ก็ถือว่าสมรรถนะวิสัยทางการสอนเป็นสมรรถนะวิสัยที่สำคัญมากด้านหนึ่งใน 6 ด้าน โดยมีข้อประเด็นในการวัดด้านนี้ถึง 24 ข้อ ส่วนศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ศึกษาความแปลกแยกในการทำงานของครูกรม. ได้วัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานของครูเฉพาะด้านการสอน โดยให้ครูเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานด้วยตัวเอง และผู้บริหารรายงานพฤติกรรมการทำงานด้วย ได้ข้อค้นพบที่ตรงกันคือ ครูผู้ขายทั้งการศึกษาสูงและต่ำต่างก็มีพฤติกรรมการทำงานค่อนข้างต่ำ

จากงานวิจัยที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การศึกษาพฤติกรรมการสอน สามารถวัดได้โดยให้ครูและหัวหน้างานเป็นผู้รายงาน และในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อ

วัดพฤติกรรมการสอน ซึ่งแบ่งเป็น การปฏิบัติการสอนในห้องเรียน และการเตรียมการสอน นอกเหนือจากการใช้เวลาในห้องเรียน โดยให้ครูเป็นผู้รายงาน และผู้บริหารประเมินด้วย

ทฤษฎีการจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานของครู

การที่บุคคลจะประกอบกิจการงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมต้องอาศัยกำลังใจเป็นสำคัญ บุคคลจะทำอะไรนั้นย่อมมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วจึงแสดงพฤติกรรมมุ่งไปยังเป้าหมายนั้น สิ่งที่จะทำให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงานได้สำเร็จ คือ การทำให้เกิดแรงจูงใจ (ถวิล เกื้อกลวงษ์. 2530 : 107) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเป้าหมาย และพฤติกรรมที่แสดงออกจะเห็นได้จากภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมาย และพฤติกรรม

จากภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมาย และพฤติกรรม ถ้าเป้าหมายของบุคคล คือ ความต้องการให้คนอื่นเห็นว่าคนเป็นคนที่มียุทธศาสตร์ เสรีเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ได้มีนักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา และนักจิตวิทยาสังคมหลายท่าน ได้ให้แนวคิดและสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายทฤษฎี ซึ่งแสดงให้เห็นแนวโน้มของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งทฤษฎีที่ผู้วิจัยสนใจจะนำเสนอต่อไปนี้

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchial Theory Motivation)

มาสโลว์ (Franken, 1982 : 437-439 citing Maslow, 1970) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ขั้นด้วยกัน คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiology Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม หรือความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่อยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้าสังคมแล้ว บุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็ตามมา คือ ต้องการความปลอดภัยจากสภาพดินฟ้าอากาศหรือสภาพแวดล้อมภายนอก ปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย รวมไปถึงความมั่นคงในเรื่องงานด้วย
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจนไม่มีความหิวและความกระหาย มีความมั่นคงในชีวิต มีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายแล้ว ขั้นต่อไปก็ต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับจากเพื่อนในฐานะเป็นสมาชิกหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ความต้องการสถานภาพทางสังคม มาสโลว์เน้นในเรื่องการยอมรับตนเองและการที่สังคมยอมรับด้วย
5. ความต้องการสัจการแห่งตน (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ก็คือ เมื่อมนุษย์ได้ตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ แล้วบุคคลจะมีความต้องการอีกระดับหนึ่ง ซึ่งบุคคลจะใช้ความสามารถที่มีอยู่นพยายามจะทำ

ความต้องการทั้ง 5 ชั้นนี้ จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้ามีความต้องการขั้นสูง ก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วย

ทฤษฎีการจูงใจไปสู่ความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (The Achievement Motivation)

แมคเคลแลนด์(McClelland. 1987) ได้ให้ความสนใจเรื่องแรงจูงใจ โดยได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ แมคเคลแลนด์ได้แบ่งความต้องการแรงจูงใจพื้นฐานออกเป็น 3 แบบ คือ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความรัก และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ซึ่งความต้องการทั้ง 3 แบบนี้เป็นที่ยอมรับกันมากในวงการบริหารงานทั่วไป แมคเคลแลนด์ เชื่อว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจนี้จะมี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบภายใน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของบุคคลซึ่งเป็นความต้องการ ทักษะ ค่านิยม ความวิตกกังวล ความตั้งใจ และจิตลักษณะของบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายนอกเป็นสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่บุคคล อาศัยสถานที่ บรรยากาศในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญทำให้แรงจูงใจเกิดการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน (Motivation Hygiene Theory)

เฮอริชเบิร์กและคนอื่นๆ(Herzberg and Others. 1959 : 113-115)ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลเขาได้ศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานที่ทำโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของครู งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้ เรียกว่า ปัจจัยสุขภาพศาสตร์ (Hygiene Factors) ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter-Personal Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่ชอบทำงาน มาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

จากแนวคิดทั้ง 3 ทฤษฎี ดังกล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์และสนับสนุน

สอดคล้องกันอย่างยิ่ง ความต้องการ 3 ชั้นแรกของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคม อาจเปรียบเทียบได้กับ ความต้องการตามปัจจัยค่าจนของ เออร์ชเบอร์ก และตรงกับลักษณะนิสัยของผู้ที่มีความต้องการ สัมฤทธิผลต่ำ ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ ส่วนความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ คือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม และความต้องการที่ได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิด อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจิตใจตามทฤษฎีของเออร์ชเบอร์ก และตรงกับ นิสัยของผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิผลสูงนั่นเอง และทุกทฤษฎีที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นสำคัญ

แรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานของครู

มีงานวิจัยที่สำคัญหลายชิ้นที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของครู เช่น เฮย์แมน (Hayman, 1985) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครู มัธยมศึกษาจำนวน 100 คน ถูกเลือกโดยนักเรียนตามแบบวัดของ แมคคิเชอร์ ซึ่งแบบวัดนี้มีข้อคำถามเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ การปฏิบัติการสอนของครูในชั้นเรียน พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สเปดี้ (Spaedy, 1985) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในรัฐมิสซูรี จำนวน 650 คน พบว่า กลุ่มครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ด้วย ส่วนอีลลิส (Ellis, 1986) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของงาน พฤติกรรม ของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะ ตอบสนองต่องานของเขาอย่างมีประสิทธิภาพสูงด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เฮนเดอร์สัน (Henderson, 1987) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูกับการพัฒนาอาชีพตนเอง พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะพัฒนาตัวเองในด้าน การเลื่อนตำแหน่งและความพึงพอใจ

ในการทำงานสูงด้วย

งานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอร์ซเบอร์ก

งานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีความพึงพอใจนี้ ได้มีผู้วิจัยไว้ในระหว่าง 1961 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีมากขึ้น เพราะมีประโยชน์และสามารถทำนายศักยภาพผลการปฏิบัติงานได้ ฟิเลเดอร์ (Fiedler, 1967, 1972) และวีเวอร์ (Weaver, 1978) พบว่าคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำแต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างคนที่มีเพศแตกต่างกัน ส่วนวิกสตรอมส์ (Wickstroms, 1971) พบว่า เพศและตำแหน่งงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้วย

วอเตอร์ และวอเตอร์ (Waters and Waters, 1972) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้หญิงในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีช่วงอายุตั้งแต่วัยรุ่นถึงวัยกลางคนโดยใช้แบบวัด Job Description Index (JDI) 16 หัวข้อ 5 หัวข้อแรกจะมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกหรือทัศนคติต่องานในด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสำเร็จลักษณะงานที่ทำการได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านการจูงใจ ส่วน 11 ข้อที่เหลือมีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร ฯลฯ ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านสุขศาสตร์ เมื่อหาค่าสหสัมพันธ์ (r) ปัจจัยทั้งสององค์ประกอบ กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขศาสตร์ สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ ตัวแปรทางชีวสังคมก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเช่นเดียวกัน

ชวาว และคนอื่น ๆ (Schwab and Others, 1971) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการทำนายผลของการทำงานของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขศาสตร์ ซึ่งศึกษาในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการผู้ชายจำนวน 80 คน อายุเฉลี่ย 30.5 ปี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 3.5 ปี การศึกษาด้านระดับปริญญาตรี โดยวัดทัศนคติต่องานทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขศาสตร์ และรายงานผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขศาสตร์ก็ส่งผลต่อ

ผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ

กาซึล (Gaziel. 1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยสรีรศาสตร์กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา และขนาดของโรงเรียนโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาจำนวน 120 คน ใช้แบบสอบถามตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของเออร์ชเบอร์ก ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนแรกเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายความรู้สึกในการทำงาน ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะงาน ตามปัจจัยจิตใจและปัจจัยสรีรศาสตร์ ซึ่งแบบวัดตอนที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 พบว่าครูที่มีการศึกษาสูงและประสบการณ์การทำงานสูง อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้าม ในด้านปัจจัยจิตใจ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ทำนายความพึงพอใจได้สูง ส่วนปัจจัยสรีรศาสตร์นั้น นโยบายการบริหาร เงินเดือน เงื่อนไขในการทำงานทำนายความพึงพอใจได้สูง ทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยสรีรศาสตร์ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่า 40 เปอร์เซ็นต์

แรดตี้ (Rady. 1986) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับความพึงพอใจในพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาในรัฐมิชิแกน วิสคอนซิน และอินเดียน่า ตามแนวทฤษฎีเออร์ชเบอร์ก พบว่าครูที่มีอายุราชการมากจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีอายุราชการมากจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและนักเรียนดีกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย ส่วน ชมิดท์ (Schmidt. 1976) พบว่าการได้รับการยอมรับและความสำเร็จของงาน เป็นตัวสำคัญที่ทำให้ครูมัธยมศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เลสเตอร์ (Lester. 1987) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ก โดยใช้แบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaires) พบว่าเงื่อนไขของการทำงาน เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูง เช่นเดียวกับข้อค้นพบของ คอทท์แคมท์และ

คนอื่นๆ (Kohkamp and Others. 1986.) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะภายในของงานความพึงพอใจในการทำงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจาก 74 โรงเรียน โดยการคัดเลือกของผู้บริหาร พบว่าลักษณะของงานซึ่งเป็นผลตอบแทนความก้าวหน้า ความสำเร็จ จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง

ส่วนมาณี ไชยธีรานุวัตร และคนอื่นๆ (2524) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลตามแนวทฤษฎีเฮอร์ซเบิร์ก ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2523 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2524 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จนทำให้เกิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยหรือย้ายโอนหน่วยงานก็คือ นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างการบริหารงานของอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา โอกาสในการศึกษาต่อ โอกาสในการปฏิบัติงานที่สำคัญ การถืออาวุโสและคุณวุฒิโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ สภาพความแออัดของที่ทำงาน ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับนักศึกษา เพื่อนอาจารย์และผู้บริหาร รายได้ ส่วนปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พอใจในการทำงานมากที่สุดคืองานการสอนตรงกับแขนงวิชาที่จบการศึกษามา หรือตรงกับความถนัดที่ตนเองมีอยู่ ส่วนสมภาษณ์ หุยากรณ์ (2524) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับ ตำบล จำนวน 199 คน เพื่อศึกษาระดับ การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบล เพื่อศึกษาระดับความพอใจในการทำงาน เปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบ สาเหตุของความพอใจในการทำงาน รวมทั้งเปรียบเทียบระดับความพอใจในการทำงานของผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน คือครูใหญ่ และอาจารย์ใหญ่ โดยอาศัยทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอร์ซเบิร์ก ผลการศึกษาพบว่าความพอใจในการทำงานของผู้บริหารโดยรวมในด้านองค์ประกอบจูงใจ สูงกว่าองค์ประกอบด้านสุขศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบสาเหตุของความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน มนุษย์ บุญเชิด (2519) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศกรรรมสามัญศึกษาประจำจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความรู้สึกพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานโดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 11 องค์ประกอบ จำนวนประชากร 354 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณงาน สถานภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือ นโยบายของการนิเทศ และผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ก่อความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานและการบริหาร

ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น บรรณารักษ์ห้องสมุด ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน มหาวิทยาลัย วิทยาลัย และห้องสมุดโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือ JDI (Job Description Index) ตามแนวทฤษฎีเฮอร์ซเบิร์กพบว่า ปัจจัยจูงใจคือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูง ส่วนปัจจัยทางด้านสุขศาสตร์ คือ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน (Larry George Crisman. 1975, Plate and Stone. 1974, Miniter 1976. Stead and Scamell. 1980, Shopa. 1984.) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานบรรณารักษ์ในเมืองไทย ที่วิจัยตามแนวทฤษฎีเฮอร์ซเบิร์ก พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ เรียงตามลำดับดังนี้คือ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน (เปล่งศรี อิงคันทน์. 2526, ศรีเรือน โกศลวัฒน์. 2526, ปิยะนุช สัจจิต . 2528, กรองจิต พรหมรักษ์ . 2530.) ในการศึกษานี้ได้ใช้ตัวแปรทางชีวสังคมร่วมด้วย เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันด้วย

งานวิจัยที่กล่าวมาแล้วยืนยันให้เห็นถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยหรือเป็นตัวแปรสำคัญบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวอาจรวบรวมเข้าด้วยกัน หรือเพิ่มปัจจัยขึ้น ทั้งนี้แล้วแต่สภาพของหน่วยงานซึ่ง

ความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานของคน เช่นกัน

สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยสังคมศาสตร์มีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของคน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของเฮอร์ซเบิร์กเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปร เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานของคน เพราะทฤษฎีนี้ได้นำมาใช้ศึกษากับคนหลายกลุ่มหลายอาชีพรวมทั้งครูด้วย และผลการศึกษาทฤษฎีนี้สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของคนของบุคคลได้ดีกว่าทฤษฎีอื่น ๆ ที่กล่าวมาและได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย (Grigalisness. 1971) ซึ่งตัวแปรตามทฤษฎีนี้เป็นตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบภายในงาน หรือปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของคน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบภายนอกงาน หรือปัจจัยสังคมศาสตร์ ได้แก่ รายได้ (Salary) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior, Subordinate Peers) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) ซึ่งจะศึกษาร่วมกับตัวแปรทางด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา สภาพทางเศรษฐกิจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทัศนคติต่องานกับพฤติกรรมการทำงานของคน

ทัศนคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งที่เป็นความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทัศนคติของคนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ (1) ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อต่อสิ่งเหล่านั้นว่าดีหรือเลว มีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด (2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลรับรู้

สิ่งนั้นมีประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบต่อสิ่งนั้น และตรงกันข้ามถ้ารู้ว่าสิ่งใดมีโทษบุคคลก็จะเกลียดสิ่งนั้นส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเกิดสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่ากับสิ่งนั้น ๆ ด้วย (3) การมุ่งกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน ซึ่งความโน้มเอียงนี้จะเกิดโดยอาศัยจิตลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลและสถานการณ์ประกอบด้วย (Shaver, 1977) นอกจากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้แล้ว ทศกันตติมีลักษณะที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ มีทิศทาง (Direction) บวกหรือลบ ดีหรือเลว และปริมาณ (Magnitude) เป็นความเข้มข้นหรือรุนแรงซึ่งบุคคลอาจจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างรุนแรง และมีทัศนคติต่ออีกสิ่งหนึ่งเบาบางขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งเหล่านั้นด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524)

วรูม (Vroom, 1964) ได้ศึกษาทัศนคติของคณงานต่องานที่กระทำ พบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก ผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูงมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับเบรย์ฟีลด์และโรท์ (Brayfield and Rothe, 1951) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับทัศนคติต่อการทำงานในกลุ่มของนักศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งมีอาชีพต่าง ๆ กัน ของมหาวิทยาลัยมินิโซตาจำนวน 91 คน โดยใช้แบบวัดที่อยู่ในมาตราประเมินค่าของลิเคิท์ พบว่าผู้ที่ประกอบอาชีพที่ตรงกับความสนใจของตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานกว่าผู้ที่เลือกอาชีพที่ไม่ตรงกับความสนใจของตนเอง นอกจากนั้น ฟิชเบิน (Fishbein, 1967) และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2526 : 13) ได้ให้ข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคตินั้น เพื่อจะทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำยิ่งขึ้น จะต้องศึกษาทัศนคติร่วมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่น ๆ ประกอบด้วย สำหรับงานวิจัยในประเทศ ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติที่ดีต่อการอาสาพัฒนา กับพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาพัฒนาชนบทของนิสิตที่มีจิตลักษณะต่าง ๆ กัน พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงจะมีทัศนคติและพฤติกรรมสอดคล้องกัน นพนธ์ สัมมา (2523) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตรกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตรในกลุ่มบุคคลที่มีการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีทัศนคติและพฤติกรรมสัมพันธ์กันทางบวก ในด้านพฤติกรรมการสอนของครู

ศักดิ์สิทธิ์ นิตติยาสุวรรณ (2526) ได้ศึกษาทัศนคติของครูประถมที่มีต่อการทำงานในโรงเรียน ประถม พบว่า ครูที่มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ที่ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม ในกลุ่มครูกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มครูที่มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงด้วย

การศึกษาทัศนคติต่อทำงานในการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการศึกษาทัศนคติต่องานที่ทำเพื่อ ทำนายพฤติกรรมการทำงานของครู โดยศึกษาทัศนคติต่องานของครูในด้าน ความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกประเมินค่าต่องานของครู ตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจในงานของเออร์ชเบอร์ก

ตัวแปรที่เป็นลักษณะทางชีวสังคม

นอกจากจะศึกษาตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบภายในและภายนอกของงานแล้วตัวแปร ลักษณะทางด้านชีวสังคมก็มีความสำคัญและจำเป็นจะต้องนำมาศึกษาเพื่อจะจำแนกกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็นกลุ่มย่อยและร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานให้เด่นชัดยิ่งขึ้น ซึ่งตัวแปรลักษณะทาง ด้านชีวสังคมที่จะศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ เพศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา และสถานภาพทาง เศรษฐกิจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไป

เพศ กับ พฤติกรรมการทำงาน

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะน้อยลง ทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมอยู่ วิลสัน และคนอื่น ๆ (Wilson and Other. 1984) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานในโรงเรียน พบว่า เพศเป็นตัวส่งผลที่ทำให้ทัศนคติต่างกันออกไป นอกจากนั้น แดเนียล (Daniel. 1983) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศและความพึงพอใจในการทำงานพบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ตำแหน่งงาน อำนาจการตัดสินใจ มีผลกระทบต่อนความพึงพอใจของผู้ชายมากกว่าผู้หญิงซึ่งตรง

กับข้อค้นพบของจินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) ที่พบว่าในข้าราชการกลุ่มต่างๆ ข้าราชการชายจะมีลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนเอง และสุขภาพจิตสูงกว่าข้าราชการหญิงในหลายกลุ่ม

อายุกับพฤติกรรมการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานถึง 40 เรื่อง วอลด์แมน และ อโวลิโอ (Waldman and Avolio, 1986) พบว่า ในกลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล อายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อาร์ สวรรค์วานิช (2521) ชลิต พูลศิลป์ (2527) นกุล ตันริยงค์ (2524) ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ที่พบว่า กลุ่มครูที่อายุราชการน้อยจะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการมาก

วุฒิการศึกษากับพฤติกรรมการทำงาน

นักวิชาการต่างประเทศมีจำนวนไม่น้อยต่างยืนยันว่า วุฒิการศึกษาของครูทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น (Centra and Potter, 1980) ซึ่งหมายถึงสภาพจิตลักษณะและการทำงานของครูต้องดีด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมทั่วประเทศในปี 2520 พบว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ บรรเทึง ยันต์โกเศศ (2524) สานนท์ ฉายศิริ (2521) ที่พบว่าวุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อความสามารถทางทั้งในด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ ซึ่งผลการเรียนของเด็กก็สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมการทำงานของครูด้วย

จากที่กล่าวมาคาดว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงน่าจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ

สภาพทางเศรษฐกิจและพฤติกรรมทำงาน

ศรีสมร พุ่มสอาด (2530) ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถมโดยพิจารณา รายได้ รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูงและรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ กลุ่มครูที่มีคุณภาพสูงมักจะมีบ้านเป็นของตัวเองในขณะที่กลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำมักจะเช่าบ้านอยู่ ดังนั้นจากการวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับ รายได้ รายจ่ายของครอบครัว อาจกล่าวได้ว่าสภาพทางเศรษฐกิจน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับครูที่มีคุณภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิรัตน์ ไวยกุล (2524) ที่พบว่าปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่ จากงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาตัวแปรทางด้านสภาพทางเศรษฐกิจกับพฤติกรรมการทำงานของครู (กล้า ทองขาว . 2523, ประธาน จันทร์เจริญ . 2519, มนูญ บุญเชิด . 2519, ดวงกมล ขาวละเอียด . 2529.) ก็ได้ผลตรงกันว่า สภาพทางเศรษฐกิจจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครู

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้คาดว่า ครูที่มีสภาพทางเศรษฐกิจสูงน่าจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ จิตลักษณะอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมีมาตรฐานนั้น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน แมคเคลแลนด์ (McClelland.1987.) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสามารถสรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีการเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderaterisk) ทำทลายความสามารถของตนเอง เมื่อทำงานเสร็จจะประเมินผลทันที (Immediat Feedback) งานอดิเรกบางอย่างและอาชีพบางประเภท จะแสดงให้เห็นผลตอบแทนได้รวดเร็ว บางอาชีพก็ไม่ใช่เช่นนั้น

อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่าความพอใจของงานเหล่านี้ คือ การที่ได้มองเห็นผลงานที่สำเร็จ พอใจในผลงานมากกว่าผลที่ได้รับอย่างอื่น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นบุคคลที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ การมุ่งความสำเร็จของงานเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายใน และเป็นแรงจูงใจภายในตัวบุคคลนั่นเอง เป็นสิ่งที่ไม่ได้คาดหวังมาก่อน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นคนเอาใจใส่สนใจที่จะเป็นคนเลือกและกำหนดเป้าหมายในการทำงานจะทำงานจนกว่างานจะสำเร็จ สนใจศึกษาวิธีการทำงานแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ละทิ้งงานขณะทำงานยังไม่สำเร็จ ซึ่งการมุ่งความสำเร็จในงานจะกลายเป็นแรงจูงใจภายในที่จะชักนำให้บุคคลปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบุคคลประเภทนี้จะสนใจในลักษณะของงาน มากกว่าสภาพแวดล้อม แอทคินสัน (Atkinson, 1978) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีใจความสำคัญ คือ ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม การแสดงพฤติกรรมของคนต่อความสำเร็จในการทำงานขึ้นอยู่กับ การตีค่าหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการกระทำ กล่าวคือ การเกิดแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยง ความล้มเหลว และอิทธิพลขององค์ประกอบภายนอกก็เป็นสถานการณ์ที่ยั่วยู่ให้อยากทำงานมากขึ้น นั่นคือ พฤติกรรมการทำงานจะมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล และสิ่งยั่วยู่ภายนอกเป็นสำคัญ

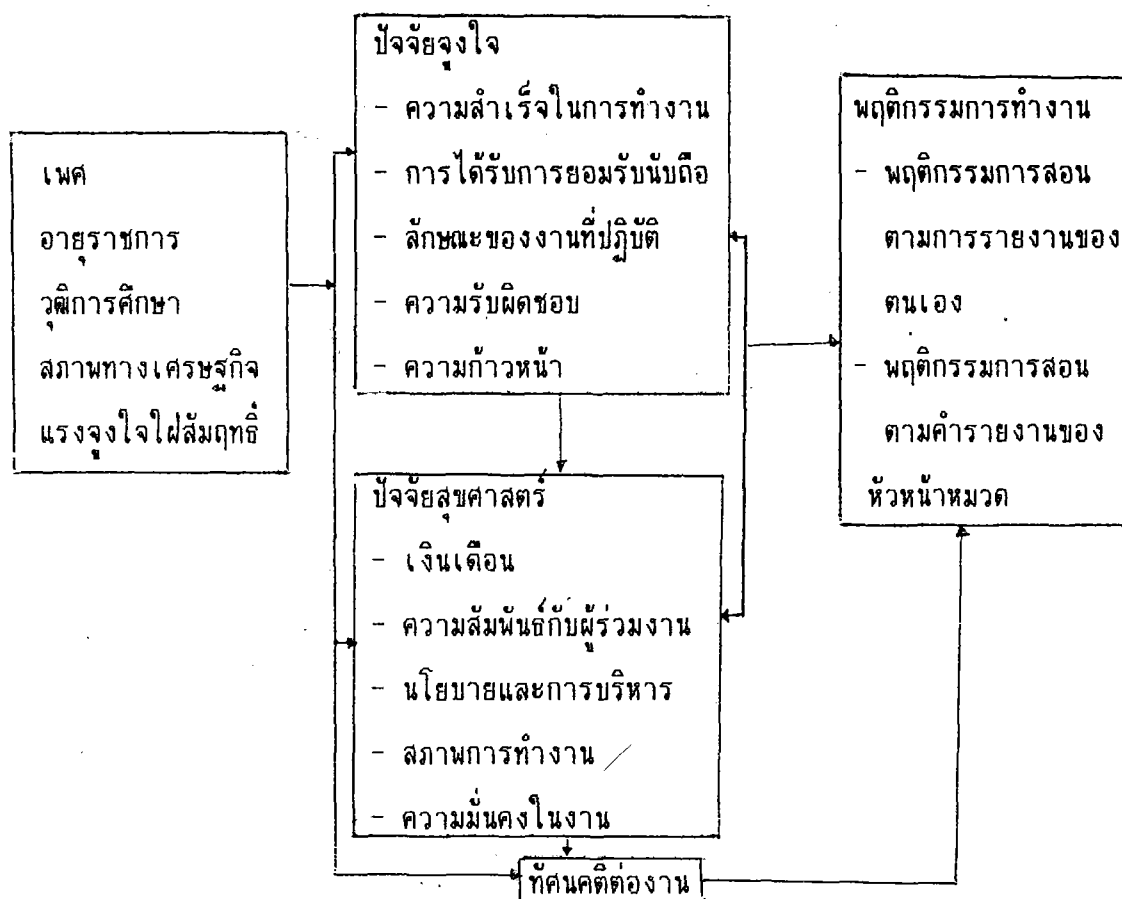
ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ทางราชการยังมีน้อย ที่จะนำมากล่าวในที่นี้คือ งานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2530) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกลักษณะมุ่งอนาคต ได้ศึกษาในกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่เพิ่งเข้ารับราชการใหม่ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในทางบวก นอกจากนั้นก็มีงานวิจัยที่พอจะนำมาเทียบเคียงได้ คือ งานวิจัย ของ นาง พันธมนาวิน (2518) ที่ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมกล้าเสี่ยงในกลุ่มเกษตรกร ได้ข้อสรุปที่ตรงกับของ นนธ์ สัมมา (2523) ที่ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมใหม่ของเกษตรกรว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะสนใจที่จะพัฒนาอาชีพของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอและบุคคลเหล่านี้มักจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงและประสบความสำเร็จในอาชีพการงานอย่างมาก ในสถานภาพการทำงานของคนก็เช่นเดียวกัน ถ้าคนเป็นผู้ที่ยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ

อยู่เสมอ ก็สามารถนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนของตัวเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามก็ตามการทำงานราชการย่อมมีอุปสรรคขัดขวางจึงต้องอาศัยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่ย่อท้อในการวางแผนงานและเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนหรือหน่วยงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักจะทำงานออกมาดีที่สุด โดยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายนอกด้วย ถ้าการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำให้ข้าราชการครูทำงานเพื่อความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความดีความชอบน้อยลง ข้าราชการก็จะทำงานเพื่อหวังผลระยะยาว และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นองค์ประกอบภายในของบุคคลที่สำคัญอันหนึ่งที่น่าจะทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูได้ โดยเฉพาะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง น่าจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

กรอบความคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบความคิดสำหรับการวิจัย ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยใช้ตัวแปรตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮิร์ชเบิร์ก (Motivation Hygiene Theory) ซึ่งมีปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือเป็นตัวแปรองค์ประกอบภายในของงาน และปัจจัยด้านสุขศาสตร์ (Hygiene) ร่วมกับทัศนคติต่องานและตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา สภาพทางเศรษฐกิจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กรอบการวิจัยครั้งนี้สามารถเขียนแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามปฏิบัติการ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของक्रमัธยมศึกษาที่จะศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย อายุราชการ วุฒิการศึกษา สถานทางเศรษฐกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขศาสตร์ทัศนคติต่องาน และ พฤติกรรมการทำงานของครู ซึ่งมีนิยามปฏิบัติการดังนี้

1. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มรับราชการในทุกสังกัดจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

- อายุราชการน้อยอยู่ในช่วง 1-8 ปี
- อายุราชการปานกลางอยู่ในช่วง 9-17 ปี
- อายุราชมาก 18 ปี ขึ้นไป

(กรมสามัญศึกษา. 2532)

2. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของक्रमัธยมศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. สถานทางเศรษฐกิจ หมายถึง ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวซึ่งเป็นปริมาณการมีเงินมีใช้ของสมาชิกในครอบครัว โดยพิจารณาจากคำตอบที่เกี่ยวกับรายได้รวมทั้งที่ครอบครัวได้รับในแต่ละเดือน ประกอบกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวซึ่งได้ใช้จ่ายจากรายได้ดังกล่าวถึงนี้ รายได้ประจำเดือนแบ่งเป็น 3 ระดับ และขนาดของครอบครัวแบ่งเป็น 3 ระดับ พิสัยคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนอยู่ระหว่าง 1-9 คะแนน

คะแนน 1 อยู่ในครอบครัวที่มีระดับเศรษฐกิจต่ำสุด คือ ครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท และคนในครอบครัวมากกว่า 8 คนขึ้นไป

คะแนน 9 อยู่ในครอบครัวที่มีระดับเศรษฐกิจสูงสุด คือ ครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท และคนในครอบครัวน้อยกว่า 4 คน

- ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ คะแนน 1 - 3
- ระดับเศรษฐกิจครอบครัวปานกลาง คะแนน 4 - 5

- ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง คະแนน

6 - 9

(ดวงเดือน พันธมนาวิน และคนอื่นๆ. 2529)

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ บุณยรับ ศักดิ์มณี (2530) จำนวน 20 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่า เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ

5. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในของตัวงานซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความ รับผิดชอบ และความก้าวหน้าของงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นตามแนว ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอร์ซเบิร์ก ซึ่งเป็นการวัดการรับรู้ลักษณะของงานตามหัวข้อดังกล่าว ผู้ที่ได้คะแนนรวมในแต่ละด้านสูงแสดงว่า เป็นผู้ที่รับรู้ลักษณะของงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมใน แต่ละด้านต่ำ

6. ปัจจัยสุขศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกของตัวงาน ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและกลุ่มเพื่อน ความมั่นคงในการทำงานนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมภายนอกของตัวงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นตามแนวทฤษฎี ความพึงพอใจของเฮอร์ซเบิร์กซึ่งเป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานตาม หัวข้อดังกล่าว ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมในแต่ละด้านสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมในแต่ละด้านต่ำ

7. ทักษะคติต่องาน หมายถึง ความรู้และความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ครู ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบวัดทักษะคติต่องาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจในการ ทำงานของเฮอร์ซเบิร์ก ซึ่งจะวัดองค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับพฤติกรรม การสอนในด้านความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับจากสังคม การพัฒนาตนเอง ผู้ที่ได้รับ คะแนนรวมในแต่ละด้านสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีทักษะคติต่องานสูงกว่าผู้ที่ได้รับคะแนนรวมในแต่ละด้านต่ำ

8. พฤติกรรมการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมที่ครูต้องปฏิบัติตามบทบาทและภาระหน้าที่ของความเป็นครูอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมการสอนอันเป็น การกระทำหรือการปฏิบัติงานของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเนื้อหาวิชา ทั้งนอกห้องเรียนและในห้องเรียนรวมถึงการอบรมตักเตือนปกครองนักเรียนโดยใช้ระเบียบวินัย ด้วย โดยแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ การเตรียมการสอน และการปฏิบัติการสอนในห้องเรียนซึ่ง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการสอน ได้แก่ การค้นคว้าหาความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ทำบันทึกการสอน เตรียมสื่อการสอนและเอกสารประกอบการสอน เตรียมการเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผล และปฏิบัติงานอื่นๆตามนโยบายของโรงเรียน ส่วนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอนในห้องเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ่ายทอดวิชาความรู้ในเนื้อหาวิชา ให้นักเรียนอย่างถูกต้องแม่นยำ บริหารเวลาในห้องเรียนอย่างเหมาะสม ควบคุมชั้นเรียนรวมถึง ดูแลความประพฤติของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย ก่อนจะสิ้นสุดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละครั้งได้ทำการประเมินผลนักเรียนเพื่อจะนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นจากแนวคิดและการประมวลเอกสารข้างต้น เป็นแบบวัดเชิงประเมินค่า 6 ระดับ โดยให้ครูเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนเองและ ผู้บริหารประเมินอีกครั้งหนึ่ง ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ

สมมติฐานของการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

1. อายุราชการ วุฒิการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิตต้องงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสขศาสตร์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินของตนเองได้
2. อายุราชการ วุฒิการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิตต้องงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสขศาสตร์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินของผู้บริหารได้
3. ทักษะคิตต้องงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของครู
4. องค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้
5. องค์ประกอบย่อยของปัจจัยสขศาสตร์ ซึ่งได้แก่ รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้
6. องค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจและ องค์ประกอบย่อยของปัจจัยสขศาสตร์ สามารถร่วมกันทำนายทักษะคิตต้องงานและพฤติกรรมการทำงานของครูได้
7. กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
8. กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปและทักษะคิตต้องงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและมีทักษะคิตต้องงานต่ำ
9. ครูชายที่มีทักษะคิตต้องงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ
10. กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากมีทักษะคิตต้องงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อยและทักษะคิตต้องงานต่ำ
11. กลุ่มครูที่มีอายุราชการมาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อยและทักษะคิตต้องงานต่ำ

12. พฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยตัวครูเอง มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหาร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา ประมาณ 7050 คน ซึ่งอยู่ในจังหวัดสงขลา นนทบุรี นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และชุมพร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สุ่มจังหวัดมาเป็นตัวแทนของเขตการศึกษา 3 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มา 3 จังหวัด
2. สุ่มโรงเรียนในจังหวัดที่ได้รับเลือกในข้อ 1 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้โรงเรียนที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนั้น 10 โรงเรียน
3. นำบัญชีรายชื่อของครูในโรงเรียนที่เป็นตัวแทน ซึ่งได้จากทะเบียนประวัติของกรมสามัญศึกษาปีล่าสุด มาสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตาม เพศ และอายุราชการ จากวิธีการดังกล่าวได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 240 คน ส่วนผู้บริหารที่ช่วยประเมินจะเป็นหัวหน้าหมวดวิชาต่าง ๆ ที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างปรากฏในตาราง 1.

ตารางที่ 1 แสดงรายชื่อโรงเรียน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	อายุราชการ (ปี)						รวม
	1- 8		9-16		17 ขึ้นไป		
	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	
1. โรงเรียนนวมราชวิทยาสัย	3	5	3	5	3	5	
2. โรงเรียนนางเอื้อยวิทยาคม	3	5	3	5	3	5	
3. โรงเรียนสตรีทุ่งสง	3	5	3	5	3	5	
4. โรงเรียนช้างกลางประชานุกูล	3	5	3	5	3	5	
5. โรงเรียนเมืองนครศรีธรรมราช	3	5	3	5	3	5	
6. โรงเรียนขุนทะเลวิทยาคม	3	5	3	5	3	5	
7. โรงเรียนเกาะสมุย	3	5	3	5	3	5	
8. โรงเรียนสุราษฎร์วิทยา	3	5	3	5	3	5	
9. โรงเรียนระโนดวิทยา	3	5	3	5	3	5	
10. โรงเรียนวัดภูมิวิทยา	3	5	3	5	3	5	
รวม	30	50	30	50	30	50	240

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ แต่ละฉบับมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบสอบถามข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ เพศ อายุจริง อายุราชการ วุฒิการศึกษา สภาพสมรส สภาพทางเศรษฐกิจ ภาระทางครอบครัว วิชาและระดับชั้นที่สอน มีลักษณะเป็นข้อความให้เลือกตอบ หรือให้เติมแล้วแต่กรณี

ตอนที่ 2 วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลในด้านความมุ่งมั่น ความต้องการความสำเร็จ ความตั้งใจในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือของบุญรับ คักคิมณี (2530) จำนวน 20 ข้อ คำตอบแต่ละข้ออยู่ในมาตรา 6 หน่วย จากจริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงที่สุด (ตัวอย่างของแบบวัดดูได้จากภาคผนวก)

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัด ข้อคำถามจะมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนเป็น 2 กรณี คือ

กรณีข้อความทางบวก การให้คะแนนจะให้ 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก จริงที่สุดจริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

กรณีข้อความทางลบ การให้คะแนนจะให้ 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจาก จริงที่สุดจริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด ซึ่งนิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน แบบวัดนี้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ เท่ากับ 0.95

ฉบับที่ 2 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วัดปัจจัยจูงใจ เป็นแบบวัดที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะของงานในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับ ลักษณะของ

งานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าของงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอร์ซเบอร์ก คำตอบแต่ละข้ออยู่ในมาตรา 6 หน่วย จากจริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด (ตัวอย่างของแบบวัดดูได้จากภาคผนวก)

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดจะมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางบวกและข้อความทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนเป็น 2 กรณี คือ

กรณีข้อความทางบวก การให้คะแนนจะให้ 6, 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับจากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

กรณีข้อความทางลบ จะให้คะแนน 1, 2, 3, 4, 5, 6 ตามลำดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด แบบวัดนี้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้เท่ากับ 0.90

ตอนที่ 2 วัดปัจจัยสหศาสตร์ เป็นแบบวัดที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ทั้งทางด้านกายภาพและสังคมเกี่ยวกับงานในด้านเงินเดือน นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอร์ซเบอร์ก คำตอบแต่ละข้ออยู่ในมาตรา 6 หน่วย จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด (ตัวอย่างของแบบวัดดูได้จากภาคผนวก)

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดจะมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางบวกและข้อความทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนจะให้ เป็น 2 กรณี คือ

กรณีข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6, 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

กรณีที่ข้อความเป็นทางลบ การให้คะแนนจะให้ 1, 2, 3, 4, 5, 6 ตามลำดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดนี้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้เท่ากับ 0.95

ตอนที่ 3 วัดทัศนคติต่องาน เป็นแบบวัดที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกพอใจและไม่พอใจในงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียน ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดทัศนคติต่องานซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของเฮอร์ซเบอร์ก ลักษณะของแบบวัด เป็นการวัดองค์ประกอบด้านความพอใจและไม่พอใจในงานสอนในโรงเรียนรวมถึงการรู้คุณค่า-โทษของการทำงาน คำตอบแต่ละข้อจะมี 6 มาตรา จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด (ตัวอย่างแบบวัดดูจากภาคผนวก)

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดจะมี 2 ลักษณะ คือข้อความทางบวกและข้อความทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนจะให้เป็น 2 กรณีคือ

กรณีข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

กรณีข้อความทางลบ จะให้คะแนน 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด
แบบวัดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.91

ฉบับที่ 3 แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของครูโดยตนเอง เป็นแบบการประเมินพฤติกรรมการทำงานของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภาระหน้าที่ของครู เป็นพฤติกรรมการทำงานทางด้านการสอน ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาวิเคราะห์รายข้อและหาค่าความเชื่อมั่น เลือกเฉพาะข้อที่มีอำนาจจำแนกรายข้อสูง ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประเมินค่าชนิด 6 หน่วย ลักษณะคำตอบจากปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติค่อนข้างมาก ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ปฏิบัติน้อย ไม่ได้ปฏิบัติ (ตัวอย่างแบบวัดดูได้จากภาคผนวก)

เกณฑ์การให้คะแนน แบบประเมินจะมีข้อความทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้นในการให้คะแนนเป็น 2 กรณี คือ

กรณีที่ข้อความเป็นทางบวก การให้คะแนนจะให้ 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจากปฏิบัติมากที่สุดถึงไม่ได้ปฏิบัติ ตามการประเมินพฤติกรรมการทำงานโดยตัวครูเอง

กรณีที่ข้อความทางลบ การให้คะแนนจะให้ 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจากปฏิบัติมากที่สุดถึงไม่ได้ปฏิบัติ ตามการประเมินพฤติกรรมการทำงานโดยตัวครูเองแบบวัดนี้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ เท่ากับ 0.93

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของครูโดยผู้บริหาร สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย ออกไปสำรวจความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่เป็นหัวหน้างานต่าง ๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เกี่ยวกับเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมการทำงานของครูในสายงานในแนวทางที่ปฏิบัติจริง ประกอบกับการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภาระหน้าที่ของครูที่ได้กล่าวมาแล้ว ข้างต้น แล้วนำพฤติกรรมที่สำรวจได้มาสร้างแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของครู พร้อมทั้งแจกแจงพฤติกรรมที่ต้องประเมินด้วย (ซึ่งแบบประเมินนี้ได้จากภาคผนวก)

ผู้บริหารที่จะประเมินเป็นหัวหน้าหมวดที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่

เกณฑ์การให้คะแนน ให้ 6 , 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ในกรณีที่ข้อความเป็นบวก ส่วนในกรณีที่ข้อความเป็นลบ จะให้คะแนน 1 , 2, 3, 4, 5, 6 จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ สำหรับเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง คือ เครื่องมือวัดปัจจัยจิตใจ เครื่องมือวัดปัจจัยสรีรศาสตร์ เครื่องมือวัดทัศนคติต่องาน และแบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน ของครูนำไปทดลองใช้กับครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรง อำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ส่วนแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุง มาจากคนอื่น คือ แบบวัดแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ จะนำไปหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้นในการหาคุณภาพของเครื่องมือมีรายละเอียดดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น นำไปหาค่าความเที่ยงตรง คือ ตรวจสอบโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Content Validity) ประมาณ 3-5 คน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ลักษณะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่
 -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่เป็นตัวแทนลักษณะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

นำคะแนนที่ได้มาแทนค่า ในสูตรดังนี้

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

เมื่อ IC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนี IC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นก็เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไป หรือต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2530 : 139.)

2. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) เพื่อต้องการเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกสูง แบบวัดที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบวัดที่มีคำตอบเป็นมาตราประเมินค่า จะใช้หาค่าอำนาจจำแนกใช้วิธีค่าอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายชื่อ โดยเลือกเอาข้อคำถามที่มีค่า $t = 1.75$ ขึ้นไป ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_{\text{สูง}} - \bar{X}_{\text{ต่ำ}}}{\sqrt{\frac{S^2_{\text{สูง}}}{n_{\text{สูง}}} + \frac{S^2_{\text{ต่ำ}}}{n_{\text{ต่ำ}}}}}$$

เมื่อ t	หมายถึง	ค่าที่ใช้พิจารณาของการแจกแจงแบบที
$\bar{X}_{สูง}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
$\bar{X}_{ต่ำ}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
$S^2_{สูง}$	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง
$S^2_{ต่ำ}$	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
n	หมายถึง	จำนวนคนในแต่ละกลุ่มซึ่งเท่ากัน
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2530 : 140)		

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขศาสตร์ และ แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของครู จะหาหลังจากได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีอำนาจจำแนกสูง หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีคำตอบเป็นมาตราประเมินค่า (ประคอง กรรณสูตร. 2525 : 52-54) ด้วยสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S^2_r}{S^2_x} \right]$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด
n	แทน	จำนวนข้อของแบบวัด
S^2_r	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S^2_x	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ต่อกรมสามัญศึกษาเพื่อขอหนังสือแนะนำตัวในการติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่มีครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ หรือนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองตามความเหมาะสม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดแล้วเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS[®] (Statistical Package for the Social Science Version10) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ประกอบด้วย

1. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานข้อ 1, 2, 4, 5, 6
2. ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 และ ข้อ 12
3. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Twoway ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 7, 8, 9, 10, 11
4. ใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ของเชฟเฟ (Sheffé Comparative)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory) โดยพิจารณาว่า ปัจจัยตัวใดบ้างที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลครั้งนี้เป็นครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ซึ่งเป็นครูปฏิบัติการสอน 240 คน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง (Two-way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา สำหรับการนำเสนอข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอผลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 จำนวน 240 คน แบ่งเป็น ครูชาย 90 คน ครูหญิง 150 คน ส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง ระดับการศึกษาปริญญาตรี (79.2 %) อายุราชการอยู่ในช่วง 9 - 17 ปี (67.2 %) สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ (57.1%) ปฏิบัติการสอนตรงกับวิชาเอกที่ได้เรียนมา และทำงานในหน้าที่ด้านอื่นๆเป็นงานพิเศษนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยเรื่องนี้โดยใช้สูตรการคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment) ได้ดังตาราง 2 คือ

สัญลักษณ์ของตัวแปรตามตาราง 2

1. เพศ
2. อายุราชการ
3. วุฒิการศึกษา
4. ที่สนใจต่อต่องาน
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
6. ความสำเร็จในงาน
7. การได้รับการยอมรับ
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
9. ความรับผิดชอบ
10. ความก้าวหน้า
11. รายได้
12. นโยบายและการบริหาร
13. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
14. ความมั่นคงในงาน
15. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
16. พฤติกรรมการทำงานโดยการประเมินตนเอง
17. พฤติกรรมการทำงานโดยการประเมินของผู้บริหาร

จากตาราง 2 พบว่าในกลุ่มตัวแปรทางด้านชีวสังคม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุราชการ วุฒិการศึกษา พบว่า อายุราชการจะมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งประเมินโดยผู้บริหาร (ค่าอาร์ = 0.29) รองลงมาคือค่าความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานซึ่งประเมินโดยตัวครูเอง (ค่าอาร์ = 0.19) ในกลุ่มตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสำเร็จในการทำงาน (ค่าอาร์ = 0.46) รองลงมาคือค่าความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับ (ค่าอาร์ = 0.44) ในกลุ่มตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัย จูงใจ (6 -10) พบว่าความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการได้รับการยอมรับ (ค่าอาร์ 0.39) รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับการยอมรับ กับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ค่าอาร์ = 0.37) ในกลุ่มตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัย จูงใจ (11-15) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสัมพันธ์ในกลุ่มผู้ร่วมงาน (ค่าอาร์ = 0.37) รองลงมา คือความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการทำงานกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ค่าอาร์ = 0.35)

ตามสมมติฐานข้อที่ 1 อายุราชการ วุฒิการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต้องงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขศาสตร์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการประเมินผลของตัวครูเองได้ จากการทดสอบโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรม
การทำงานของครู ซึ่งประเมินโดยตัวครูเอง ในกลุ่มรวมจำนวน 240 คน

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	p
1	ปัจจัยจิตใจ	0.3924	0.1539	0.003	43.3188***	0.2758
2	วุฒิการศึกษา	0.4820	0.2323	0.007	35.8642**	0.2750
3	ปัจจัยสุขศาสตร์	0.5191	0.2695	0.009	29.0179**	0.2248

***, ** มีนัยสำคัญที่ 0.001 และ 0.01ตามลำดับ

จากตาราง 3 แสดงว่ามีตัวแปร 3 ตัว ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของ
พฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินของครูเอง โดยมีปัจจัยจิตใจเป็นตัวแปรแรกที่มี
ความสำคัญที่สุด สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 15.39
และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์วุฒิการศึกษาและปัจจัยสุขศาสตร์เข้าไป พบว่าสามารถร่วมกันอธิบายได้
เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกร้อยละ 0.07 และ 0.09 ตามลำดับ และพบว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวนี้
สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 26.95
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 16.20 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1
แต่เมื่อแยกพิจารณาในกลุ่มย่อยปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปรในการพยากรณ์พฤติกรรม
การทำงานของครูซึ่งประเมินโดยตัวครูเองตามกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	β
1	1	วุฒิการศึกษา	0.8137	0.6621	0.007	9.800*	0.8137
2	1	ปัจจัยสหศาสตร์	0.3589	0.1288	0.018	6.9516*	0.3097
	2	วุฒิการศึกษา	0.5215	0.2719	0.031	8.9522**	0.4108
	3	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.5796	0.3359	0.044	7.5892**	0.2647
3	1	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.5243	0.2749	0.026	10.239**	0.441
	2	ปัจจัยสหศาสตร์	0.6435	0.4141	0.045	9.188**	0.382
5	1	ปัจจัยจูงใจ	0.3696	0.1366	0.014	9.335*	0.268
	2	ปัจจัยสหศาสตร์	0.4447	0.1978	0.027	7.151*	0.267
6	1	ปัจจัยจูงใจ	0.3799	0.1443	0.011	13.158***	0.332
	2	วุฒิการศึกษา	0.4997	0.2497	0.019	12.817***	0.328

*, **, *** มีนัยสำคัญที่ 0.05, 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| (1) ครูชายฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ | (2) ครูชายฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง |
| (3) ครูชายฐานะทางเศรษฐกิจสูง | (4) ครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ |
| (5) ครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง | (6) ครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจสูง |

จากตาราง 4 แสดงว่าในกลุ่มครูชายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดคือวุฒิการศึกษาซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 66.21 ในกลุ่มครูชายฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง มีตัวแปร 3 ตัว ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยสหศาสตร์เป็นตัวแปรแรกที่มีความสำคัญที่สุด สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรม

การทำงานของครูได้ร้อยละ 12.88 เมื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าสามารถอธิบายได้เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกร้อยละ 0.03 และ 0.04 ตามลำดับ และพบว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 33.95 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 15.60 ในกลุ่มครูชายฐานะทางเศรษฐกิจสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 27.49 เมื่อเพิ่มปัจจัยสุขศาสตร์ก็สามารถอธิบายเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.04 ซึ่งตัวพยากรณ์ทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 41.41 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 10.25 ในกลุ่มครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง ปัจจัยจูงใจเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 13.66 เมื่อเพิ่มปัจจัยสุขศาสตร์สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.02 ตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 17.78 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 11.66 ส่วนในกลุ่มครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจสูง ปัจจัยจูงใจก็เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญเช่นกัน ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 14.43 แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรวุฒิการศึกษา ก็สามารถอธิบายได้เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกร้อยละ 0.01 ซึ่งตัวพยากรณ์ทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 24.97 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 10.29

สรุป ตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มย่อยได้แก่ วุฒิการศึกษา ปัจจัยสุขศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยจูงใจ

ตามสมมติฐานที่ 2 อายุราชการ วุฒิการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะที่ต้องงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขศาสตร์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูโดยการประเมินของผู้บริหารได้ จากการทดสอบโดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ ผลปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรม
การทำงานของครูโดยการประเมินของผู้บริหาร

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	β
1	ปัจจัยสัณศาสตร์	0.2136	0.0456	0.004	11.3782***	0.1823
2	วุฒิการศึกษา	0.2709	0.0734	0.007	9.3909***	0.1582
3	อายุราชการ	0.3000	0.0900	0.011	7.7837***	0.1919

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตาราง 5 แสดงว่ามีตัวแปร 3 ตัว ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของ
พฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินของผู้บริหารโดยปัจจัยสัณศาสตร์เป็นตัวแปรแรก
ที่สำคัญที่สุดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 4.56
เมื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและอายุราชการพบว่าร่วมกันอธิบายได้เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกร้อยละ 0.07
และ 0.11 ตามลำดับ และพบว่าตัวพยากรณ์ทั้งสามตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน
ของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 9.00 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
เท่ากับ 19.01 แต่เมื่อพิจารณากลุ่มย่อยปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปรในการพยากรณ์พฤติกรรม
การทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหารตามกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	β
1	1	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.6071	0.3685	0.035	11.241**	0.3514
2	1	ปัจจัยสุขศาสตร์	0.3812	0.1097	0.019	5.791**	0.331
3	1	วุฒิการศึกษา	0.6269	0.3931	0.019	4.264**	0.369
4	1	ทัศนคติต่องาน	0.4269	0.1731	0.050	7.773**	0.629
6	1	วุฒิการศึกษา	0.3568	0.1273	0.011	11.384**	0.319
	2	ปัจจัยสุขศาสตร์	0.4282	0.1833	0.021	8.6451**	0.343
	3	ปัจจัยจูงใจ	0.4964	0.2464	0.029	8.2868*	0.275

*, **, *** มีนัยสำคัญที่ 0.05, 0.01, 0.001 ตามลำดับ

- (1) ครูชายฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ (2) ครูชายฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง
(3) ครูชายฐานะทางเศรษฐกิจสูง (4) ครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ
(5) ครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง (6) ครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจสูง

จากตาราง 6 แสดงว่าในกลุ่มครูชายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 36.85 ในกลุ่มครูชายที่ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง ปัจจัยสุขศาสตร์เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 10.97 ในกลุ่มครูชายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง วุฒิการศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 13.64 ในกลุ่มครูหญิงที่ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ทัศนคติต่องานเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 17.31 ส่วนในกลุ่มครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง

มี 3 ตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหาร โดยตัวแปรแรกคือ วุฒิกการศึกษา มีความสำคัญที่สุดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 12.73 เมื่อเพิ่มปัจจัยสุขศาสตร์และปัจจัยจิตใจเข้าไปพบว่าสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.21 และ 0.29 ตามลำดับ และพบว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 24.64 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 7.47

ตามสมมติฐานที่ 3 ที่คนคิดต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของครู

จากผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์ตามตาราง 2 พบความสัมพันธ์ระหว่างที่คนคิดต่องานทั้งการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.12 และ 0.06 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะพฤติกรรมการทำงานที่ครูประเมินตนเอง

ตามสมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบย่อยของปัจจัยจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าของงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้ เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูเมื่อประเมินโดยตัวครูเอง

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	β
1	การได้รับการยอมรับ	0.3672	0.1348	0.003	37.0951***	0.2316
2	ความสำเร็จในงาน	0.3941	0.1553	0.011	21.7894***	0.1714
3	ความก้าวหน้าในงาน	0.4173	0.1741	0.011	16.5920**	0.1571

*, **, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.01, 0.001 ตามลำดับ (ใช้กลุ่มย่อยดังตาราง 6)

จากตาราง 7 แสดงว่ามี 3 ตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของพฤติกรรมการทำงานของผู้ประกอบการประเมินของตัวเอง โดยที่ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรแรกที่มีความสำคัญที่สุดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 13.48 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าของงานเข้าไป พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.1 และพบว่าตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานของผู้ประกอบการได้ร้อยละ 17.41 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 12.88 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยผลปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้ประกอบการประเมินโดยตัวแปรเองในกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	p
2	1	การได้รับการยอมรับ	0.4094	0.1675	0.018	9.4670*	0.3094
5	1	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.3806	0.1449	1.014	9.997**	0.3016
6	1	การได้รับการยอมรับ	0.3875	0.1501	0.011	13.782***	0.3657

*, **, *** มีนัยสำคัญ 0.05, 0.01, 0.001 ตามลำดับ

(ใช้กลุ่มย่อยดังตาราง 6)

จากตาราง 8 ในกลุ่มครูชายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง ตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดคือ การได้รับการยอมรับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานซึ่งประเมินโดยตัวครูเองได้ร้อยละ 16.76 ในกลุ่มครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 14.49 ส่วนในกลุ่มครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง การได้รับการยอมรับ เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 15.01 ในกรณีที่

ประเมินพฤติกรรมการทำงานของครูโดยผู้บริหารในกลุ่มรวมไม่ปรากฏตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญ แต่ในกลุ่มย่อยปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหารในกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	p
5	1	ความก้าวหน้าในงาน	0.2855	0.0653	0.016	4.1229*	0.2585
6	1	ความรับผิดชอบ	0.4318	0.1865	0.010	17.8841***	0.4392
	2	การได้รับการยอมรับ	0.5019	0.2611	0.020	13.6049***	0.2732

*, ***, มีนัยสำคัญที่ 0.05, 0.001 ตามลำดับ

(ใช้กลุ่มย่อยดังตาราง 6)

จากตาราง 9 ในกลุ่มครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุด สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ ร้อยละ 6.53 ส่วนในกลุ่มครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 18.65 เมื่อเพิ่มการได้รับการยอมรับเข้าไป ก็สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 2.0 และพบว่า ตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 26.11 ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 7.35

ตามสมมติฐานที่ 5 องค์ประกอบย่อยของปัจจัยสลับศาสตร์ ซึ่งได้แก่ รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้ เมื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานโดยตนเอง และผู้บริหารในกลุ่มรวมปรากฏผลดัง ตาราง 10 และ 11

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปรในการพยากรณ์พฤติกรรม
การทำงานของครูโดยการประเมินตนเอง

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	β
1	ความสัมพันธ์กับร่วมงาน	0.4472	0.200	0.004	59.5114***	0.3782
2	นโยบายและการบริหาร	0.4618	0.213	0.007	32.1280***	0.1342

*** มีนัยสำคัญที่ 0.001

จากตาราง 10 แสดงว่ามีตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของ
พฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินของตัวครูเอง โดยความสัมพันธ์กับร่วมงาน เป็น
ตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุด สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้
ร้อยละ 20 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์นโยบายและการบริหารเข้าไปก็พบว่าสามารถร่วมกันอธิบาย
ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกร้อยละ 0.07 ซึ่งตัวพยากรณ์ทั้ง 2
นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ ร้อยละ 21.32
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 12.54

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ในการพยากรณ์
พฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหาร

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	β
1	ความมั่นคงในการทำงาน	0.2189	0.0479	0.004	11.9877**	0.2189

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ความมั่นคงในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการพยากรณ์

พฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหาร ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 4.79 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย พฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหารไม่มีตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในการประเมินพฤติกรรมการทำงานของครูโดยตนเองผลปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปรในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูเมื่อประเมินโดยตนเองในกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	β
1	1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.7679	0.5897	0.082	7.1872*	0.641
2	1	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.4452	0.1982	0.017	11.624***	0.445
5	1	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.4103	0.1684	0.027	11.949***	0.306
	2	นโยบายและการบริหาร	0.4727	0.2234	0.027	8.346**	0.256
6	1	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.3729	0.1390	0.011	12.599***	0.372

*, **, *** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, 0.01, 0.001 ตามลำดับ

(กลุ่มย่อยตามตาราง 6)

จากตาราง 12 ในกลุ่มครูชายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ ร้อยละ 58.97 ส่วนในกลุ่มครูชายและครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางกับครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 19.82, 16.84 และ 13.90 ตามลำดับ สำหรับครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์

นโยบายและการบริหารเข้าไปก็พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 0.27 และตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 22.34 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 11.47

ตามสมมติฐานที่ 6 องค์ประกอบย่อยของปัจจัยจิตใจ และองค์ประกอบย่อยของปัจจัยสรีรศาสตร์สามารถร่วมกันทำนายทัศนคติต่องานและพฤติกรรมการทำงานของครูได้

เมื่อทดสอบโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปรากฏผลดังตาราง 13, 14, 15

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปรในการพยากรณ์ทัศนคติต่องานของครู

กลุ่ม	ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	β
1	1	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.6566	0.4311	0.04	26.91***	0.3210
2	1	รายได้	0.5823	0.3402	0.014	24.24***	0.2870
	2	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.6724	0.4522	0.023	18.98***	0.3411
	3	นโยบายและการบริหาร	0.7081	0.5014	0.033	15.08***	0.2669
4	1	รายได้	0.6192	0.0834	0.061	7.431**	0.3797
	2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.7895	0.6233	0.069	9.1021**	0.4613
5	1	นโยบายและการบริหาร	0.3825	0.1463	0.015	10.1164***	0.1672
6	1	นโยบายและการบริหาร	0.4976	0.2416	0.009	25.6767***	0.1672
	2	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.5640	0.3181	0.018	17.9605***	0.2446

, * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01, 0.001 ตามลำดับ

(ใช้กลุ่มย่อยดังตาราง 6)

จากตาราง 13 ในกลุ่มครูชายฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็น

ตัวแปรที่สำคัญในการพยากรณ์ทัศนคติต่องานของครู สามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องานได้ร้อยละ 43.11 กลุ่มครูชายที่ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง รายได้ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องานได้ร้อยละ 34.02 เมื่อเพิ่มลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติและนโยบายและการบริหารเข้าไปก็พบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องานได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.23 และ 0.33 ตามลำดับ และตัวแปรทั้งสาม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องานได้ร้อยละ 50.14 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 7.42 ในกลุ่มครูหญิงที่ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ รายได้เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องานได้ร้อยละ 38.34 เมื่อเพิ่มสภาพแวดล้อมในการทำงานเข้าไปพบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องานได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.69 และตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องานได้ร้อยละ 62.33 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 6.01 ในกลุ่มครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง และสูง นโยบายและการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องาน ได้ร้อยละ 14.63 และ 24.76 ตามลำดับ ในกลุ่มครูหญิงที่ฐานะทางเศรษฐกิจสูง เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความสัมพันธ์กับร่วมงานเข้าไป ก็พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องานได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.9 และตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องานได้ร้อยละ 31.81 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 7.53 ส่วนในกลุ่มครูชายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงไม่ปรากฏตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญ

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปรในการพยากรณ์พฤติกรรม
การทำงานของครูเมื่อประเมินโดยตัวครูเอง

กลุ่ม	ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	β
1	1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.7619	0.5897	0.082	7.18*	0.767
2	1	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.4452	0.1982	0.0173	11.62**	0.341
	2	การได้รับการยอมรับ	0.5180	0.2682	0.032	8.43*	0.284
3	1	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.5532	0.3050	0.062	11.85	0.552
6	1	การได้รับการยอมรับ	0.3871	0.1501	0.01	13.78***	0.274
	2	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.4459	0.1985	0.02	9.555**	0.247

*, **, *** มีนัยสำคัญที่ 0.05 ,0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

(ใช้กลุ่มย่อยดังตาราง 6)

จากตาราง 14 ในกลุ่มครูชายที่ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานซึ่งประเมินด้วยตนเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 58.97 กลุ่มครูชายที่ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและสูง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 19.82 และ 30.50 ตามลำดับ ในกลุ่มครูชายฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง เมื่อเพิ่มการได้รับการยอมรับเข้าไปก็สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 3.2 และตัวแปรทั้งสองก็ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้เป็นร้อยละ 26.83 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 16.20 ส่วนในกลุ่มครูหญิงที่ฐานะทางเศรษฐกิจสูง การได้รับการยอมรับก็เป็นตัวแปรสำคัญในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 15.01 เมื่อเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเข้าไป ก็พบว่าสามารถอธิบายความ

แปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.2 และตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 19.88 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 10.68 ในกลุ่มอื่นๆไม่ปรากฏตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญ

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปรในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหาร

กลุ่ม	ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ΔR^2	F	p
2	1	นโยบายและการบริหาร	0.3604	0.1299	0.018	7.0174**	0.360
6	1	ความรับผิดชอบ	0.4318	0.1865	0.010	17.0174***	0.192
	2	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.5214	0.2719	0.018	14.3811***	0.211

, * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01, 0.001 ตามลำดับ

จากตาราง 15 ในกลุ่มครูชายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง นโยบายและการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหารได้ ร้อยละ 12.99 ส่วนในกลุ่มครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ความรับผิดชอบเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 18.65 แต่เมื่อเพิ่มความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเข้าไปพบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.18 และตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 27.19 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 7.30 ส่วนในกลุ่มอื่นไม่ปรากฏตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ

ตามสมมติฐานที่ 7 กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ทั้งการประเมินโดยตนเองและผู้บริหารเมื่อใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนผลปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานเมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กลุ่ม	แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการทำงานของครู โดยการประเมินของครูเอง			พฤติกรรมการทำงานของครู โดยการประเมินของผู้บริหาร		
		df	MS	F	df	MS	F
รวม	วุฒิการศึกษา(ก)	2	704.08	4.23 [*]	2	218.37	3.51 [*]
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ข)	1	4442.62	26.72 [*]	1	84.43	< 1
	ก X ข	2	551.41	3.31 [*]	2	34.21	< 1
	ที่เหลือ	234	166.28		234	62.07	
	รวม	239	193.51		239	63.16	
ชาย	วุฒิการศึกษา (ก)	2	186.14	1.31	2	42.09	< 1
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ข)	1	1373.30	9.66 [*]	1	55.29	< 1
	ก X ข	2	616.56	4.34 [*]	2	13.20	< 1
	ที่เหลือ	85	142.05		85	63.55	
	รวม	90	168.25		90	61.79	

ตาราง 16 (ต่อ)

กลุ่ม	แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการทำงานของครู โดยการประเมินของครูเอง			พฤติกรรมการทำงานของครู โดยการประเมินของผู้บริหาร		
		df	MS	F	df	MS	F
หญิง	วุฒิการศึกษา (ก)	2	1043.14	5.84*	2	313.97	5.21*
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ข)	1	3350.83	18.77*	1	14.35	< 1
	ก X ข	2	58.23	< 1	2	20.29	< 1
	ที่เหลือ	143	178.50		143	60.24	
	รวม	148	209.39		148	62.76	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินตนเอง ในกลุ่มรวมและกลุ่มครูชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหาร สำหรับการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานของครูในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามตัวแปรที่ศึกษาได้เสนอในตารางที่ 17, 18

สำหรับกลุ่มครูหญิง ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครูทั้งจากการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บริหาร

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินตนเอง
เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กลุ่มเปรียบเทียบ		ค่าเฉลี่ย		12	21	22	31	32
วุฒิการศึกษา	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	รหัส		101.6	116.6	105.6	112.5	113.8
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ต่ำ	11	100.9	0.7	15.7 [*]	4.7 [*]	11.6 [*]	12.4 [*]
ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูง	12	101.9	-	14.9	3.9	10.9	11.7
ปริญญาตรี	ต่ำ	21	116.6	-	-	11.0 [*]	4.0	3.2
ปริญญาตรี	สูง	22	105.6	-	-	-	6.9	7.7 [*]
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำ	31	112.1	-	-	-	-	0.8
สูงกว่าปริญญาตรี	สูง	32	113.3	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 17 แสดงว่ากลุ่มครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
จะมีพฤติกรรมการทำงานน้อยกว่ากลุ่มครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรีทั้งที่มี
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของครูชายซึ่งประเมินตนเองเมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กลุ่มเปรียบเทียบ			ค่าเฉลี่ย	12	21	22	31	32
วุฒิการศึกษา	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	รหัส		99.2	116.5	109	119.9	108.5
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ต่ำ	11	104.2	4.9	12.2	4.7	7.7	4.2
ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูง	12	99.2	-	17.2*	9.7	12.6	9.2
ปริญญาตรี	ต่ำ	21	116.5	-	-	7.5	4.5	8.0
ปริญญาตรี	สูง	22	109	-	-	-	2.9	0.5
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำ	31	111.9	-	-	-	-	3.4
สูงกว่าปริญญาตรี	สูง	32	108.5	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 18 แสดงว่ากลุ่มครูชายที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูชายที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ตามสมมติฐานที่ 8 กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปและมีทัศนคติต่องานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและมีทัศนคติต่องานต่ำ ทั้งที่ประเมินโดยตนเองและผู้บริหาร

เมื่อใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของครูเมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กลุ่ม	แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการทำงานเมื่อ ประเมินตนเอง			พฤติกรรมการทำงานเมื่อ ประเมินโดยผู้บริหาร		
		df	MS	F	df	MS	F
รวม	วุฒิการศึกษา(ก)	2	690.43	3.79*	2	202.01	3.43*
	ทัศนคติต่องาน(ข)	1	791.56	4.35*	1	115.99	1.97
	ก X ข	2	544.3	2.99	2	390.79	6.65*
	ที่เหลือ	234	181.90		234	58.76	
	รวม	239	193.51		239	68.16	
ชาย	วุฒิการศึกษา(ก)	2	108.83	< 1	2	145.24	3.00
	ทัศนคติต่องาน(ข)	1	458.23	2.74	1	839.94	17.65*
	ก X ข	2	17.65	< 1	2	265.32	5.48
	ที่เหลือ	85	166.91		85	48.39	
	รวม	90	168.25		90	61.79	
หญิง	วุฒิการศึกษา(ก)	2	1013.26	5.25*	2	313.82	5.36*
	ทัศนคติต่องาน(ข)	1	592.06	3.06	1	12.96	<1
	ก X ข	2	380.53	1.97	2	145.95	2.49
	ที่เหลือ	143	193		143	58.49	
	รวม	148	209.39		148	62.76	

จากตาราง 19 พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับทัศนคติต่องานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครูโดยการประเมินของผู้บริหารในกลุ่มรวมและกลุ่มครูชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 สำหรับการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของครูในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามตัวแปรวุฒิการศึกษากับทัศนคติต่องานได้เสนอในตารางที่ 20

นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มรวม กลุ่มครูชาย และกลุ่มครูหญิงที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ทัศนคติต่องานต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของครูและการประเมินของผู้บริหารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา กับทัศนคติต่องานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มรวม กลุ่มครูชาย กลุ่มครูหญิงที่ประเมินตนเอง และกลุ่มครูหญิงที่ประเมินโดยผู้บริหาร

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มครูชายที่ประเมินโดยผู้บริหารเป็นรายคู่ ตามวุฒิการศึกษา และทัศนคติต่องาน

กลุ่มเปรียบเทียบ			ค่าเฉลี่ย	12	21	22	31	32
วุฒิการศึกษา	ทัศนคติต่องาน	รหัส		55	62	59.2	64.8	57.7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ต่ำ	11	60.4	5.4	1.54	1.17	4.3	2.6
ปริญญาตรี	ต่ำ	12	55	-	7	4.2	9.8*	2.7
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำ	21	62	-	-	2.7	2.8	4.2
ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูง	22	59.2	-	-	-	5.5	1.5
ปริญญาตรี	สูง	31	64.8	-	-	-	-	7.08
สูงกว่าปริญญาตรี	สูง	32	57.5	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าในกลุ่มครูชายที่มีวุฒิปริญญาตรี ที่สอนคดี
ต้องงานต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่ากลุ่มครูชายที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีแต่มีที่สอนคดี
ต้องงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตามสมมติฐานที่ 9 ครูชายที่มีที่สอนคดีต้องงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูกลุ่มอื่นๆ

เมื่อใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนผลปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของครูตามตัวแปร
เพศและที่สอนคดีต้องงาน

กลุ่ม	แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการทำงานเมื่อ ประเมินตนเอง			พฤติกรรมการทำงานเมื่อ ผู้บริหารประเมิน		
		df	MS	F	df	MS	F
รวม	เพศ(ก)	1	169.51	< 1	1	271.56	4.6*
	ที่สอนคดีต้องงาน(ข)	1	1369.21	6.68*	1	184.94	3.07
	ก X ข	1	35.55	< 1	1	447.16	7.42*
	ที่เหลือ	236	189.95		236	60.24	
	รวม	239	193.51		239	63.14	

* นัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 21 พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับที่สอนคดีต้องงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู โดยการประเมินของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อนำมาเปรียบเทียบ
รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานของครูตามตัวแปร เพศ และทัศนคติต่องาน

กลุ่มเปรียบเทียบ			ค่าเฉลี่ย	12	21	22
เพศ	ทัศนคติต่องาน	รหัส		62.42	63.38	62.06
ชาย	ต่ำ	11	57.05	5.37*	5.01*	5.01*
หญิง	ต่ำ	12	62.42	-	0.04	0.36
ชาย	สูง	21	62.38	-	-	0.32
หญิง	สูง	22	62.06	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า กลุ่มครูชายที่มีทัศนคติต่องานต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่น ๆ ทุกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตามสมมติฐานที่ 10 กลุ่มครูที่มีอายุราชการมาก ทัศนคติต่องานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อยและทัศนคติต่องานต่ำ ทั้งการประเมินโดยตนเองและผู้บริหาร เมื่อใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนผลปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามตัวแปร
อายุราชการและทัศนคติต่องาน

กลุ่ม	แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการทำงานเมื่อ ประเมินตนเอง			พฤติกรรมการทำงานเมื่อ ผู้บริหารประเมิน		
		df	MS	F	df	MS	F
รวม	อายุราชการ(ก)	1	471.27	2.51	1	1696.6	30.24*
	ทัศนคติต่องาน(ข)	1	1025.35	5.46*	1	57.14	<1.01
	ก X ข	1	259.75	1.38	1	1.43	< 1
	ที่เหลือ	236	187.72		236	56.09	
	รวม	239	193.51		239	63.16	
ชาย	อายุราชการ(ก)	1	7.85	<1	1	526.02	10.44*
	ทัศนคติต่องาน(ข)	1	707.7	4.28*	1	445.5	8.84
	ก X ข	1	49.05	< 1	1	27.53	<1
	ที่เหลือ	87	165.33		87	50.35	
	รวม	90	168.25		90	61.79	
หญิง	อายุราชการ(ก)	1	767.9	3.77*	1	988.13	17.45*
	ทัศนคติต่องาน(ข)	1	456.15	2.24	1	31.28	< 1
	ก X ข	1	135.79	<1	1	88.68	<1.56
	ที่เหลือ	145	203.3		145	56.6	
	รวม	148	209.3		148	62.76	

จากตาราง 23 พบว่าครูในกลุ่มรวม กลุ่มครูชาย และกลุ่มครูหญิงที่มีอายุราชการต่างกัน ทักษะที่ต้องงานต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บริหารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับทักษะที่ต้องงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในกลุ่มรวม กลุ่มครูชายและกลุ่มครูหญิง

ตามสมมติฐานที่ 11 กลุ่มครูที่มีอายุราชการมาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุรชาการน้อยและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ทั้งการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บริหาร เมื่อใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูตามตัวแปรอายุราชการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กลุ่ม	แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการทำงานเมื่อประเมินตนเอง			พฤติกรรมการทำงานเมื่อประเมินโดยผู้บริหาร		
		df	MS	F	df	MS	F
รวม	อายุราชการ(ก)	1	749.47	4.35 [*]	1	1814.6	32.41 [*]
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ข)	1	4927.4	28.6 [*]	1	80.8	1.44
	ก X ข	1	2.86	<1	1	62.9	< 1
	ที่เหลือ	236	172.2		236	55.97	
	รวม	239	295.5		239	63.16	

ตาราง 24 (ต่อ)

กลุ่ม	แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการทำงานเมื่อ ประเมินตนเอง			พฤติกรรมการทำงานเมื่อ ประเมินโดยผู้บริหาร		
		df	MS	F	df	MS	F
ชาย	อายุราชการ(ก)	1	8.14	<1	1	723.02	13.82*
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ข)	1	1468.4	9.34*	1	64.5	1.22
	ก X ข	1	0.12	<1	1	239.15	4.57*
	ที่เหลือ	87	157.15		87	52.3	
	รวม	90	168.25		90	61.79	
หญิง	อายุราชการ(ก)	1	1054.3	5.74*	1	968.5	17.4*
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ข)	1	3441.5	18.7*	1	12.79	<1
	ก X ข	1	3.61	<1	1	280.1	5.05*
	ที่เหลือ	145	183.6		145	55.4	
	รวม	148	209.3		148	62.76	

* มีนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 24 พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในกลุ่มครูชายและครูหญิงซึ่งประเมินโดยผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานของครูในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามตัวแปร อายุราชการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้เสนอในตาราง 25 และ 26

นอกจากนี้พบว่ากลุ่มรวม กลุ่มครูชายและกลุ่มครูหญิงที่มีอายุราชการต่างกันแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของครู และการประเมินของผู้บริหารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครูจากการประเมินตนเองและและผู้บริหารในกลุ่มรวม กลุ่มครูชาย และกลุ่มครูหญิง

ตาราง 25 แสดงคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของครูชายซึ่งประเมินโดยผู้บริหารตามตัวแปร อายุราชการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กลุ่มเปรียบเทียบ		รหัส	ค่าเฉลี่ย	12	21	22
อายุราชการ		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		59.96	64.0	62.16
ต่ำ	ต่ำ	11	55.28	4.68	8.72 [*]	6.88 [*]
ต่ำ	สูง	12	59.96	-	4.04	2.2
สูง	ต่ำ	21	64.0	-	-	1.8
สูง	สูง	22	65.62	-	-	-

จากตาราง 25 พบว่าครูชายที่มีอายุราชการน้อยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูชายในกลุ่มอายุราชการสูงทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ

ตาราง 26 แสดงคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานของครูหญิงที่ประเมินโดยผู้บริหาร
ตามตัวแปรอาชราชการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กลุ่มเปรียบเทียบ			ค่าเฉลี่ย	12	21	22
อาชราชการ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	รหัส		58.16	62.7	65.62
ต่ำ	ต่ำ	11	60.92	2.76	1.78	4.7
ต่ำ	สูง	12	58.16	-	4.57	7.46*
สูง	ต่ำ	21	62.7	-	-	2.96
สูง	สูง	22	65.62	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 26 กลุ่มครูหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและอาชราชการน้อยจะมี
พฤติกรรมการทำงานต่ำกว่ากลุ่มครูหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและอาชราชการมากอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตามสมมติฐานที่ 12 พฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยตัวครูเอง มีความ
สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยตัวครูเอง

เมื่อใช้สถิติวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากตาราง 2 พบว่า
พฤติกรรมการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่ง
ประเมินโดยผู้บริหาร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.29

บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทย่อ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการช่วยพัฒนาคุณภาพของประชากร บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการใช้เครื่องมือนี้คือครู ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูเพื่อที่จะได้ทราบว่า ตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์และมีประสิทธิผลโดยจะศึกษาตัวแปรตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เพื่อผลการวิจัยจะนำไปสู่การศึกษาหาวิธีการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของของครูมัธยมศึกษาตามการประเมินตนเองและตามการประเมินของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา
3. เพื่อพิจารณาว่าครูที่มีตัวแปรทางด้านภูมิหลังและจิตลักษณะบางประการต่างกันจะมีตัวแปรพฤติกรรมการทำงานต่างกันหรือไม่
4. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะบางประการกับลักษณะทางด้านชีวสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 จำนวน 240 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างมีขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มี 2 ตอน คือแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว และแบบวัดแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ 0.95

ฉบับที่ 2 มี 3 ตอน คือ แบบวัดปัจจัยจูงใจ แบบวัดปัจจัยสุขศาสตร์ แบบวัด
ทัศนคติต่องาน ซึ่งแบบวัดทั้ง 3 ตอนนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
ของเฮอร์ซเบิร์ก หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ 0.90, 0.95, 0.91 ตามลำดับ

ฉบับที่ 3 แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยตนเอง
และประเมินโดยผู้บริหาร ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการ
ทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน แล้วนำมาปรับ
เกณฑ์การประเมินสร้างเป็นแบบวัดขึ้น หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้เท่ากับ 0.93

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple
Regression Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Twoway ANOVA)
การเปรียบเทียบรายคู่ของเชฟเฟ (Sheffe Comparative) และการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไปนี้

1. ตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญอันดับแรกต่อพฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมิน
ของตนเอง คือ ปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือวุฒิการศึกษา และปัจจัยสุขศาสตร์ ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรนี้
สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 26.90 แต่เมื่อ
พิจารณาตามกลุ่มย่อยพบว่า กลุ่มครูชายที่ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ กลาง สูง ครูหญิง

ฐานะทางเศรษฐกิจกลาง และสูง มีตัวพยากรณ์ที่สำคัญคือตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้แก่ วุฒิการศึกษา ปัจจัยสรีรศาสตร์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยจิตใจ ซึ่ง ตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 66.21, 12.88, 17.31 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

2. พฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินของผู้บริหาร ได้ตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ ปัจจัยสรีรศาสตร์ รองลงมาคือวุฒิการศึกษา และอายุราชการ ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 9 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยพบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยสรีรศาสตร์ วุฒิการศึกษา ทักษะคติครองงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในกลุ่ม ครูชายฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ กลาง สูง ครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจต่ำและสูง ซึ่งอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 36.85, 10.97, 39.31, 17.31 และ 12.75 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

3. ทักษะคติครองงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่วางไว้

4. เมื่อพิจารณาครูในกลุ่มรวมพบว่าตัวแปรย่อยของปัจจัยจิตใจ คือการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 17.41 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูได้ ในกลุ่มครูชาย ที่ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง ครูหญิงที่ฐานะทางเศรษฐกิจกลางและสูง ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 16.75, 14.49 และ 15.01 ตามลำดับ เมื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานของครู ซึ่งประเมินโดยผู้บริหารพบว่า กลุ่มครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ ปานกลาง และสูงความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 6.93 และ 18.65 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

5. เมื่อพิจารณากลุ่มรวมพบว่าตัวแปรย่อยของปัจจัยสรีรศาสตร์ คือ ความสัมพันธ์กับ

ผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินตนเองได้ร้อยละ 21.30 ส่วนความมั่นคงในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเมื่อประเมินโดยผู้บริหารได้ร้อยละ 4.79 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มย่อยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 58.87, 19.82, 16.84, 13.90 ในกลุ่มครูชายที่ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ปานกลาง ครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง และสูง ตามลำดับ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. เมื่อนำตัวแปรย่อยของปัจจัยจิตใจและปัจจัยสรีรศาสตร์ มาพิจารณาร่วมกันเพื่อพยากรณ์ทัศนคติต่องานของครู พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้ นโยบายและการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องาน ได้ร้อยละ 43.11, 34.02, 8.04, 14.63 และ 24.16 ในกลุ่ม ครูชาย ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ปานกลาง สูง ครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจ ต่ำ ปานกลาง สูง ตามลำดับ เมื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานด้วยตนเองพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 58.97, 19.82, 30.51 และ 15.01 ตามลำดับ เมื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานโดยผู้บริหาร พบว่า นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 12.99 และ 18.65 ในกลุ่มครูชายและครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. เมื่อนำตัวแปรวุฒิการศึกษา และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาพิจารณาร่วมกับพฤติกรรมการทำงานของครู พบว่า กลุ่มครูชายที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่นๆ สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. เมื่อนำตัวแปรวุฒิการศึกษา และ ทัศนคติต่องาน มาพิจารณาร่วมกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า กลุ่มครูชายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่มีทัศนคติต่องานต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่นๆ ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. เมื่อนำตัวแปรเพศ และ ทัศนคติต่องาน มาพิจารณาร่วมกับ พฤติกรรมการทำงาน

ของครู พบว่า กลุ่มครูชายที่มีทัศนคติต่องานต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. เมื่อนำตัวแปรอายุราชการ และ ทัศนคติต่องานมาพิจารณาพร้อมกับ พฤติกรรมการทำงาน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ กับทัศนคติต่องานในทุกกลุ่มไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

11. เมื่อนำตัวแปรอายุราชการ และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาพิจารณาพร้อมกับพฤติกรรมการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มครูชายและครูหญิงที่ประเมินตนเอง โดยพบว่า ครูชายที่มีอายุราชการน้อย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

12. พฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหาร ซึ่งมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.29

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ตัวแปรทางชีวสังคม ปัจจัยสุขภาพจิต ปัจจัยจูงใจ กับพฤติกรรมการทำงานซึ่ง

ประเมินโดยตัวครูเอง

จากผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งในลักษณะทางชีวสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับนักวิชาการชาวต่างประเทศที่ต่างยืนยันว่าวุฒิการศึกษาของครูทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น (Centra and Potter, 1980) และกาซึล (Gaziel, 1986) ซึ่งเป็นนักวิจัยอีกผู้หนึ่ง ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยใช้แบบวัดปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขภาพจิต ตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอร์ซเบอร์ก และพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง และประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ สานนท์ ฉายศิริ (2521) บรรเทิง ยันโกเศส (2524) ที่พบว่าความสามารถของครูในการสอนอ่านและเขียนของนักเรียน

ขั้นประถมศึกษาชั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาของครูด้วย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย (จากตาราง 6) พบว่าทั้งครูชายและหญิงที่มีวุฒิการศึกษาสูง มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยของศรีสมร พุ่มสะอาด (2530) ที่ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถมศึกษาในจังหวัดศรีอยุธยาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ เมื่อพิจารณารายได้ รายจ่ายในครอบครัว ก็พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูง จะมีฐานะทางเศรษฐกิจสูงดี ซึ่งครูที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีก็ทำให้ครูสามารถอุทิศเวลาให้กับราชการได้อย่างเต็มที่ ในส่วนตัวแปรย่อยของปัจจัยจิตใจ ซึ่งได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้โดยเฉพาะ ความก้าวหน้าในการทำงานมีเปอร์เซ็นต์การทำนายพฤติกรรมการทำงานได้สูงสุด ผลที่ได้ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของกาซึล (Gaziel.1986.) ที่พบว่าความก้าวหน้าในงานสามารถทำนายความพึงพอใจได้สูงแต่เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยก็ไม่พบตัวแปรใดที่ทำนายได้สูงสุด อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูทั้งชายและหญิงต่างก็มีหน้าที่ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน คือการรับผิดชอบชั้นเรียนและวิชาที่สอนมีความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ภายใต้นโยบายการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับตัวแปรย่อยของปัจจัยสุขศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย รายได้ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่อพิจารณาในกลุ่มรวมพบว่า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นตัวทำนายที่ดี เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานก็เป็นตัวทำนายที่ดีทั้งในกลุ่มครูชายและครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง กลาง และต่ำ แต่ในกลุ่มครูชายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำนั้นพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้ก็ไปสอดคล้องกับผลการวิจัยของวอเตอร์และวอเตอร์ (Waters and Waters . 1972) และกาซึล (Gaziel .1986) ที่พบว่า นโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญและสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้มากกว่าร้อยละ 40 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขศาสตร์มาทำนายพฤติกรรมร่วมกัน ก็พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นตัวทำนายที่ดีพียงทั้งในกลุ่มครูชาย และครูหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง กลาง ต่ำ รองลงมาคือการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่อยู่

ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ประจำอำเภอซึ่งบรรยากาศการทำงานมักจะไม่เป็นแบบแผน (Informal) การทำงานจึงต้องอาศัยการมีความสัมพันธ์ระหว่างครู อาจารย์และผู้บังคับบัญชา ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก ก็ทำให้บรรยากาศในการทำงานน่าพึงประสงค์ และจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คอทท์แคมป์และคนอื่นๆ (Kohkamp and others, 1986) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในทางที่ดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วย

ตัวแปรทางชีวสังคม ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขศาสตร์ กับพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่ง
ประเมินโดยผู้บริหาร

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมด พบว่าวุฒิการศึกษา และปัจจัยสุขศาสตร์สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูในกลุ่มรวมได้ แต่ในกลุ่มย่อยวุฒิการศึกษา ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขศาสตร์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่เป็นส่วนประกอบของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุขศาสตร์ พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้คือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (จากตาราง 5) ซึ่งพบทั้งในกลุ่มครูชายและครูหญิง ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและสูง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ ขึ้นอยู่กับว่า ได้ปฏิบัติตามและตอบสนองนโยบายและการบริหารมากหรือน้อยเพียงใด สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูสังกัดกรมสามัญศึกษา เพราะฉะนั้นแนวนโยบายและแนวการบริหารที่รับมาจากต้นสังกัดและนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ด้านนโยบายและการบริหารที่นำมาปรับใช้สนองต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน ทุกคนมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อสนองตอบต่อนโยบายเหล่านั้น ผลที่ตามมาคือ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในงาน พฤติกรรมการทำงานก็ได้มีการพัฒนาให้ศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาณี ไชยธีรานุวัณศิริ (2524) ที่ได้ทำการวิจัยในกลุ่มของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัย โอน หรือย้ายหน่วยงานด้วยเหตุผลที่ว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถสนองตอบต่อนโยบายและการบริหารได้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสรีรศาสตร์ ทักษะการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน

ทำงานของครู

เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจ และปัจจัยสรีรศาสตร์ ตัวแปรที่สามารถทำนายทัศนคติต่องานในกลุ่มครูชายและครูหญิงเกือบทุกกลุ่มคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รายได้ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับร่วมงาน การที่สภาพแวดล้อมเป็นตัวยุทธศาสตร์ที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานของครู เนื่องจาก พื้นที่ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนบางโรงเรียน การคมนาคมไม่สะดวกบางครั้งก็ถูกคุกคามจากโจรผู้ร้าย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินค่อนข้างต่ำ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราณี อาระศาสตร์ (2519) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในเมืองและครูชนเมือง ซึ่งพบว่า ครูอาจารย์ที่ทำการสอนในโรงเรียนในตัวเมือง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูอาจารย์ที่ทำการสอนในโรงเรียนชนเมืองหรือชนบท และมีพฤติกรรมการทำงานสูงขึ้นด้วย เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับทัศนคติต่องานกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้เช่นกัน ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานด้วยใจมุ่งมั่น และพยายามที่จะพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของตนให้สูงอยู่เสมอ ไม่ย่อท้อต่อการวางแผนงานและตั้งเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของตน ในปัจจุบันนโยบายของกรมสามัญศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูที่มีความมุ่งมั่นมีความตั้งใจในการทำงานได้เสนอผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นทั้งที่เป็นผลงานทางการวิจัยและผลงานที่เป็นการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนประดิษฐ์สื่อการสอน ซึ่งทำให้ครูได้มีการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้ไปสู่เป้าหมายของงานที่วางไว้ (สารพัฒนาหลักสูตร . 2534)

เพศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการทำงาน กับ พฤติกรรม

การทำงานของครู

พฤติกรรมการทำงานในที่นี้หมายถึงพฤติกรรมการสอน จากการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของครู (ศรีสมร พุ่มสะอาด. 2530, บุญรับ คักคิมณี. 2532,

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532) ทำให้ได้ข้อสรุปที่ว่า แม้ครูจะตระหนักดีว่าสังคมมีความคาดหวังในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างไรก็ตามแต่ด้วยอุปสรรคมากมายทางด้านจิตใจ สังคม และกายภาพ ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่ตนเองและผู้อื่นคาดหวังไว้ เพื่อจะศึกษาพฤติกรรมการสอนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นจิตลักษณะและลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู ซึ่งพบผลการวิจัยดังนี้

เรื่องพฤติกรรมการสอนตามการประเมินของผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่าครูในกลุ่มรวมที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปจะมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่ากลุ่มครูที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีทั้งที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ เมื่อศึกษากลุ่มย่อย ก็พบว่าครูชายที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีทั้งที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานสูง (ตาราง 16, 17, 18) ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของจินตนา บิลมาศ (2529) ที่พบว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง ซึ่งลักษณะความเชื่ออำนาจในตนเองนี้จะมีผลสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะที่พึงปรารถนาของสังคมไทย เช่น ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเป็นผู้นำ มีทัศนคติแบบวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ซึ่งถ้าครูมีลักษณะเหล่านี้ก็จะเป็นคนที่มีพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้ศักยภาพสูงอยู่เสมอรวมไปถึงการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เมื่อนำตัวแปรทัศนคติต่องานมาพิจารณาแล้วพบว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทัศนคติต่องานสูงก็จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ (ตาราง 20) อาจเป็นเพราะว่า งานสอนเป็นงานที่ไม่ได้เห็นผลงานในช่วงสั้น ทำให้ขาดความท้าทายไปได้ในบางครั้ง แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็ยังมองว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรี มีทัศนคติต่องานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ เมื่อเอาอายุราชการเข้ามาพิจารณาแล้วพบว่ากลุ่มครูชายและกลุ่มครูหญิงที่มีอายุราชการมากและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นกลุ่มที่ผู้บริหารมองว่ามีพฤติกรรมการทำงานค่อนข้างสูง เนื่องจากในสังคมไทยยังบริหารงานแบบเคารพพระบาวุโส ผู้ที่มีอายุราชการมากก็จะได้รับมอบหมายงาน และความไว้วางใจจากผู้บริหารมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย

พฤติกรรมการสอนตามการประเมินตนเอง

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดทำงาน และอายุราชการ ก็พบว่า พฤติกรรมการศึกษา เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มครูหลายกลุ่มโดยเฉพาะในกลุ่มครูชายที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่ากลุ่มครูชายที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมัธยมในเขตภูมิภาค การมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าหรือต่ำกว่าปริญญาตรีก็ไม่ได้เอื้ออำนวยให้ความก้าวหน้าในอาชีพครูแตกต่างกัน แต่ครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรียังมีความหวังในการศึกษาต่อ หรืออยากแสวงหาความก้าวหน้าในงานให้มากขึ้น ถึงแม้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็ยังขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความมั่นใจในการทำงานจึงประเมินการทำงานของตนเองว่าด้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า แต่เมื่อพิจารณาร่วมกับอายุราชการจะเห็นได้ว่าผู้ที่มียุอายุราชการมาก แม้จะมีทักษะคิดทำงานสูงหรือต่ำ ก็จะประเมินตนเองว่ามีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุรชาการน้อย อาจเป็นเพราะในการบริหารงานระบบราชการมักจะคำนึงถึงลำดับอาวุโสมากกว่าความสามารถส่วนบุคคล ทำให้คนที่อาวุโสสูง มีโอกาสที่จะได้ทำงาน และแสดงผลงานมากกว่าคนที่อาวุโสต่ำ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วอลต์แมน และอวลีโอ (Waldman and Avolio . 1986) ที่พบว่า ในการพิจารณาผลงานผู้ที่มีอายุราชการมากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของครูที่ประเมินตนเองกับประเมินโดยผู้บริหาร

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการประเมินตนเองของครูกับผู้บริหารในบางจุดยังมองไม่เหมือนกัน แต่เมื่อมองภาพรวมทั้งหมดก็จะเห็นว่า พฤติกรรมการทำงานในการประเมินด้วยตนเองกับประเมินโดยผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก คือบุคลากรส่วนใหญ่ที่ประเมินว่าตนเองมีพฤติกรรมในการทำงานค่อนข้างมีคุณภาพ ผู้บริหารก็มักจะมองว่าบุคคลนั้นมีพฤติกรรมการทำงานสูงเช่นเดียวกัน แต่ผลการประเมินของผู้บริหารอาจจะค่อนข้างต่ำกว่าที่ครูได้ประเมินตนเองอยู่บ้างทั้งนี้เป็นเพราะในการประเมินเรื่องใดๆก็ตาม นอกจากจะใช้เกณฑ์ในการประเมินแล้ว ผู้ประเมินมักจะเอาประสบการณ์เข้ามาประเมินด้วยผู้ที่ประเมินบุคคลอื่นก็มักจะคิดว่าตนเองมีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ สูงกว่าผู้ที่ถูกประเมินเสมอ (กรมสามัญศึกษา. 2532)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

1. จากข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ที่ว่า วุฒิการศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูแทบทุกกลุ่ม จึงเป็นแนวที่จะให้ผู้บริหารในสถานศึกษาได้ตระหนักว่า จะต้องสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านการศึกษาให้สูงขึ้น อาจกระทำได้ในด้านต่างๆ เช่น สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านการทำงาน จัดอบรมบุคคลากรในด้านต่างๆ สนับสนุนให้ครูได้ไปศึกษาต่อ เป็นต้น

2. ในการบริหารของโรงเรียนมัธยมส่วนใหญ่ระบบงานยังเป็นระบบที่เคารพความอาวุโส ซึ่งคนรุ่นใหม่มักจะได้รับโอกาสน้อยในการเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานทั้งที่จิตลักษณะในด้านการงานสูงก็ตาม ดังนั้นผลการวิจัยนี้ผู้บริหารควรได้นำข้อคิดอันนี้ไปประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกบุคคล เพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาคนและพัฒนางานไปพร้อมๆ กัน

3. เนื่องจากพฤติกรรมทางด้านการสอน เป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญต่อเด็กและเยาวชนเป็นอันมาก ครู อาจารย์จึงควรได้ตระหนักถึงบทบาทอันนี้ให้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรกำหนดแผนและนโยบายเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้ชัดเจน เพื่อครูจะได้พัฒนาการเรียนการสอนได้ถูกทางและผู้บริหารจะต้องประเมินผลการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอด้วย

4. ผู้บริหารควรได้ตระหนักถึงการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครู จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าครูบางกลุ่มที่มีสภาพทางเศรษฐกิจต่ำ รายได้ก็เป็นตัวแปรที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูด้วย ถ้าได้รับความดีความชอบในผลงานบ่อยก็จะทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์ในการให้ขวัญและกำลังใจกับครูโดยจะต้องคำนึงถึงผลงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะเพื่องานวิจัย

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในเขตการศึกษา. 3 จึงขอเสนอแนะให้ผู้สนใจนำไปศึกษากับประชากรในเขตอื่นๆ เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบและสรุปภาพรวมของพฤติกรรมการทำงานของครูและนำพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินตนเองและพฤติกรรมการทำงานของครูซึ่งประเมินโดยผู้บริหาร มาเปรียบเทียบกับจะได้มองเห็นภาพพฤติกรรมการทำงานของครูมีอุดมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรจะได้มีงานวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการพัฒนาพฤติกรรมทการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มครูชายทั้งที่มีวุฒิการศึกษาสูงและต่ำกว่าปริญญาตรี
3. เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับตัวแปรอื่นๆด้วย ควรจะได้มีงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานร่วมกับตัวแปรอื่นๆที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ศึกษาแล้ว เช่น การสื่อสารในระบบราชการที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

עברון ארבע

บรรณานุกรม

- กมล อธิสภา. "ตัวบ่งชี้คุณภาพครูในทัศนะของบัณฑิตผู้ใช้ครู," ใน วารสารครูปริทัศน์
ปีที่ 14 สิงหาคม 2532.
- กมลรัตน์ หล้าสงฆ์. จิตวิทยาสังคม กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนวจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ชลบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน,
2523. อัดสำเนา.
- ก่อ สวัสดิทานิชย์. "ครูกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา," ใน ปศร. 2519 โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช,
2518.
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.
กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน 2529, อัดสำเนา.
- เจสสิยา บุรีภักดี และคนอื่น ๆ. ลักษณะของครูที่ดี. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศน์
กรมฝึกหัดครู, 2520.
- ✓ ชลิต นุศลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด กทม. ปรินิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ดวงกมล ขาวละเอียด. สภาพเศรษฐกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใน กทม.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2529. อัดสำเนา.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่นๆ. รายงานการวิจัยเรื่องการควบคุมอิทธิพลสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะที่สำคัญของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. "จุดนับพบจิตวิทยา มานุษยวิทยา และสังคมวิทยา ที่สาเหตุและผลของการอบรมเลี้ยงดูเด็ก," ใน การวิจัย 81. หน้า 29-35 ภาคพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.
- _____. ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน. จุลสารฉบับที่ 4 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.
- _____. "การพัฒนาจิตใจข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ," ใน วารสารข้าราชการ. หน้า 21-35 กุมภาพันธ์ 2528.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, 2530.
- ทองคุณ หงส์พันธ์. ครู : บทบาท พฤติกรรมและคุณภาพ. บุรีรัมย์ : สวัสดิการพิมพ์, 2529.
- พนธ์ สัมมา. จิตลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางเกษตร. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- นาถ พันธุมนาวิน. ความแตกต่างระหว่างผู้นำทางการเกษตรและผู้ที่มีผู้นำในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมกล้าเสี่ยงและพฤติกรรมแพร่ขยาย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2518. อัดสำเนา.
- นิคม ตั้งคะพินพ. การพัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามของนิสิตครูสาขามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528, อัดสำเนา.
- นุกูล ตันตริวงศ์. ความคิดเห็นของครูประถมศึกษาสังกัด กทม. ต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.

บรรเทิง ยันต์โกเศศ. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการอ่านคำของนักเรียน

ประถม. หน่วยงานพิเศษตาก, 2524.

บุญถิ่น อัตถากร. "แนวนโยบายการผลิตครูในอนาคต," ใน เอกสารชุดเผยแพร่การศึกษา.

หน้า 12-17 ตุลาคม 2518. อัดสำเนา.

บุญรับ ศักดิ์มณี. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ.

ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

ปิยนุช สัจจิต. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ.

ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

เปล่งศรี อิงคนันท์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

ประคอง กระณสุตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บริษัทศูนย์

หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2528.

ประสาร มาลากุล และคนอื่นๆ. การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูให้มีสมรรถภาพ

ที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ศาสนา 2530.

ปราณี อารยะศาสตร์. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาที่ปฏิบัติ

การสอนในเมืองและชนเมือง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2519. อัดสำเนา.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารการศึกษาในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา

พานิช, 2524.

พัฒนศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย, ศูนย์ ทบวงมหาวิทยาลัย รายงานการวิจัยเรื่อง
การศึกษาสภาพแวดล้อมในห้องเรียน พฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรม
ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมาธิราช 2529.

พจน์ กรกวิช จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาแนะแนว คณะครุศาสตร์
 วิทยาครุจันทรเกษม, 2527.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2530.

พุทธทาสภิกขุ. การศึกษา คือ อะไร. กรุงเทพฯ : สำนักหนังสือธรรมบูชา, 2531.

ไพบูลย์ จันทยศ. "ค่าของครุมีใช้อยู่ที่ปัญญา," ใน สารพัฒนาหลักสูตร. หน้า 38-40.
 สิงหาคม 2526.

มนูญ เอี่ยมวิลัย. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการ
ศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519.
 อัดสำเนา.

มนูญ บุญเชิด. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.

มาณี ไชยธีรานวัณศิริ และ คนอื่นๆ. ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล. รายงานการวิจัย, กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยมหิดล, 2524.

วิรัตน์ ไวยกุล. ปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.
 ปรินญาณินธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2532. อัดสำเนา.
- ศักดิ์สิทธิ์ ขัตติยาสุวรรณ. ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครูตามแนวทาง
ใช้หลักสูตรประถมศึกษา 2521. ปรินญาณินธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- ศรีเรือน โกศลวัฒน์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในกรุงเทพ. ปรินญาณินธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ศรีสมร พุ่มสะอาด. การศึกษาคุณภาพของครูประถม. ปรินญาณินธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
 2523.
- สมภาษณ์ หุยากรณ์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมระดับตำบล.
 ปรินญาณินธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2522.
- सानนท์ ฉายศิริ. องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์
ของนักเรียนชั้น ป. 6 ในจังหวัดนครปฐม. ปรินญาณินธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.
- สามัญศึกษา, กรม. เกณฑ์ประเมินมาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 ครูสภา, 2532.
- สายัณห์ น้อยผา. "ลักษณะของครูที่ดี : ครูไทยในอนาคต," ใน วารสารประชากร
ศึกษา. 18(37) : พฤษภาคม 2530.
- สุชาติ วิภาสธวัช. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของ
กทม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.

สุรชาติ สังขรุ่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

อนันต์ อารยะนันท์. ความแปลกแยกในการทำงานของข้าราชการครู ศึกษากรณี ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527. อัดสำเนา.

อรุณ ปรีดีติลล. "การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู," ใน รายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครู ครั้งที่ 2. หน้า 57-64. โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.

อารี สวรรค์วานิช. การศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.

Armstrong, Harold R. "Performance Evaluation," in The National Elementary Principle. February, 1976.

Atkinson, John w. Personallity Motivation and Achievement. Washington, Hemisphere Publishing Corperation, 1978.

Bloom, Benjamin S. Characteristics and School Learning. New York : McHill Company, 1976.

Chopa, Kamala. "Job Satisfaction among the Librarians of Lucknow city," Herald of Library Science. 23 : 156-161; July - October, 1984.

† Ellis, Nancy Harris. "An Andragocical Model of Education Supervision, Job design and Teacher Motivation," Dissertation Abstracts International. 1986.

Fielder, F.E. A Theory of Leadership effectiveness. New York : McGraw-Hill, 1967.

Fielder, F.E. "The effects of Leadership training and Experience A contingency model interpretation," Administrative Science Quarterly. 17 : 453 - 470 ; 1972.

Fishbein, Martin. Belief, attitude, intention and behavior : an introduction to theory and research. Massachusett : Addison-Wesly Publishing Company, 1967.

Flander, Ned A. Analyzing teaching Behavior. Addison-Wesly, 1970.

Franken, Robert E. Human Motivation. California : University of Calgary USA, 1982.

Gibson and Hunt. The School Personal Administration. Boston : Houghton Mifflin Company, 1965.

Grigaliness, Benedict S. "Relavancy in the test of Motivation Hygiene Theory," Journal of Applied Psychology. 73 - 79 ; 1971.

Haim, Henry Gasiel. "Correlates of Job Satisfaction : A Study of the Two Factor Theory in an Education Setting," Journal of Psychology. 120(6) : 613 - 626 ; 1986.

Harrison, Raymond H. and Lowrence E. Gowin. The elementary Teacher in Action. San Francisco : Wadworth Publishing Co Inc. 1958.

* Hayman, Muriel Jane. "The Relationships Between Teacher Motivation and Teacher Effectiveness among selected secondary school teachers," Dissertation Abstracts International. 1985.

* Henderson, James Pressly. "Twacher's Motivation and Perception of their work : The Influcence of The North Carolina Career Development Plan," Dissertation Abstracts International. 1987.

✓ Herzberg, Federic. and others. The Motivation to work. New York : Word Publishing Co, 1959.

* Khillah, Khillah Rady. "Motivation of Secondary School Teachers In The Lake Union Conference of Severday Adventists Based On Herzberg's Dual Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation," Dissertation Abstracts International. 1986.

- Kottkamp, Robert B. and Travos, Arther L. "Selected Job Sressor emotional exhaustion, Job satisfaction, and thurst behavior of the high school principal," Journal of education research. 32(3) : 234-248, 1986.
- * Larry, George Chrisman. "An Analysis of Cataolger's Role Within the Acadmic Library Organization," Dissertation Abstracts International. 1975.
- Lester, Daula E. "Development and Factor analysis of The Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)," Education and Psychology. 47 (1) : 232-233 ; 1987.
- McClelland, David C. Human Motivation. NewYork : Boston University, 1987.
- McGuire, William J. "The nature of attitude and attitude Change," Handbook of Social Psychology. Massachusetts: ed. by Lindzerand E. Aronson, Addison-Wesly Publishin Company, 1969.
- Medley, Donald M. and Human Coker. "The accuracy of Principals' Judgments of teacher performance," Journal of Education Research. 80 (4) : 242-247 ; 1987.
- * Minister, John Joseph. "An Analysis of job Satisfaction among Public, College of University and Special Libraiains," Dissertation Abstracts International. 36 : 5090 - A - 5091 A; February, 1976.
- Plate , Kenneth H. and Elizabeth W Stone. "Factors Affecting Librarians Job Satisfaction : a Report of Two Studies," Library Quarterly. 44 : 97 - 110 ; April, 1974.
- Schmidt, G.L. "Job Satisfaction among secondary school administrators," Educational adminitration Quarterly. 5 : 61 - 80 ; 1976.
- Schwab, Donald P. and other. "A Test of the Adquacy of the Two Factor Theory as A Predictor of Self-Report Perfarmance Effect," Journal of Psychology. 1971.
- * Spaedy, Marjoris ann Schuster. "Marit Pay, Teacher evolution and Motivation," Dissertation Abstracts International. 1985.

- Waldman, David A. and Bruce J Avolio. " A meta analysis of differences in Job Performance," Journal of Applied Psychology. 71(1) : 33 - 38 ; 1986.
- Willower, Donald J. and Ronald G Jones. " Control in an Educational Organization," Study Teaching. Prentice-Hill 1967.
- Wilson, Joan and other. " The influence of sex, age, teacher experience and race on teacher perception of school Climate," Education. 104(4) : 1984.
- Weaver, J.P. " Black and White correlater of Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 3 : 255 - 258 ; 1978.
- Wickstrom, R.A. " An invertigation into Job Satisfaction among teacher," Unpublished Doctoral Dissertation. University of Oregon Eugene, 1971.
- Waters, L.K. and Garrie W. Waters. " An Empirical Test of Five Versions of the Factor Theory of Job Satisfaction," Organizational Behavior and Human Performance. 7 : 18 - 24; 1972.

ภาคผนวก

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. ตารางแสดงปริมาณการทํานาย

7. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย.....คน

8. ขนาดโรงเรียนที่ท่านสอน

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลาง

☐ ขนาดใหญ่

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

เครื่องมือวัด ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2

ความมุ่งมั่นในการทำงานคำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์ที่จะทราบความรู้สึกของท่านต่องานในหน้าที่ครู ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
1. ข้าพเจ้าไม่ชอบการทำงาน						
2. เพื่อนๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน						
3. เพื่อนๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก						
4. ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานสำคัญนั้นเป็นสิ่งจำเป็น						
5. เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทให้ กับงานนั้น						
6. เมื่อยังเรียนหนังสืออยู่นั้นข้าพเจ้าให้ความสำคัญ กับการเรียนมากอยู่เสมอ						
7. ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ตั้งใจเอาไว้						
8. เมื่อข้าพเจ้าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ใดๆ ข้าพเจ้าก็จะพยายามอีกจนกว่าจะสำเร็จ						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
9. เมื่อข้าพเจ้าเรียนหนังสืออยู่ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ						
10. ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ถ้าข้าพเจ้าถูกเรียกให้หันความสนใจไปหาสิ่งอื่นชั่วขณะหนึ่งแล้ว หลังจากนั้นข้าพเจ้าจะกลับไปทำงานที่ค้างอยู่ในทันที						
11. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง						
12. ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบายโดยไม่ต้องทำงานใดๆ						
13. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าคิดว่าการมีตำแหน่งสูงเป็นที่ยอมรับเป็นสิ่งสำคัญ						
14. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่ทำอยู่นั้นยากข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว						
15. โดยที่ไปแล้วข้าพเจ้าเป็นผู้เห็นความสำคัญของอนาคต						
16. ข้าพเจ้ายกย่องคนที่ได้เข้าไปสู่ตำแหน่งสูงในอนาคต						
17. ข้าพเจ้ามักจะมัวงานทำอยู่ตลอดเวลา						
18. ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย						
19. เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดข้าพเจ้าก็จะทำจนสำเร็จ						

เครื่องมือวัด ฉบับที่ 2 ตอนที่ 1

ลักษณะงานของข้าพเจ้า

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของตัวงานที่ท่านปฏิบัติ
อยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย /
ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
<u>ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล</u> 1. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานสอนให้ . บรรลุวัตถุประสงค์ที่กรรมการบริหาร หลักสูตรวางไว้ 2. วิชาที่ข้าพเจ้าเรียนมา สามารถแก้ปัญหา และจัดอุปสรรคในการทำงานได้ 3. การแก้ปัญหาและการจัดอุปสรรคต่อการ เรียนการสอนไม่ใช่หน้าที่ของข้าพเจ้า 4. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นที่ ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงาน 5. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ ปฏิบัติไปแล้ว 6. ข้าพเจ้าเห็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
7. ในการทำงานข้าพเจ้ามักจะใช้วิธีการแก้ปัญหาเมื่อปัญหาเกิดขึ้นมากกว่าการหาทางป้องกัน						
การได้รับการยอมรับ						
8. ข้าพเจ้ามักจะได้รับเลือกเป็นตัวแทน						
การเสนอผลงานของหมวดวิชา						
9. ผลการสอนของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับ						
ของเพื่อนร่วมงาน						
10. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมวิธีการทำงาน						
ของข้าพเจ้า						
11. นักเรียนมักจะขอให้ข้าพเจ้าอธิบาย						
วิชาการเสมอ						
12. ข้าพเจ้าได้รับเลือกเป็นกรรมการติวเข้ม						
ให้กับนักเรียนที่เตรียมสอบเข้ามหาวิทยาลัย						
ทุกปี						
13. ผู้บังคับบัญชามักจะไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอ						
ของข้าพเจ้า						
14. วิธีการสอนของข้าพเจ้ามักจะถูกตำหนิ						
จากเพื่อนร่วมงานว่าล้าหลัง						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
<u>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u> 15. งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติได้ใช้ความรู้ที่เรียน มาอย่างเต็มที่ 16. งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติตรงกับความสนใจ ของข้าพเจ้า 17. งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์อย่างเต็มที่ 18. งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติจำเจน่าเบื่อหน่าย 19. งานที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ และเทคนิคทันสมัย 20. งานที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้าได้ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ <u>ความรับผิดชอบ</u> 21. การบริหารงานในหมวดวิชาของ ข้าพเจ้าเป็นระบบ 22. งานของข้าพเจ้าไม่มีขอบเขตความ รับผิดชอบ 23. ข้าพเจ้าสามารถวางแผนงานได้อย่าง อิสระ 24. ข้าพเจ้าต้องใช้วิธีสอนตามที่ผู้บังคับบัญชา กำหนด						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
25. หัวหน้าหมวดวิชาให้อำนาจในการปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้าอย่างเต็มที่						
26. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติให้ได้ผลดี						
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
27. การปฏิบัติงานด้านการสอนของข้าพเจ้ามีโอกาask้าวหน้ากว่าการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ						
28. ผลงานของข้าพเจ้าทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งเร็วขึ้น						
29. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						
30. โรงเรียนของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ลาศึกษาต่อ						
31. ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าคนในวัยเดียวกัน						
32. ข้าพเจ้ามักจะเป็นคนท้ายๆ ที่ได้รับเลือกเข้าร่วมสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						
33. หน้าที่การงานของข้าพเจ้าไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับคนวัยเดียวกัน						

เครื่องมือวัด ฉบับที่ 2 ตอนที่ 2

สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าพเจ้า

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
<u>เงินเดือน</u> 1. เท่าที่ผ่านมาข้าพเจ้าพอใจกับอัตรา เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี 2. รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้า เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว 3. กฎเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความยุติธรรม 4. ในหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่ได้พิจารณา ผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือน 5. ระบบเงินเดือนที่ใช้อยู่เหมาะสมดีแล้ว <u>นโยบายและการบริหาร</u> 6. การปฏิบัติงานทุกครั้งหน่วยงานของ ข้าพเจ้ามีการเตรียมแผนงาน						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
7. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามนโยบาย ของโรงเรียนได้ดี						
8. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีอำนาจในการ ตัดสินใจ						
9. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ได้ปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้						
10. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าชอบใช้วิธี สั่งการมากกว่าเป็นที่ปรึกษา						
11. ข้าพเจ้าเข้าใจนโยบายในการทำงาน ของหน่วยงานได้ดี						
12. ข้าพเจ้าพอใจวิธีการที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน						
13. ข้าพเจ้าไม่เคยมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของหน่วยงาน						
<u>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</u>						
14. กิจกรรมที่ข้าพเจ้าจัดขึ้นได้รับความ ร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี						
15. ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้าและพร้อมที่จะ ให้ความช่วยเหลือ						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
16. ข้าพเจ้ามีความสนิทสนมและเป็นกันเอง ในระหว่างเพื่อนร่วมงาน						
17. ข้าพเจ้าไม่ชอบสมาคมกับครูอาจารย์ ในหน่วยงานของข้าพเจ้า						
18. ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้า ปรึกษาปัญหาส่วนตัว						
19. ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา						
20. ข้าพเจ้าเข้าใจและช่วยแก้ปัญหาของ เพื่อนร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและงาน ความมั่นคงในการทำงาน						
21. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนอย่างน้อย 1 ขั้นทุกปี						
22. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้นานจน เกษียณอายุ						
23. ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความคุ้มครองต่อการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า						
24. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีสวัสดิการดี						
25. ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจสภาพการทำงาน ของข้าพเจ้า						
26. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะทำงานนี้ไม่ได้นาน						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
27. ข้าพเจ้าขออุปสรรคย่อยๆในการขอรับ บริการพิมพ์ข้อสอบหรือออกจดหมายติดต่อ ราชการ						
28. ห้องทำงานข้าพเจ้าแบ่งเป็นสัดส่วน และมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสาร ต่างๆได้						
29. ข้าพเจ้าต้องใช้เวลาในการเดินทางมาก เพื่อให้ทันโรงเรียนเช้า						
30. ในหมวดวิชาของข้าพเจ้ามีหนังสือคู่มือ ระเบียบปฏิบัติต่างๆที่ช่วยให้ข้าพเจ้า ปฏิบัติงานได้สะดวก						
31. ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกในการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆในการปฏิบัติงาน						
32. มีนักการคอยให้ความสะดวก เมื่อข้าพเจ้า จะมาเตรียมการสอนนอกเวลาราชการ หรือวันหยุด						
33. อาคารสถานที่จัดตั้งเป็นระเบียบ อาคาร ถ่ายเทได้สะดวกมีถนนเชื่อมต่อระหว่าง อาคารต่างๆและสะอาด						

เครื่องมือวัด ฉบับที่ 2 ตอนที่ 3

ทัศนคติต่องานของข้าพเจ้า

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์ที่จะทราบความรู้สึกของท่านต่องานในหน้าที่ครูทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ความคิดเห็นของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ตรงกับช่องความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตข้าพเจ้า						
2. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต้องรับผิดชอบสูงแต่ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงๆ						
3. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ทำหน้าที่ครู						
4. ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการของโรงเรียน						
5. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่ม						
6. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะลาออกจากครูถ้าได้งานที่มีเงินเดือนสูงกว่า						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
7. เมื่อเปรียบเทียบกับงานราชการอื่นๆ ข้าพเจ้าคิดว่างานครูเป็นงานที่บุคคลทั่วไปให้ความสำคัญน้อย						
8. งานของข้าพเจ้าช่วยพัฒนาความสามารถของเยาวชนได้						
9. งานสอนช่วยให้ข้าพเจ้ารับตำแหน่งที่ดีในอนาคต						
10. ข้าพเจ้าจะแนะนำให้บุตรหลานเลือกอาชีพครูในอนาคต						
11. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่ครูให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต						
12. อาชีพครูเป็นอาชีพที่จะได้รับความยกย่องจากอนุชนรุ่นหลัง						
13. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับข้าพเจ้า						

เครื่องมือวัด ฉบับที่ 3 ตอนที่ 1

การทำงานของข้าพเจ้า

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน
ทั้งนี้เพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / หน้า
คำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
1. ในการเตรียมการสอนแต่ละครั้งข้าพเจ้า มีเวลาเพียงพอที่จะหาเนื้อหาใหม่ทันสมัย มาเสริม						
2. ข้าพเจ้าจะใช้วิธีสอนใหม่ๆ เพื่อให้เหมาะสม กับนักเรียนแต่ละรุ่น						
3. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเข้าอบรมเกี่ยวกับ หลักสูตรและวิธีสอนใหม่ๆ ทุกครั้งที่ได้ รับการติดต่อ						
4. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเข้าประชุมสัมมนา เพื่อผลิตสื่อการสอน						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
5. ข้าพเจ้าไม่ได้ศึกษาหลักสูตรอย่างละเอียดเพราะไม่ใช้หน้าที่ของข้าพเจ้า 6. ข้าพเจ้าทราบชนิดและจำนวนอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสอนแต่ละครั้ง 7. ข้าพเจ้าจะทำเอกสารประกอบการสอนเฉพาะภาคเรียนที่มีเวลาสอนน้อยเท่านั้น 8. ข้าพเจ้าจะทำการประเมินผลนักเรียนเฉพาะที่ทางโรงเรียนจัดให้เท่านั้น 9. ข้าพเจ้าไม่ค่อยมีเวลาแก้ไขสิ่งที่เป็ปัญหาหรือสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งพบจากการประเมินผล 10. ข้าพเจ้าสอนโดยไม่ต้องนำเข้าสู่บทเรียน 11. ข้าพเจ้าไม่ได้กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นได้ 12. ขณะที่สอนข้าพเจ้าไม่ต้องการให้นักเรียนมีปฏิกิริยาโต้ตอบใดๆ 13. ข้าพเจ้าใช้บันทึกการสอนประกอบขณะทำการสอน 14. ข้าพเจ้าจะใช้วิธีการสอนแบบบรรยายเป็นส่วนใหญ่ทั้งที่ทราบว่าไม่เหมาะสมกับนักเรียน						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
15. ข้าพเจ้าเห็นว่าไม่จำเป็นจะต้องสอดแทรกเนื้อหาทางด้านจริยธรรมเพราะมีครูสอนทางด้านนี้อยู่แล้ว						
16. ถ้านักเรียนแสดงอาการก้าวร้าวเพื่อนๆด้วยกันในขณะที่ทำการสอนข้าพเจ้าจะไม่สนใจ						
17. ข้าพเจ้าให้คำชมเชยกับนักเรียนทุกครั้งเมื่อ						
18. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้นักเรียนควบคุมตนเองในขณะที่ทำกิจกรรม						
19. ข้าพเจ้าไม่ค่อยมีเวลาควบคุมดูแลเรื่องความสะอาดของห้องเรียนหลังจากสิ้นสุดกิจกรรมแต่ละครั้ง						
20. ข้าพเจ้าต้องสอนให้ครบชั่วโมงถึงแม้ขณะนั้นจะมีนักเรียนบางส่วนไม่พร้อมถือว่าเป็นเรื่องของเขา						
21. ถ้าโรงเรียนไม่มีอุปกรณ์การสอนไว้ให้ข้าพเจ้าก็จะสอนโดยไม่ใช้อุปกรณ์						
22. ถ้านักเรียนแสดงความคิดเห็นขัดแย้งในขณะที่สอนข้าพเจ้าจะหยุดสอนทันที						
23. ข้าพเจ้าวัตถุประสงค์การเรียนการสอนทุกครั้ง						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
24. ถ้านักเรียนแสดงอาการไม่สนใจใน เนื้อหาวิชาของข้าพเจ้า ก็จะเปลี่ยน กิจกรรมใหม่ทันที						
25. ก่อนหมดคาบสอนข้าพเจ้าจะประเมิน ผลการเรียนการสอนตามจุดประสงค์						

เครื่องมือวัด ฉบับที่ 3 ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์ขอให้ท่านช่วยประเมินพฤติกรรมการสอนที่ท่านสามารถสังเกตเห็นได้ของครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของท่าน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ไม่มีเหตุผลทางด้านการปกครอง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วกรุณาทำเครื่องหมาย / ตรงกับข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงที่สุดและจะเก็บไว้เป็นความลับ

ตำแหน่งของผู้ประเมิน.....

ชื่อครูที่ท่านประเมิน.....

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
1. ครูท่านนี้มาทำงานสม่ำเสมอไม่ลาบ่อยจนสังเกตได้						
2. ครูท่านนี้มักสอนโดยไม่เตรียมการสอน						
3. เท่าที่เห็นมาครูท่านนี้ไม่เคยผลิตสื่อการสอน						
4. ครูท่านนี้มักอาสาทำงานต่างๆเกี่ยวกับการสอนเสมอ						
5. ครูท่านนี้สนใจให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา						
6. ครูท่านนี้ยังขาดความเอาใจใส่ทางด้านความประพฤติของนักเรียน						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
7. พฤติกรรมของครูท่านนี้ยังไม่ถือเป็น แบบอย่างที่ดีของครูอื่นๆ ได้						
8. ครูท่านนี้กระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการสอนของตนเอง						
9. ครูท่านนี้ควรได้รับการพัฒนาพฤติกรรม ความเป็นครูให้มากขึ้น						
10. ครูท่านนี้เก็บรักษาเอกสารอย่างเป็นระเบียบ						
11. ครูท่านนี้ใช้วิธีการวัดผลที่ไม่ถูกต้อง เช่น ไม่ยึดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม						
12. เมื่อให้งานนักเรียนแล้วไม่ค่อยตรวจงาน						
13. ขณะที่ครูท่านนี้สอนนักเรียนในห้องมักส่ง เสียงรบกวนห้องข้างเคียง						
14. ครูท่านนี้ส่งสมุดประเมินผลตามเวลา ที่กำหนดเป็นระเบียบและถูกต้อง						
15. ครูท่านนี้ตรงต่อเวลาในการเข้าและออก จากห้องเรียน						

ตาราง 27 แสดงปริมาณการทำงานและลำดับความสำคัญของตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน
 ของครู ตามการประเมินของตัวครูเองและตามการประเมินของผู้บริหาร

กลุ่มครู	พยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน โดยตัวครูเอง		พยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน เมื่อประเมินโดยผู้บริหาร	
	% การทำนาย	ลำดับตัวแปร	% การทำนาย	ลำดับตัวแปร
รวม	26.95	1,3,2	9	1,5,3
1	66.21	3	36.85	4
2	33.59	2,3,4	10.97	2
3	41.41	4,2	39.31	3
4	—	—	17.31	6
5	19.78	1,2	—	—
6	24.97	1,3	24.64	3,2,1

(กลุ่มย่อยตามตาราง 6)

ตัวพยากรณ์ที่เข้าทำนาย

- | | |
|-----------------|------------------------|
| 1. ปัจจัยจิตใจ | 2. ปัจจัยสุขภาพ |
| 3. วุฒิการศึกษา | 4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ |
| 5. อายุราชการ | 6. ทักษะการทำงาน |

ตาราง 28 แสดงปริมาณการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน
ของครูตามการประเมินของตัวครูเองและตามการประเมินของผู้บริหารตามตัวแปรองค์ประกอบ
ปัจจัยจูงใจ

กลุ่มครู	พยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน โดยตัวครูเอง		พยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน เมื่อประเมินโดยผู้บริหาร	
	% การทำนาย ลำดับตัวแปร		% การทำนาย ลำดับตัวแปร	
กลุ่มรวม	17.40	1,2,3	—	—
1	—	—	—	—
2	16.75	1	—	—
3	—	—	—	—
4	—	—	—	—
5	14.49	4	6.53	3
6	15.01	1	26.11	5,1

(ใช้กลุ่มย่อยตามตาราง 6)

ตัวพยากรณ์ที่เข้าทำนาย

1. การได้รับการยอมรับ
2. ความสำเร็จในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
5. ความรับผิดชอบ

ตาราง 29 แสดงปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวพยากรณ์พฤติกรรมตามการ
ประเมินของตัวครูเองและตามการประเมินของผู้บริหารตามตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยสู่ศาสตร์

กลุ่มครู	พยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน โดยตัวครูเอง		พยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน เมื่อประเมินโดยผู้บริหาร	
	% การทํานาย	ลำดับตัวแปร	% การทํานาย	ลำดับตัวแปร
กลุ่มรวม	21.30	2,3	4.79	4
1	58.97	5	—	—
2	19.852	3	—	—
3	—	—	—	—
4	—	—	—	—
5	22.34	3,2	—	—
6	13.90	3	—	—

(กลุ่มย่อยตามตาราง 6)

ตัวพยากรณ์ที่เข้าทํานาย

1. รายได้
2. นโยบายและการบริหาร
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 30 แสดงปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน
ของครูตามการประเมินของ ตัวครูเองและตามการประเมินของผู้บริหารตามตัวแปร
องค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยสําคัญ

กลุ่มครู	พยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน โดยตัวครูเอง		พยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน เมื่อประเมินโดยผู้บริหาร	
	% การทํานาย ลำดับตัวแปร		% การทํานาย ลำดับตัวแปร	
กลุ่มรวม	—	—	—	—
1	58.97	5	—	—
2	26.82	1,2	12.99	2
3	30.50	1	—	—
4	—	—	—	—
5	—	—	—	—
6	19.85	2,1	27.19	4,1

(กลุ่มย่อยดังตาราง 6)

ตัวพยากรณ์ที่เข้าทํานาย

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 2. การได้รับการยอมรับ |
| 3. นโยบายและการบริหาร | 4. ความรับผิดชอบ |
| 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางอบล ภัศระ

วัน เดือน ปี เกิด 18 ตุลาคม 2500

การศึกษา มัธยมศึกษา โรงเรียน วรรณาริเฉลิม สงขลา
ปริญญาตรี วิชาเอก นิติศาสตร์ โท คณิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา ปีการศึกษา 2522
ปริญญาโท วิชาเอกการวิจัยนฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ปีการศึกษา 2535

สถานที่ทำงาน โรงเรียน ฉวางรัชดาภิเษก อ. ฉวาง จ. นครศรีธรรมราช
โทร (075) 481 - 169

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

อบล ภัศระ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

กันยายน 2535

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของ
ครูมัธยมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมาย ๔ ประการ คือ ประการที่หนึ่ง เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่
สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาตามการประเมินตนเองและตามการประเมิน
ของผู้บริหาร ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานกับพฤติกรรมการทำงานของ
ครูมัธยมศึกษา ประการที่สาม เพื่อหาตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูที่มีภูมิหลังทาง
ชีวิตสังคมต่างกัน ประการที่สี่ เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะบางประการกับลักษณะทาง
ด้านชีวิตสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สุ่มมาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3
จำนวน 240 คน แบ่งเป็นครูชาย 90 คน ครูหญิง 150 คน ส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจ
ปานกลาง ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุราชการอยู่ในช่วง 9 - 17 ปี สอนอยู่ในโรงเรียน
ขนาดใหญ่

ตัวแปรที่นำมาศึกษาประกอบด้วย (1) ลักษณะทางชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ
วุฒิการศึกษา สภาพทางเศรษฐกิจ จิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติต่องาน
(3) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า (4) ปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่ รายได้ นโยบาย
และ การบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) พฤติกรรมการ
ทำงานของครูเฉพาะด้านการสอนโดยครูประเมินตนเอง และโดยผู้บริหารประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้กระทำหลายวิธีคือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แบบเพิ่มทีละตัวแปร การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง การเปรียบเทียบรายคู่ของเชฟเฟ และ
การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมตามคำรายงาน
ของตัวครูเอง คือ ปัจจัยจูงใจ วุฒิการศึกษา และปัจจัยสุขศาสตร์ ส่วนตัวพยากรณ์ที่
สำคัญตามคำรายงานของผู้บริหาร คือ ปัจจัยสุขศาสตร์ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ

2. ทักษะคติต้องงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มครูชายที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทักษะคติต้องงานต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่นๆ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุศาสตร์ พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายได้ นโยบายและการบริหาร เป็นตัวทำนายที่ดีของทักษะคติต้องงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร รายได้ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรมการทำงานของครูทั้งในกลุ่ม ครูชายและหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ปานกลาง และต่ำ

4. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับอายุราชการในกลุ่ม ครูชาย และครูหญิงที่ประเมินพฤติกรรมการทำงานโดยตนเอง

FACTORS RELATED TO SECONDARY SCHOOL TEACHERS'TASK
PERFORMANCE

AN ABSTRACT

BY

UBOL PUSSARA

Presented in partial fulfilment of the requirement of the Master of
Sciences degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

September 1992

It was intended in this study to examine factors related to Secondary School Teachers' Task Performance. Four main objectives of the study were (1) to find out predictors for teacher's task performance as evaluated by themselves and by their superiors, (2) to investigate the relationships between the attitude in task and task performance, (3) to find out predictors for teachers' task performance in terms of psychological and biosocial variables, (4) to investigate interaction between psychological variables and bisocial characteristics.

The sample used in this study consist of 240 secondary school teachers randomly from ten schools in the region three. The sample was then classified by sex, age, level of education, income and size of schools

In this study there were five variables : (1) teachers' biosocial characteristic sex, age, level of education, income ; (2) psychological variable attitude, achievement (3) motivation factors achievement recognition, the work itself, responsibility, advancement (4) hygiene factor income, company policy and administration, interpersonal relation superior, security and working condition ; (5) teachers' task performance evaluation by themselves and evaluation by their superiors.

The finding were summarized as follows:

1. Predicting variables for teachers' self-evaluation of task performance were motivational factor, level of education, hygiene factor, predicting variables for teachers' task performance evaluation by their superiors were hygiene factors, level of education and years of service.

2. Relation with peer ,task performance,income, company policy administration were good predictors for attitude toward their work

3. In the both male and female groups good predictors for teachers' task performance were working conditions, relation with superior,income recognition . policy and administration .

4. It was found that there was interaction between achievement motivation and years of service within the groups of male and female teachers who were self-evaluators of their own performance.