

พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษาข้าราชการครู
ที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ

ปริญญานิพนธ์
ของ
ธีรวิทย์ เอกะกุล

๕ ๘ ๒๕๕. 2541

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

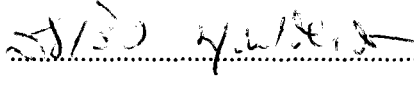
มีนาคม 2541

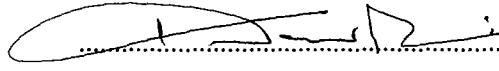
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

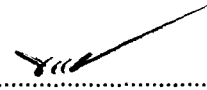
๒ ๑๔๕๑๐

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขา
การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

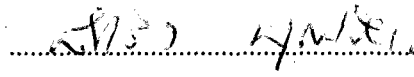
คณะกรรมการควบคุม

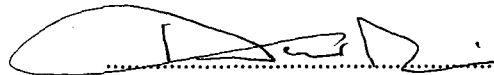
 ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์)

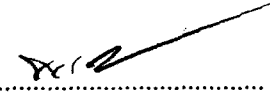
 กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

 กรรมการ
(ดร.พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง)

คณะกรรมการสอบ

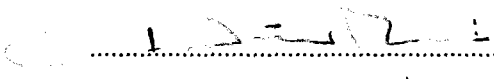
 ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์)

 กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

 กรรมการ
(ดร.พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.ดิเรก พรสีมา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และดร.พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ในฐานะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รวมทั้งดร.ดิเรก พรสีมา รองเลขาธิการสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ในฐานะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขส่วนบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี และสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตามภาคผนวก ก ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ และกราบขอบพระคุณนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิตามภาคผนวก ข ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการทำเทคนิคเดลฟายอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกจังหวัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ประพล เจียรกุล จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และดร. พูลทรัพย์ นาคณา จากสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ที่กรุณาแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษและให้ข้อเสนอแนะและกำลังใจกับผู้วิจัยมาด้วยดีตลอดเวลา

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือทุกเรื่อง เป็นกำลังใจด้วยดีต่อผู้วิจัยเสมอมา

บุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่เป็นพลังผลักดันให้กับผู้วิจัยคือ คุณแม่อารมณ เอกะกุล ผู้ปลุกปลอบให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดเวลาการศึกษาในระดับปริญญาเอกและการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ให้ความช่วยเหลือทุกอย่างเท่าที่สมองแม่จะช่วยเหลือลูกคนนี้ได้ เป็นได้ทั้งผู้ช่วยผู้วิจัยและผู้ช่วยเหลือทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งเป็นผู้ช่วยเหลือเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับผู้วิจัยตลอดเวลา ให้กำลังใจ ท้าทาย และการปลุกปลอบสร้างขวัญให้กับผู้วิจัยตลอดมา จนกระทั่งปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ คุณงามความดีและคุณประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบมอบแด่คุณแม่อารมณ เอกะกุล

กราบขอบพระคุณ คุณน้ำหล่อ-คุณน้ำมลิวัลย์ เอกะกุล อ.ภาสกร-อ.จุฬาลักษณ์ โพธิ์เจริญ ว่าที่พันตรีวาทิต - อ.พรสวรรค์ พิมพะนิตย์ และอ.ไพศาล เอกะกุล ผู้เป็นกำลังใจสำคัญในการให้ความช่วยเหลือการเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับผู้วิจัย ให้ความเสียสละทั้งกำลังใจ กำลังทรัพย์ และกำลังใจให้กับผู้วิจัย จึงทำให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้เสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลาที่วางแผนไว้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานีทุกท่าน และคณาจารย์ - เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ดทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือทุกอย่างแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดเวลา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย วงศ์เกษม อธิการบดีสถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี ผู้บังคับบัญชาที่ให้ขวัญและกำลังใจ ช่วยเหลือผู้วิจัย และให้ความสะดวกต่อผู้วิจัยทุก
อย่างด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวและญาติพี่น้องตระกูล “เอกะกุล” ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจด้วยดี
แก่ผู้วิจัยตลอดเวลา

สุดท้ายผู้วิจัยขอขอบคุณค่าที่ได้จากปริญาณิพนธ์ฉบับนี้ เป็นเครื่องกราบบูชาแด่พระคุณ
คุณพ่อสุจินต์ ผู้ล่วงลับ ที่ไม่ได้อยู่ร่วมเห็นความสำเร็จของผู้วิจัย

ธีรวุฒิ เอกะกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ปัญหาของการวิจัย.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	9
ความเป็นครู.....	9
งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นครู.....	21
พฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นครูเก่งและครูดี.....	24
ข้อสรุปลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี.....	39
พฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี.....	40
ความสามัคคี.....	48
การสนับสนุนจากชุมชน.....	50
ผู้บังคับบัญชา.....	54
การบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	64
การสนับสนุนทางสังคม.....	70
ความเป็นครู.....	74
ความเป็นนักวิชาการ.....	75
แรงจูงใจในการทำงาน.....	78
พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน.....	81
ขนาดของโรงเรียน.....	84
การบริหารงานอาคารสถานที่.....	85
บริเวณที่ตั้งของโรงเรียน.....	87
เกียรติ ประวัติของโรงเรียน.....	89

การใช้สื่อการสอน	91
การผลิตสื่อการสอน	93
จำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน	95
ตัวแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์	95
 3 วิธีดำเนินการวิจัย	 98
ประชากร	98
กลุ่มตัวอย่าง	100
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	102
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	103
การหาคุณภาพเครื่องมือ	118
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	120
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	120
 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	 124
ระดับความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏ	 126
การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA) ของลักษณะความเป็นครูเก่ง และครูดี	 132
การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ตัวแปรพฤติกรรมองค์การ	138
ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมองค์การ และลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี	 146
การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมองค์การที่มีต่อลักษณะความเป็นครูเก่ง และครูดี	 147
 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	 154
สรุปผลการวิจัย	155
อภิปรายผลการวิจัย	156
ข้อเสนอแนะ	159

บรรณานุกรม	163
ภาคผนวก	182
ภาคผนวก ก รายชื่ออาจารย์สถาบันราชภัฏที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ	183
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อใช้ศึกษาเทคนิคเคลฟาย	184
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	187
ประวัติย่อของผู้วิจัย	198

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	พฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์สถาบันราชภัฏ	25
2	พฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	31
3	จำนวนข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏที่เป็นประชากร จำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	98
4	จำนวนข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏที่เป็นประชากร จำแนกตามสาขาวิชาเอก	99
5	จำนวนข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริงจำแนกตามสาขาวิชาเอก.....	101
6	จำนวนข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริงจำแนกตามจังหวัด.....	102
7	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	119
8	ค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาทที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2534 ตามการประเมินของ ผู้บริหารโรงเรียน	127
9	ค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาทที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2535 ตามการประเมินของ ผู้บริหารโรงเรียน	128
10	ค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาทที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2536 ตามการประเมินของ ผู้บริหารโรงเรียน	129
11	ค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาทที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2537 ตามการประเมินของ ผู้บริหารโรงเรียน	130

12	ค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาทที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2538 ตามการประเมินของ ผู้บริหารโรงเรียน	131
13	ค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาท ภาพรวมวิชาเอกและปีบรรจุรับราชการตามการประเมินของ ผู้บริหารโรงเรียน	132
14	ผลการวิเคราะห์ MANOVA ของตัวแปรตามที่เป็นลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี 6 ตัวแปร	133
15	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) หลังจากหมุนแกนแบบออร์โทกอนนอล วิธีแวนแมกซ์ของตัวแปรลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีจำนวน 6 ตัวแปร....	134
16	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) หลังจากหมุนแกนแบบออร์โทกอนนอล วิธีแวนแมกซ์ของตัวแปรอธิบายจำนวน 16 ตัวแปร.....	140
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการอธิบายลักษณะ ความเป็นครูเก่งและครูดี	147
18	ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโมเดลครั้งแรก	148
19	ค่าการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่ปรับแก้ไข.....	149
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์พาท	150
21	อิทธิพลรวม อิทธิทางอ้อม และอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะ ความเป็นครูเก่งและครูดี	151

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล	43
2 องค์ประกอบหลักของพฤติกรรมองค์การ	44
3 พฤติกรรมองค์การตามแนวคิดของแนดเลอร์และคนอื่น ๆ	46
4 พฤติกรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นครูเก่งและครูดี	46
5 แบบผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของกลุ่ม	59
6 แบบวิเคราะห์อิทธิพลเพื่ออธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท	97
7 กราฟค่าเฉลี่ยของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท	135
8 กราฟค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาท.....	137
9 ตัวแปรพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท.....	139
10 ค่า Factor loading ของตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท.....	143
11 องค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของ ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทที่ได้จากการปรับตัวแปรจากการวิเคราะห์ องค์ประกอบ	145
12 แผนภาพพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทที่ได้จากการวิเคราะห์อิทธิพล	153
13 ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท	156

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาของการวิจัย

การจัดการศึกษาของประเทศไทย ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 รัฐมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น มีหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบหน้าที่นี้อยู่หลายหน่วยงาน แต่ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง มีอยู่ 2 หน่วยงานคือ กระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย การศึกษาระดับอุดมศึกษาของสองหน่วยงานดังกล่าวนี้ มีสิ่งที่รัฐมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดำเนินการ คือการฝึกหัดครู ตามนโยบายของรัฐในแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535 ได้ระบุว่าการศึกษาที่มุ่งฝึกหัดและพัฒนาผู้ที่จะประกอบอาชีพครูให้มีคุณธรรม ความรู้ความสามารถ และทักษะในการสอน มีจิตสำนึกของความเป็นครู มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านความประพฤติและการดำรงชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 14) การฝึกหัดครูจึงเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของรัฐที่จะต้องดำเนินการองค์การที่ทำหน้าที่การผลิตครูคือกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย ในกระทรวงศึกษาธิการมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตครูในสาขาการศึกษา และสาขาวิชาชีพครู ได้แก่ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กรมพลศึกษา และกรมศิลปากร ในแต่ละหน่วยงาน มีบทบาทและหน้าที่การผลิตครูแตกต่างกันไป ครูเป็นปัจจัยหลักอันสำคัญยิ่งในการให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติทุกระดับ และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของ กระบวนการจัดการศึกษา หากได้ครูที่มีความรู้ความสามารถ มีเทคนิควิธีการสอนที่ดี มีทักษะ กระบวนการสอนที่ดีเยี่ยม และมีคุณลักษณะของปราชญ์บุคคลแล้ว จะทำให้กระบวนการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนและประเทศเป็นสำคัญ (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. 2527 : 9) แต่ในปัจจุบันพบว่า ครูขาดคุณภาพ ขาดความสามารถ มีวิธีการคัดเลือกครูที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งวิชาชีพครูมีรายได้ไม่ดีพอ คนไม่อยากจะเข้าทำงาน ทำให้ครูมีคุณภาพต่ำ สถานภาพทางสังคมของครูจึงลดลง การวัดฐานะทางสังคมวัดที่ความมั่งคั่ง เมื่อครูมีเงินน้อยจึงมีฐานะทางสังคมต่ำลงไปด้วย (พระเทพเวที. 2532 : 17 - 22) รวมทั้งมีดัชนีบ่งชี้ว่าหลักสูตรการเรียนการสอนไม่สามารถทำให้นักศึกษามีศรัทธาในความเป็นครู จนทำให้มีผู้สำเร็จการศึกษาส่วนหนึ่งออกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ วิธีการสอนของอาจารย์ส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการบรรยาย ไม่ทำให้นักศึกษาครูมีโลกทัศน์กว้างไกล จนสามารถเกิดปัญญา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดอย่างมีระบบ รวมทั้ง

เรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันฝึกหัดครู ยังอยู่ในขั้นวิกฤติ ศรัทธา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2537 : 3) นอกจากนั้นในปัจจุบันมีครู จำนวนไม่น้อยที่ไม่มีความศรัทธา ขาดอุดมการณ์และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ทำให้ไม่สนใจที่จะ พัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตน ครูบางคนยังประพฤติตนไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดความ เสื่อมเสียแก่วงการครูอยู่เนือง ๆ ทำให้ภาพพจน์ครูที่สังคมเคยยกย่องในอดีตลดต่ำลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 7) จากสภาพปัญหาดังกล่าวนี้นี้ จึงมีการ ปฏิรูปการฝึกหัดครูตามที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ด้วย จุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาการผลิตครูและพัฒนาครูประจำการ ให้เป็นวิชาชีพเฉพาะเพื่อสร้างจิตสำนึกของความเป็นครูพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาชีพครูและวิชาการให้ได้มาตรฐาน และยกฐานะของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 19 - 20) จากแนวนโยบายการศึกษาดังกล่าว เห็นได้ว่าผู้ที่จะเป็นครูที่มีคุณภาพนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูงต้องเป็นผู้มีสติปัญญาและเฉลียวฉลาด มีคุณธรรม จริยธรรม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู สามารถทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และพัฒนาสติปัญญาให้แก่เยาวชน ตลอดจนจรรยาบรรณสั่งสอนชี้แนะทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมแก่เยาวชน และสังคมได้เป็นอย่างดี แต่การที่จะผลิตครูออกไปให้มีคุณลักษณะเหมาะสมและมีสมรรถภาพพร้อมดังกล่าวนั้นจะต้อง เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาเรียนครูและที่สำคัญที่สุดคือจะต้องจัด หลักสูตรการฝึกหัดครู และกระบวนการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการที่จะผลิตครูให้มีคุณภาพและมีสมรรถภาพตามที่ต้องการ

ในปัจจุบันการศึกษาวิชาชีพครูไม่สามารถคัดเลือกคนดีมีคุณธรรมเข้ามาเป็นครูได้ตาม ความต้องการของผู้ใช้ครูได้อย่างแท้จริง จึงเห็นได้ว่าปัญหาสำคัญของการฝึกหัดครูไทย คือ การเร่งผลิตครูจำนวนมากจนเกินไป ทำให้มีการผลิตครูเกิดขึ้นมากจนเกินความต้องการ ฝ่ายผลิตครูยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ขาดการวางแผนผลิตครูทำให้ผลิตครูเกินความต้องการในบาง สาขา และขาดแคลนในบางสาขา วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเรียนครูยังไม่เหมาะสม ทำให้ บุคคลที่เข้ามาเป็นนักศึกษาวิชาชีพครูในระยะหลังนี้ ไม่ได้เป็นบุคคลที่มีความตั้งใจ และเจตคติ ที่จะเป็นครูเช่นสมัยก่อนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ มีคุณธรรมจรรยาบรรณ ในความเป็นครูอยู่ในระดับต่ำ มีความสนใจต่อวิชาชีพครูน้อยมาก รวมทั้งการลาออก หรือการ สละสิทธิในการบรรจุเข้ารับราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในสถานที่ที่ได้รับการบรรจุที่ไม่ใช่ภูมิลำเนาของตนเองมีจำนวนมากขึ้นทำให้อัตราว่างที่รอการ บรรจุในสถานศึกษาที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารที่ไม่มีข้าราชการครูไปปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนอัตราว่าง เช่นเดิม (สายหยุด จำปาทอง. 2531 : 2 ; พลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง. 2532 : 44 - 45 ; วิชัย ดันศิริ. 2536 : 18 - 19)

สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระทบวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงปัญหาและข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้ จึงได้พยายามแก้ปัญหาเหล่านี้ด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายประการ เช่น การคัดเลือกนักศึกษาสาขาวิชาชีพครูโดยไม่ต้องมีการสอบแข่งขันด้วยการคัดเลือกคนเรียนดี ความประพฤติดีในระดับมัธยมศึกษาเข้ามาเรียนต่อในสถาบันราชภัฏในระบบโควตา แต่สถาบันราชภัฏยังประสบปัญหาเรื่องไม่มีนักเรียนที่มีผลการเรียนดีเข้ามามากเท่าที่ควร (สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระทบวง. 2538 : 2) สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระทบวงจึงได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดทำและดำเนินงานโครงการคุรุทายาทขึ้น ด้วยความเห็นชอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตครู ด้วยการสร้างบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณธรรม คุณภาพ จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ให้เป็นผู้นำและกำลังสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 1) โครงการคุรุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการที่สถาบันราชภัฏรับผิดชอบนี้ ได้เริ่มโครงการมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) เป็นต้นมา โดยยึดหลักการคัดเลือกคนเก่ง คนดี และมีศรัทธาในวิชาชีพครูเข้ามาเรียนครู ด้วยกระบวนการฝึกอบรมเข้ม ใช้การปฏิบัติจริงในโรงเรียนประถมศึกษา มากกว่าการเรียนการสอนในห้องเรียนทั่วไป จัดให้อยู่หอพักมีกิจกรรมเสริมทั้งระหว่างภาคเรียน และช่วงปิดภาคเรียนฤดูร้อนมีการวัดและประเมินผลการเรียนตลอดหลักสูตร จัดเงินทุนอุดหนุนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2534 เป็นต้นมา โครงการคุรุทายาทมีวัตถุประสงค์สำคัญดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 1 - 2)

1. เพื่อปรับปรุงการรับนักเรียนที่จะเข้าเรียนในคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร และสถาบันราชภัฏใหม่
 2. เพื่อปรับปรุงระบบการจัดการศึกษาในสถาบันการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการที่ต่องการ
 3. เพื่อจะคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูเข้ามาเป็นครู
 4. เพื่อสร้างผู้นำทางการศึกษารุ่นใหม่ให้กับประเทศชาติ
- บุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏต้องเป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยสะสมระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่ต่ำกว่า 3.00 หรืออยู่ในตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์ที่ 90 ขึ้นไปของกลุ่ม เพื่อเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาเอกการประถมศึกษา และสาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย หลักสูตร 4 ปี เป็นผู้มีความประพฤติดี มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีใบรับรองจากหัวหน้าสถานศึกษา หรืออาจารย์แนะแนว หรืออาจารย์ที่ปรึกษาของสถาบันการศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ และภายหลังสำเร็จการศึกษาต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ตามมาตรา

23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พุทธศักราช 2523 สำหรับสถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการคุรุทายาทระดับประถมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการนั้น ได้แก่ สถาบันราชภัฏ 30 แห่งทั่วประเทศ ยกเว้นสถาบันราชภัฏ 6 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับวิธีการดำเนินการคัดเลือกนักศึกษาโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ให้เป็นไปตามวิธีที่กำหนดไว้ของแต่ละกลุ่มสถาบันราชภัฏ หรือแต่ละสถาบันราชภัฏทั้งนี้ต้องยึดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นสำคัญด้านการจัดหลักสูตรให้กับนักศึกษาโครงการคุรุทายาท ใช้หลักสูตรสายการศึกษาสาขาวิชาเอกการประถมศึกษา และสาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัยระดับปริญญาตรี 4 ปี ของสถาบันราชภัฏ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนด้านเอกสาร เช่น ชุดฝึกอบรมต่าง ๆ ในภาคเรียนฤดูร้อนจัดให้นักศึกษาได้ฝึกงานหรืองานที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และหน่วยงานในสังกัดหรือรับการฝึกสอน นักศึกษาโครงการคุรุทายาทต้องฝึกสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ขณะศึกษาตลอดหลักสูตรนั้นนักศึกษาโครงการคุรุทายาทต้องมีคะแนนเฉลี่ยทุกภาคเรียนไม่ต่ำกว่า 2.75 เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการ ตามความตกลงกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อขอบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทด้วยการคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทำการสอบจัดลำดับผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ เพื่อบรรจุให้ดำรงตำแหน่งภายในเขตการศึกษาเดียวกันกับที่สถาบันราชภัฏนั้นรับผิดชอบ หรือตามภูมิสำเนาของผู้สำเร็จการศึกษา โครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 จนถึงปีการศึกษา 2537 มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี สาขาวิชาเอกการประถมศึกษา และวิชาเอกการศึกษาปฐมวัยตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 เป็นต้นมา และไปปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาต่าง ๆ แล้วจำนวน 4 รุ่นเป็นจำนวน 1,860 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2538 : 1) ตามเป้าหมายของโครงการคุรุทายาทนี้ต้องการผลิตครูเก่งและครูดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ และมีความเป็นครูอยู่ในระดับสูง เป็นที่คาดหวังได้ว่ามาตรฐานวิชาชีพครูของผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทต้องสูงกว่ามาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ที่เป็นข้าราชการครูทั่วไป (พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง. 2532 : 44) แต่ในปัจจุบันนี้สภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลกระทบต่อผู้ที่ประกอบอาชีพครูที่ต้องดำรงชีวิตผูกพันอยู่กับสังคมที่มีค่านิยมทางวัตถุมากขึ้น ครูทั่วไปจึงต้องดิ้นรนเพื่อสร้างฐานะทางเศรษฐกิจทำให้การเอาใจใส่ในการสอนตามหน้าที่ลดหย่อนลงไปอุดมการณ์ทางด้านวิชาชีพเริ่มที่จะเสื่อมคลาย สังคมขาดความเชื่อถือครู และส่งผลถึงค่านิยมที่เกี่ยวกับอาชีพครูอีกด้วย (สุพัตรา มาศดิตถ์. 2532 : 5)

ข้าราชการครูจึงอาจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เช่นเดียวกัน ความเป็นครูเก่งและครูดีตามเป้าหมายโครงการคุรุทายาท ยังคงมีอยู่กับผู้ที่ผ่านโครงการนี้หรือไม่ยังไม่มีการศึกษาติดตามในเรื่องนี้อย่างจริงจังงานวิจัยนี้ต้องการศึกษาติดตามลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏ สาขาวิชาเอกการประถมศึกษาและสาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น เนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสภาพพื้นที่ที่แห้งแล้ง ภัยธรรมชาติมากกว่าภาคอื่น ๆ มีอัตราการย้าย การลาออก และอัตราว่างรอกการบรรจุมากกว่าภาคอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 3) และมีจำนวนข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏมาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากกว่าภาคอื่น ๆ เป็นอันดับแรกถึง 616 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 1) ของจำนวนข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏทั่วประเทศ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีเพียงใด รวมทั้งต้องการทราบว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สาขาวิชาเอกการประถมศึกษา และสาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัยทั้ง 4 รุ่น ที่บรรจุเข้ารับราชการครูตั้งแต่ปีพ.ศ. 2534 ถึง พ.ศ. 2538 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีระยะเวลาการรับราชการแตกต่างกันนั้น ยังคงมีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีหรือไม่ เมื่อมีเวลาการรับราชการนานขึ้น พร้อมกับศึกษาพฤติกรรมองค์การว่าปัจจัยอะไรที่เอื้อต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีดังกล่าวเพื่อจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ได้ทราบว่าผลผลิตของโครงการคุรุทายาทดังกล่าว มีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการคุรุทายาทเพียงใด และจะได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี สำหรับนักศึกษาวิชาเอกการประถมศึกษา และการศึกษาปฐมวัยในโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏในปัจจุบัน มีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับใด

2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครู ที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ช่วยในการตรวจสอบผลผลิตของโครงการคุรุทายาท ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการคุรุทายาทที่กำหนดไว้เพียงใด เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการจัดการศึกษาโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏระดับปริญญาตรี 4 ปี ให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของโครงการคุรุทายาทมากยิ่งขึ้น

2. ข้อมูลที่ได้จะเป็นผลสะท้อนกลับให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้ทราบเพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขวิธีดำเนินโครงการคุรุทายาทให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เป็นข้อมูลให้ฝ่ายบริหารโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ได้ทราบถึงความ เป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ว่ายังคงมีอยู่เพียงใด เพื่อจะได้ปรับปรุงหลักสูตรการดำเนินงานของโครงการคุรุทายาทให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. ช่วยให้ทราบปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมองค์การ ที่เอื้อต่อลักษณะความเป็นครูเก่ง และครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการคุรุทายาท ได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาปรับปรุงโครงการคุรุทายาทต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการครู ที่บรรจุและแต่งตั้งจากโครงการ คุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ จากสาขาวิชาเอกการประถมศึกษาและสาขาวิชาเอกการศึกษา ปฐมวัย หลักสูตรระดับปริญญาตรี 4 ปี ของสถาบันราชภัฏ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 ถึงปี พ.ศ. 2538 เท่านั้น

2. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการครูที่บรรจุและแต่งตั้งจากโครงการ คุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกการประถมศึกษา และสาขา วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรระดับปริญญาตรี 4 ปี ของสถาบันราชภัฏ เฉพาะในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ และยังคงปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น

3. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาลักษณะความเป็นครู เฉพาะด้านความเป็นครูเก่งและครูดี ตามเป้าหมายโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏเท่านั้น

4. ผู้บังคับบัญชาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทปฏิบัติหน้าที่อยู่ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเท่านั้น และดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาแล้วตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปเท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่เป็นการกระทำ หรือการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในโรงเรียนนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลโครงสร้าง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ทำให้เกิดผลกระทบต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ

2. ความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของผู้ที่ประกอบอาชีพครูที่พึงประสงค์ ตามเป้าหมายโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ดังนี้

2.1 ครูเก่ง หมายถึง คุณลักษณะของครูในด้านพฤติกรรมการทำงาน ความมุ่งมั่นพัฒนา และความรอบรู้ จำแนกได้ดังนี้

2.1.1 พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การมีความรู้ในวิชาชีพครู และมีความสามารถปฏิบัติงานหน้าที่ครู

2.1.2 ความมุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง การรู้จักพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน และการพัฒนาชุมชนที่อาศัยอยู่

2.1.3 ความรอบรู้ หมายถึง การมีความรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีการคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบและสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2.2 ครูดี หมายถึง คุณลักษณะของครูในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และความรักและศรัทธาในอาชีพครู จำแนกได้ดังนี้

2.2.1 คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้ที่มีวินัย มีความขยัน มีความอดทน มีความประหยัด มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และมีความเมตตากรุณา

2.2.2 ความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง ลักษณะของผู้ที่มีประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิต

2.2.3 ความรักและศรัทธาในอาชีพครู หมายถึง ลักษณะของผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู และมีความรักในอาชีพครู

3. **โครงการคุรุทายาท** หมายถึง โครงการผลิตคุรุกรณีพิเศษของกระทรวงศึกษา - ธิการด้วยความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู และสำนักงานสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการ ให้สถาบันราชภัฏทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษาในวิชาเอกการประถมศึกษา และวิชาเอก การศึกษาปฐมวัย หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อบรรจุในตำแหน่ง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ด้วยการคัดเลือกเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งได้รับการยกเว้นการสอบแข่งขันจากสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู ด้วยการให้สถาบันราชภัฏเป็นฝ่ายผลิตบุคลากรทางการศึกษาให้

4. **ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท** หมายถึง ครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม โครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ที่สำเร็จการศึกษาวิชาเอกการประถมศึกษา และวิชาเอก การศึกษาปฐมวัย ระดับปริญญาตรี 4 ปี ของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้ รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติระหว่างปี พ.ศ. 2534 ถึง พ.ศ. 2538 และปฏิบัติหน้าที่การสอน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. **ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีตำแหน่งครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถม - ศึกษาแห่งชาติ ที่ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทปฏิบัติหน้าที่อยู่

6. **สถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** หมายถึง สถาบันราชภัฏที่ตั้งอยู่ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย สถาบันราชภัฏเลย สถาบันราชภัฏ อุตรธานี สถาบันราชภัฏสกลนคร สถาบันราชภัฏมหาสารคาม สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี สถาบันราชภัฏสุรินทร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ และสถาบันราชภัฏนครราชสีมา

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทครั้งนี้ มีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. ความเป็นครู
2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นครู
3. พฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นครูเก่งและครูดี
4. ข้อสรุปลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี
5. พฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

ความเป็นครู

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศ ดังนั้น ครูซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูประถมศึกษา เพราะครูประถมศึกษาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนของประเทศที่อยู่ในวัย 6 - 12 ปี ซึ่งต้องเข้ารับการศึกษามากับตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การศึกษาในระดับนี้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดให้แก่เยาวชน เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และเป็นการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ หากไม่ได้ศึกษาต่อในชั้นสูงต่อไป ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 15) กล่าวว่า ครูประถมศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและดำรงอยู่ในสังคม ด้วยเหตุนี้จึงมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูประถมศึกษา ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2523 : 3 - 5) กล่าวถึงลักษณะครูดีไว้ดังนี้

1. ผู้สอนควรมีความรู้หลายด้าน เช่น
 - 1.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน รู้ถึงเหตุผลที่มาของความรู้ มองเห็นความสำคัญและความสัมพันธ์ของความรู้นั้น
 - 1.2 ผู้สอนควรรู้จักผู้เรียน
 - 1.3 ผู้สอนควรมีความรู้ในเรื่องการบริหารงาน โดยเฉพาะงานทางด้านวิชาการ การเตรียมการสอน และการประเมินผล
2. ผู้สอนควรมีความรักและศรัทธาในตัวผู้เรียน ให้เกียรติและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้เรียนอยู่เสมอ พร้อมทั้งรักในวิชาที่ตนสอนและศรัทธาในวิชาชีพครู

3. ผู้สอนควรมีความสามารถปฏิบัติการสอนได้หลากหลายวิธี

พระราชบัญญัติฉบับนี้ (ทัศนีย์ สุขเมธี. 2524 : 36 ; อ้างอิงมาจาก พระราชบัญญัติฉบับนี้. ม.ป.ป.) กล่าวว่า ครูเป็นผู้พัฒนาคน จึงต้องมีอุดมการณ์ มีคุณธรรม และมีความเป็นครูตลอดเวลา ทั้งในและนอกโรงเรียน ผู้ใดเป็นครูแสดงว่าเป็นคนมีจิตใจสูง มีความเสียสละเพื่อผู้อื่น ดังนั้นอุดมการณ์ของครูจึงอยู่ที่การเสียสละเพื่อศิษย์ ซึ่งสอดคล้องกับท่านพุทธทาสภิกขุ (2524 : 60) และทัศนีย์ สุขเมธี (2524 : 36) ที่ว่าอุดมคติของครูคือการเสียสละเพื่อเพื่อนมนุษย์ การจะปฏิบัติตามอุดมคติได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับความรู้จักตนเอง การบังคับตนเอง การเคารพตนเอง และความพอใจในตนเอง โดยพยายามตัดกิเลสตัณหา และความเห็นแก่ตัว

นอกจากนั้นท่านพุทธทาสภิกขุ (2524 : 47 - 62) ยังได้กล่าวถึงครูที่ทำหน้าที่สอนเด็กไว้ว่า ครูไม่ควรทำหน้าที่สอนหนังสือเพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องเป็นผู้นำทางวิญญาณของเด็ก กล่าวคือต้องทำให้จิตใจของเด็กเจริญงอกงามด้วย ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องมีวิญญาณของความเป็นครูคือมีธรรมะนั้นเอง สำหรับธรรมที่แสดงถึงความเป็นครูคือ ความเสียสละ ครูต้องยอมเสียสละเพื่อหน้าที่และเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การที่นักเรียนจะเป็นคนเก่งและคนดีมีคุณภาพตามที่สังคมต้องการได้นั้น จะต้องถือปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้เป็นครูดี

กรมการฝึกหัดครู (2525 : 14 - 15) กำหนดเกี่ยวกับลักษณะในการเป็นครูว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. ทำการสอนได้เป็นอย่างดี
2. สามารถทำการอบรม แนะนำ และปกครองได้เป็นอย่างดี
3. ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี
4. สร้างสัมพันธภาพอันดีและร่วมมือกับชุมชน
5. เป็นครูชั้นอาชีพโดยควรรู้จัก ดังนี้
 - 5.1 เพิ่มพูนความรู้ให้แก่อาชีพครูเสมอ
 - 5.2 เป็นสมาชิกที่ดีของสมาคมทางวิชาการ
 - 5.3 ยึดถือแบบธรรมเนียมของผู้เป็นครู
 - 5.4 ช่วยเหลือแนะนำครูใหม่

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (2525 : 54) สรุปลักษณะครูที่ดีจากพระไตรปิฎกของพระพุทธเจ้าไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ปิโย คือการทำตัวให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป
2. ครู คือเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคง กอปรด้วยความรู้รอบคอบ
3. ภาวนีโย คือเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติอันดีงาม

4. วัตตา คือเป็นผู้มีความมานะในการตักเตือน สั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าใครจะเกลียดหรือโกรธ มีความเฉลียวฉลาดในการใช้คำพูด
5. วณกขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อถ้อยคำ โดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง
6. คัมภีรญจะ กะถัง กัตตา คือรู้จักสอนจากง่ายไปหายากหรือมีความลึกซึ้งขึ้นตามลำดับ
7. โนจัญฐาเน นิโย ชะเย คือรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควร ไม่แนะนำให้ออกนอกกลุ่มนอกทาง

ภิกขุญญ สาธ (2526 : 268) กล่าวถึงลักษณะครูดีไว้ว่า การเป็นครูดีนั้น ครูต้องมีความเข้าใจและรู้จักทั้งตัวเองและผู้อื่น ครูต้องรู้จักประมาณกำลังความสามารถของตนเอง ซึ่งทุกคนล้วนมีข้อจำกัดด้วยกันทั้งนั้น ไม่มีใครในโลกที่จะรู้ทั่ว รู้แจ้ง และทำได้ไปทุกสิ่งทุกอย่าง ดังนั้นครูดีจะต้องรู้จักใช้แหล่งความรู้ และผู้ที่มีความสามารถเฉพาะให้เกิดประโยชน์ต่อการสอนของตน

อรุณ ปรีดีติลล (2526 : 59 - 64) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังในเชิงคุณงามความดีสูงมากอาชีพหนึ่ง ดังนั้นครูควรจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 2 ส่วนคือเป็นผู้มีความรู้ในเนื้อหาที่สอน และต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของครูที่ดี สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 13 - 15) กำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกครูดีเด่นไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของครูที่จะต้องมีความสมบูรณ์คือ มีความเสียสละในด้านเวลา แรงงาน และทรัพย์สินของ มีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักเคารพกฎหมาย มีความยุติธรรม มีวินัยในตนเอง และหมู่คณะ รู้จักมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู มีความมรรยาธสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปฏิบัติงานด้วยความขยันอดทน อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่เป็นนักเลงผู้หญิง นักเลงสุรา และนักเลงการพนัน มีความสามารถในการคิดวิจารณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความรู้ความสามารถ และรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และประชาชนทั่วไป

2. ลักษณะการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รวม 25 ข้อ แบ่งเป็นการปฏิบัติงาน 15 ข้อ ประกอบด้วย งานด้านการสอน การวัดผลและตรวจผลงาน การทำงานธุรการและบริการ การอบรมนักเรียน การปกครองชั้น การจัดกิจกรรมพิเศษ การติดต่อกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และผลการปฏิบัติงาน 10 ข้อ ประกอบด้วยคุณลักษณะของนักเรียน ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลงานของนักเรียน และผลงานอื่น ๆ

ทองคุณ หงส์พันธ์ (2527 : 120 - 125) กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของครูว่ามี 2 ประการคือ ประการแรก ต้องเป็นผู้มีความรู้ และประการที่สอง ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมนิยม ได้แก่

มีอุดมคติของครู วิทยาฐานะของครู คุณธรรมของครูและมีจริยธรรมของครู นอกจากนี้ ทองคุณ หงส์พันธ์ ยังได้กล่าวถึงบุคคลที่เป็นครูว่า จะต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี อย่างน้อยต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติตัวได้สอดคล้องกับการสอนของตนเอง สามารถอุทิศเวลา และมีความเสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันจะต้องมีส่วนช่วยในกิจกรรมของชุมชน ให้ประสบผลสำเร็จ และพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วย

จากการสัมมนาเรื่องลักษณะครูไทยในอนาคต ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2527 : 6 - 9) ผลการประชุมสัมมนาได้สรุปลักษณะครูดีไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความรักในอาชีพครู บุคลิกลักษณะดี มนุษย์สัมพันธ์ดี และมีความรู้ดี
2. มีลักษณะเป็นผู้นำ
3. มีลักษณะของคนพัฒนาแล้ว
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีความสม่ำเสมอในการทำงาน
6. ฟังตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2528 : หลังปก) กำหนดคุณลักษณะของครูดีไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ดีและหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
2. มีความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. มีความประพฤติดีและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
4. รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยครบถ้วน
5. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
6. สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาทางการศึกษา มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคน

ติดตามส่งเสริม แก่ไขการเรียน และความประพฤติของศิษย์

7. ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะสุรา การพนันและบุหรี่

นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2528 : 1 - 14) ยังได้กำหนดวินัยสำหรับข้าราชการครูไว้ด้วย เพราะถือว่าวินัยเป็นข้อบังคับสำหรับการประพฤติปฏิบัติสำหรับครูและถือว่าครูจะต้องประพฤติตามวินัยด้วย สำหรับวินัยของข้าราชการครูมีดังนี้

1. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม
3. สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายและระเบียบ

ของทางราชการให้เกิดผลดีก้าวหน้าด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

4. ต้องรักษาความลับของทางราชการ
5. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ห้ามมิให้ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง
6. ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้กระทำการข่มผู้บังคับบัญชาเหนือตน ยกเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
7. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความที่ควรต้องบอกถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
8. ต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
9. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
10. ต้องสุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ
11. ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อในราชการอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงราษฎร
12. ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
13. ต้องไม่เป็นการรวมการหรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
14. ต้องไม่เป็นการรวมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
15. ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพของมีเงินเมามจนไม่สามารถครองสติได้ หมกมุ่นในการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
16. ต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และป้องกันภัยอันตรายซึ่งบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

วิธีพงษ์ คุณมณี (2528 : 37 - 40) สรุปหลักพุทธธรรมที่สำคัญ ๑ สำหรับการเป็นครูดีไว้ดังนี้

1. เบญจศีล เป็นข้อห้ามพื้นฐาน 5 ประการ คือ เว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติดินในกาม เว้นจากการพูดเท็จ และเว้นจากการดื่มน้ำเมา
2. เบญจธรรม เป็นสิ่งที่ดีอันพึงยึดถือปฏิบัติ 5 ประการ ได้แก่ ความเมตตา กรุณา การมีสัมมาอาชีวะ การสำรวมในกาม ความมีสัจจะ และความมีสติรอบคอบ

3. อิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่เป็นเหตุให้สำเร็จตามประสงค์ ได้แก่ จันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

4. พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมของผู้ใหญ่พึงปฏิบัติต่อผู้น้อย ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

5. พละ 5 เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดกำลัง ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา

6. ขรรวาสธรรม 4 เป็นข้อปฏิบัติที่ผู้ครองเรือนพึงยึดถือ ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ

7. สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา

8. กุศลภูมิ 3 เป็นต้นเหตุให้ทำความดี ได้แก่ อโลภะ อโทสะ และอโมหะ

9. อบายมุข 6 เป็นเหตุที่นำความเสื่อมเสีย ได้แก่ การดื่มน้ำเมา เที่ยวกลางคืน การทะเลาะเล่น เล่นการพนัน คบคนชั่วเป็นมิตร และเกียจคร้านการทำงาน

10. อริยทรัพย์ 7 เป็นเครื่องช่วยให้ชีวิตประสบความสำเร็จ ได้แก่ ศรัทธา ศีล หิริ โอตตัปปะ พาหุสัจจะ จาคะ และปัญญา

11. โอวาทของพระพุทธเจ้า 3 อย่าง เป็นการสรุปรวมหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าอย่างสั้น ๆ ได้แก่

11.1 เว้นจากการทุจริต 3 ประการคือ ประพฤติชั่วด้วย กาย วาจา และใจ

11.2 ประกอบสุจริต 3 ประการคือ ประพฤติชอบด้วย กาย วาจา และใจ

11.3 การทำใจของตนให้หมดจากความเศร้าหมองที่เกิดจากความโลภ โกรธ

และหลง

ระพี สาคริก (2528 : 28 - 29) กล่าวว่า ครูดีต้องรู้จักพัฒนาปรับปรุงตนเองก่อน จึงจะสามารถไปสั่งสอนอบรมผู้ได้ชื่อว่าเป็นศิษย์ต่อไปได้ ครูดีที่แสดงออกด้วยการพัฒนาตนเอง และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของความเป็นครูดี คือการพัฒนาชุมชน ดังที่ประกอบ ระกิติ (2528 : 18) กล่าวว่าในสังคมชนบทครูเป็นบุคคลสำคัญ ต้องทำหน้าที่ทั้งด้านการสอนและการพัฒนาชุมชนควบคู่กันไปด้วยหน้าที่ประการหลังนี้เองมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชน เพราะครูมีฐานะเป็นผู้เฝ้าทางความคิดของชุมชน ซึ่งสัมพันธ์ ทองสมศรี (2528 : 8) สรุปว่าครูดีจะต้องเฝ้าหาความรู้ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ดังนี้

1. ให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่บุคคลในท้องถิ่น
2. ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับประชาชนในชุมชนที่อาศัยอยู่
3. เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้น
4. ทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมไทย
5. เสริมสร้างความเข้าใจในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

สายหยุด จำปาทอง (2529 : 24 - 26) กล่าวถึงบทบาทของครูดีที่มีต่อการพัฒนาชุมชนไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม
2. เป็นผู้นำของชุมชน
3. เป็นผู้ปลูกฝังค่านิยมของการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ชุมชน
4. เป็นผู้ให้ความรู้และพัฒนาเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน
5. เป็นผู้รักความยุติธรรมและกล้าหาญที่จะต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมของสังคม ด้วยสติ

และปัญญา ตามกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม

6. มีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

นอกจากนั้นสายหยุด จำปาทอง (2529 : 9) ยังได้กล่าวถึงเรื่องของครูดีไว้อีกว่าครูดีเกิดจากเหตุปัจจัย 2 ประการคือ คุณสมบัติและความสามารถพื้นฐานที่มีประจำครูแต่ละคนที่ได้มาแต่กำเนิด และการฝึกฝนภายหลังกับระบบการใช้ครูที่สามารถทำให้ครูทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มเวลา

สุนน อมรวิวัฒน์ (2529 : 1 - 5) กล่าวถึงลักษณะครูดีของสังคมดังนี้

1. ครูดีเป็นครูที่มีความเป็นมนุษย์ คือพัฒนาตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักของความพอดี ฝึกหัดตนให้เป็นผู้ให้ และเป็นผู้ที่รักคนอื่นมากกว่าตนเอง
2. ครูดีมีหัวใจเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์
3. ครูดีเป็นผู้นำทางปัญญาและวิญญาณ เป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำในทางที่ถูกที่ควรแก่ศิษย์ ให้ถึงที่หมายอันพึงประสงค์ของหลักสูตร โดยให้เด็กมีหลักพื้นฐานในการคิด เป็นตัวของตัวเอง

4. ครูดีต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการสอน ต้องมีวิธีการและแนวปฏิบัติ สามารถวิจัยและพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด และมีศิลปะของการสอนศิลปะของการสร้างความสัมพันธ์ศิลปะของการกลมเกลียวจิตใจและความประพฤติให้แก่เด็ก

5. ครูดีเป็นผู้พัฒนาชีวิต ความคิด และจิตใจ ที่เป็นไทยแท้ ๆ แก่เด็กไทย ครูต้องรู้จักจัดการสอนโดยการนำเอาปรัชญาของไทยมาผสมผสานกับหลักของสากลได้อย่างเหมาะสมกลมกลืนกับสภาพของเด็กไทย ให้เขารู้จักรัก และธำรงคุณค่าอันสูงส่งของความเป็นไทย

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 48 - 56) กล่าวถึงครูดีในทัศนะของนักการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ มีความประพฤติดี มีสติปัญญาสูง มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน
2. คุณสมบัติทางด้านงานอาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในวิชาที่สอน มีความสนใจต่องานอาชีพ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีศรัทธาต่องานครู

3. มีความสามารถในการดำเนินการสอน ได้แก่ มีความสามารถที่จะปรับบทเรียนให้เข้ากับนักเรียน

4. มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ คณะครู บุคลากรภายนอกโรงเรียน พระธรรมญาณมุนี (2530 : 24 - 30) กล่าวว่าครูควรมีคุณธรรมที่จำเป็น 4 ประการดังนี้

1. ความรักงานการสอน และตระหนักในหน้าที่ครูอยู่เสมอ
2. ความมีระเบียบวินัย ไม่ประพฤตินอกกรอบของศีลธรรม
3. ความรู้จักเด็ก รู้จักผู้ใหญ่ คือรู้เขารู้เรา
4. ความจริงใจและบริสุทธิ์ใจต่อหน้าที่ หรือต่อวิชาชีพครู คือมีศรัทธาต่อวิชาชีพครู ไม่เบียดเบียน

ศรีมงคล เทพเรณู (2531 : 49 - 53) กล่าวว่าครูดีนั้นคือครูที่มีคุณลักษณะของการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสอน การถ่ายทอดความรู้ การใช้คำบรรยาย การยกตัวอย่าง การเปรียบเทียบและการประเมินผลการสอน มุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมการสอนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนจากบุคลิกลักษณะไปเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมของครูทั้งบุคลิกภาพ และพฤติกรรม โดยจำแนกงานในหน้าที่ของครูดีในด้านพฤติกรรมการสอนได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานด้านการสอน งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านการแนะแนว งานธุรการในชั้นเรียน งานด้านการพัฒนาตนเอง และงานด้านการพัฒนาชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา (2533 : 5 - 6) กำหนดสมรรถภาพที่คาดหวังของครูประถมศึกษาไว้ 3 ด้านดังนี้

1. สมรรถภาพด้านความรู้ ได้แก่
 - 1.1 ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครูประถมศึกษา ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหา ความรู้ทางวิชาชีพครู กิจการนักเรียน การแนะแนว ธุรการ และการพัฒนา
 - 1.2 ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ได้แก่ ความรู้ทางภาษา ความรู้ทางมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์
2. สมรรถภาพด้านเทคนิควิธี ได้แก่
 - 2.1 ด้านเทคนิควิธีสอนทั่วไป เช่น การวางแผนการสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการประเมินผล
 - 2.2 ด้านวิธีสอนวิชาเฉพาะ เช่น วิชาทักษะ วิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต วิชาสร้างเสริมลักษณะนิสัย และการงานพื้นฐานอาชีพ
 - 2.3 ด้านกิจการนักเรียน เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านกิจกรรม
 - 2.4 ด้านเทคนิคการแนะแนว

2.5 ด้านเทคนิควิธีการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาโรงเรียน ชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน และความเป็นผู้นำ

3. สมรรถภาพด้านคุณลักษณะ ได้แก่

3.1 เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

3.2 เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานครูในระดับประถมศึกษา

3.3 สุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ

3.4 ค่านิยมของการทำงานและการดำรงชีวิต

3.5 ความเป็นผู้นำ

3.6 เจตคติที่ดีต่อศิลปวัฒนธรรมไทย

สมคิด ขุนทองนุ่น (2533 : 28 - 30) ได้กล่าวว่าการพัฒนาตนเองของครูดีนั้น มีความจำเป็นอย่างมาก ถ้าหากไม่รู้จักพยายามปรับปรุงตนเองแล้วจะทำให้เป็นคนที่ไม่เหมาะสม เกียจคร้าน และขาดเหตุผลในทางที่ชอบได้ การพัฒนาตนเองจะนำตนเองไปสู่สภาพที่ดีขึ้น เจริญขึ้น ทั้งทางด้านนิสัย ความประพฤติ กิริยามารยาท ความคิด การศึกษา สิ่งแวดล้อม สังคม รวมไปถึงชุมชนที่อาศัยอยู่ การที่จะพัฒนาตนเองได้ดังกล่าว สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ในหลาย ๆ รูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาด้วยตนเอง หรือหน่วยงานจัดให้ การพัฒนาตนเองมีวิธีการตรวจสอบได้ ดังนี้

1. การเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม หรือฟังการอภิปราย และการปาฐกถาทางการศึกษาบ่อยครั้งเพียงใด
2. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ หรือการเขียนบทความทางวิชาการ ผลิตเอกสารประกอบการสอนเผยแพร่หรือไม่ เพียงใด
3. การรู้จักสังเกตการสอนจากเพื่อนครู แล้ววิเคราะห์ส่วนดี ส่วนบกพร่องที่เกิดจากวิธีสอนนั้นหรือไม่ เคยศึกษาเทคนิควิธีการสอนใหม่ และฝึกทักษะการสอนที่จำเป็นบ้างหรือไม่
4. การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนในการสอน การแสดงออกและการแต่งกายที่เหมาะสมกับตนเองเพียงใด

สุพล วังสินธุ์ (2534 : 9) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูดี สรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความพอดี ไม่ขาดไม่เกิน ปฏิบัติอยู่ในทางสายกลาง
2. เป็นผู้กระทำด้วยเจตนาดีด้วยความบริสุทธิ์ใจ และทำไปเพื่อสิ่งที่ดีงาม ไม่ใช่ทำด้วยการถูกบังคับหรือเพื่อผลประโยชน์ใด ๆ
3. เป็นผู้ที่มีเหตุผลพอใจจะได้ปฏิบัติต่อผู้อื่น และเห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง
4. เป็นผู้มุ่งสันติสุขหรือความสงบ
5. เป็นผู้ที่มีความพอ รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม
6. เป็นผู้ที่มีนิสัยดีงาม ในการทำหน้าที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุด

7. เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมตนเอง และความอยากต่าง ๆ เอาไว้ได้ด้วยเหตุผล

8. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎ มาตรการทางจริยธรรมได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

ถวัลย์ มาศจรัส (2534 : 3 - 5) กล่าวถึงครูดีในด้านความเป็นประชาธิปไตยไว้ว่า ครูดีต้องเป็นผู้มีความเป็นประชาธิปไตย ต้องมีจิตใจในความเป็นประชาธิปไตย รู้จักยอมรับสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลอื่น รู้จักการใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์เป็นใหญ่ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ และเป็นผู้ที่มียุติธรรมในตนเอง

นิเชต สุนทรพิทักษ์ (2534 : 21 - 23) ได้สรุปลักษณะครูดีไว้ว่าใครจะเป็นครูได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับว่าเขาเป็นบุคคลที่ดีได้เพียงใด และกล่าวถึงลักษณะของความเป็นครูดีว่าควรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ ทั้งในบทบาทภาระสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบ และวิชาที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ ตลอดทั้งส่วนที่เป็นความรู้ทั่วไปที่ฟังรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถปฏิบัติจนเป็นนิสัยได้ตลอดไป

2. รู้จักรักงานของตน งานของครูคือนักเรียน ครูจึงต้องรักนักเรียน เพราะนักเรียนคือเนื้อหาของความเป็นครู

3. การครองตนให้เหมาะสมกับสภาพของอาชีพ เนื่องจากอาชีพครูคือการสอนให้นักเรียนเป็นคนดี ครูจึงต้องครองตนให้ได้ตามที่สอน

สุมน อมรวิวัฒน์ (2535 : 13 - 16) กล่าวถึงความเป็นครูว่ามี 2 ลักษณะสำคัญคือ

1. คุณลักษณะ หมายถึงลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 รูปลักษณ์ (Appearance) ของครูควรมีความสดชื่นแจ่มใสสะอาดตารู้จักตื่นตัว มีความหนักเอาเบาสู้ มั่นใจในตนเอง มีความรู้รอบ เป็นกัลยาณมิตร มีความฉลาด และสุขภาพ

1.2 กิจลักษณะ (Performance) ของครู ต้องมีการพัฒนาทางกาย การพัฒนาความประพฤติ การพัฒนาจิตใจ และการพัฒนาปัญญา

2. คุณธรรมของครู ได้แก่

2.1 หลักของการยอมรับ เป็นการยอมรับและให้เกียรติระหว่างครูกับศิษย์

2.2 หลักของการไว้วางใจ เป็นความไว้วางใจต่อกันระหว่างครูกับศิษย์ มีความจริงใจ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความสุจริตทั้งทางกาย วาจา และใจ

2.3 หลักของความผูกพัน เป็นการสำนึกในคุณค่า ความผูกพันจากความรัก และความเข้าใจระหว่างครูกับศิษย์ ครูดีจึงทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความรัก ซึ่งหมายถึงฉันทะ

2.4 หลักของการช่วยเหลือเกื้อกูล ครูดีต้องเป็นผู้นำทาง เป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะต่าง ๆ ให้กับศิษย์ และเป็นผู้ที่พร้อมจะช่วยเหลือศิษย์ ซึ่งหมายถึงความเมตตากรุณา

ลีปพนนท์ เกตุทัต (2535 : 5 - 6) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูดีในอนาคตว่าจะต้องเป็นผู้มีความรู้และใฝ่รู้ทั้งลึกและกว้าง รู้จักใช้คำพูดในการสื่อสารความหมายกับศิษย์ เป็นผู้

ที่ควรลดความเห็นแก่ตัวลง รักการทำงาน รักความเป็นครู รักการพัฒนา และมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นคนที่มีความคิดกว้างไกลอย่างมีทิศทาง (Vision) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าและสามารถทำงานโดยอิสระเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2537 : 2) กำหนดแผนปฏิบัติการหลักของการปฏิรูปการเรียนการสอนในการผลิตครู โดยกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตครูไว้ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา ประกอบด้วยการเป็นผู้มีความคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีเหตุผล และสามารถใช้ภาษาไทยสื่อสารได้อย่างดี
2. ด้านจิตใจ ประกอบด้วยการเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์และผู้อื่นได้ มีศรัทธาในการเป็นครู และมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู
3. ด้านร่างกาย ประกอบด้วยการเป็นผู้มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง สามารถที่จะดำรงตนให้กลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและเทคโนโลยี
4. ด้านสังคม ประกอบด้วยการเป็นผู้มีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถประสานสัมพันธ์ และปรับตัวได้ในชุมชนที่ต้องปฏิบัติตาม มีความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม
5. ด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยการเป็นผู้มีความรู้อย่างลุ่มลึกในวิชาที่สอน สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมของศิษย์ได้ สามารถคิดประดิษฐ์ หรือปรับปรุงหลักสูตร สื่อการสอน ทั้งที่เป็นวัสดุและภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถสร้างและเลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

สำหรับทักษะของชาวต่างประเทศ ได้กำหนดลักษณะความเป็นครูไว้ดังนี้

กิลเบอร์ต (Gilbert. 1951 : 8 - 56) มีความคิดเห็นว่าครูจะต้องประกอบไปด้วยลักษณะดังนี้คือ ต้องรู้วิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีความชอบวิชาที่สอน ชอบเด็ก รู้จักตัวเด็ก ใจกว้าง มีความรู้กว้างขวาง มีอารมณ์ขัน ความจำดี มีความคาดหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการกระทำ และมีความเมตตาธรรม

เซาเซียร์ (Saucier. 1951 : 477 - 491) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูประถมศึกษาที่ดีว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความรู้กว้างขวาง มองทุกสิ่งทุกอย่างสัมพันธ์กัน
2. มีความชำนาญและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน
3. มีความเข้าใจนักเรียนและสังคมนั้น ๆ
4. มีความรักเด็ก เข้าใจความรู้สึกของเด็กที่สอน
5. มีอารมณ์ขันอย่างมีเหตุผลต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งทางวัตถุ เหตุการณ์ นักเรียน และตัวครูเอง โดยไม่เข้มงวดจริงจังเกินไป
6. มีสติหรืออารมณ์ที่มั่นคง และมีสุขภาพจิตที่ดี

7. มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมปัจจุบัน ด้วยการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจของสังคมที่ตนอาศัยอยู่ โดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์

8. มีการศึกษาตนเองตลอดเวลาให้เท่า ๆ กับศึกษานักเรียน

โอเลส (Ohles. 1970 : 38 - 39) มีความเห็นว่านักเรียนชอบครูที่เป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือนักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครองชอบครูที่ทำงานเก่ง ฉลาด และเอาใจใส่ดูแลเด็กเสมอ ผู้บริหารชอบครูที่ไม่บ่นแม้งานจะหนัก คณะกรรมการบริหารโรงเรียนชอบครูที่มีความรู้ดี มีความมั่นคงในอารมณ์

ไมรอน (Miron. 1983 : 45 - 47) เสนอลักษณะครูดีไว้ว่าครูดีต้องรู้จักแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้รู้จักตนเอง และสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน ขณะที่คองเกอร์ (Conger. 1984 : 22 - 25) สรุปลักษณะครูดีว่าต้องเป็นคนที่สนใจความแตกต่างของผู้เรียนอยู่เสมอ ไม่เป็นคนที่มีความคิดที่จะทำลายความเชื่อมั่นในตนเองของผู้เรียน เป็นคนที่รู้จักพิจารณาพิจารณาวิธีการสอนของตนเองอยู่เสมอ รู้จักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับการเรียนการสอนของตนเอง สามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ได้ และเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดเวลา

มิลเลอร์ (Miller. 1987 : 40 - 41) กล่าวถึงลักษณะครูดีไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นในการสอนตลอดเวลา
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีจังหวะขั้นตอนในการสอนดี และมีอารมณ์ขัน
4. มีความกล้าตัดสินใจ
5. มีความอดทนต่อพฤติกรรมนักเรียน
6. ให้ความสนใจและเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
7. มีความรู้ในเรื่องที่ทำการสอนอย่างดี
8. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามปัญหาในเรื่องที่สอน
9. ปฏิบัติกับนักเรียนทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะอย่างเสมอภาคกัน
10. เก็บความรู้สึกรมณต่าง ๆ ได้ดี

นีลเซน (Neilsen. 1990 : 52 - 53) กล่าวถึงลักษณะครูดีไว้ว่าครูดีนั้นไม่ใช่สอนดีอย่างเดียวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการเป็นครูดีได้ แต่จะต้องรู้จักประสานความรู้ของผู้เรียนให้ไปในแนวทางเดียวกันได้ การเรียนรู้ของผู้เรียน เกิดจากประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ที่ครูสร้างขึ้น และทำให้ผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่ทำการสอนอย่างถูกต้อง

เว็คเซลแบลท (Wexelblatt. 1991 : 33 - 36) กล่าวว่าครูดีเป็นคนที่เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวครูกับผู้เรียนได้ดีกว่าครูทั่วไป นอกจากนั้นครูดียังรู้จักใช้ความรู้สึกที่มีลักษณะคล้ายกับเป็นพ่อแม่ของลูกศิษย์ได้ดีกว่าครูทั่วไปอีกด้วย

ฟอนส์และแนนซ์ (Fawns and Nance. 1993 : 48 - 49) กล่าวว่า ครูดีเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาครูอย่างแท้จริง

จากลักษณะครูดีที่นำเสนอจากเอกสารดังกล่าว เห็นได้ว่าครูดีต้องมีความรู้ความสามารถทั้งในด้านวิชาการที่เป็นเนื้อหาวิชาที่ทำการสอน ความสามารถในการสอน รวมไปถึงความเป็นคนที่มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นครู

ในดำนงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้ เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ (2520 : 301 - 306) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง ลักษณะของครูดีไว้ว่าต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความประพฤติดี เป็นพลเมืองดีมีความสามารถในการอบรม แนะนำ และปกครอง รวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถในการสอนดี

มานพ ภาษิตวิไลธรรม (2520 : 60) ทำการศึกษาสมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่สังคมต้องการ พบว่าประกอบไปด้วยคุณสมบัติ 9 ประการดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสังคมชนบท
2. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีโดยเฉพาะแก่นักเรียน
3. ปฏิบัติงานสอนตลอดเวลา
4. แต่งกายเรียบร้อย พุดจาไพเราะ
5. กระตือรือร้น ถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน
6. กระตุ้นให้นักเรียนรู้จักรับผิดชอบ
7. มีความสามัคคีในหมู่คณะ
8. รับผิดชอบต่องาน และทำงานให้สำเร็จ
9. สามารถปลูกฝังเจตคติที่ดีแก่นักเรียน

ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 44 - 49) ได้ทำการสัมภาษณ์เสน่ห์ จามริก, เสรี วงษ์มณฑา และพระราชวรมนูณี เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดี พบว่าครูดีควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. ต้องมีความรู้ในด้านวิชาการทั่ว ๆ ไป ที่จะสอนวิชาครูอย่างกว้างขวาง และทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม
2. มีเทคนิควิธีและความสามารถในการสอน หรือการถ่ายทอดความรู้โดยเฉพาะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาในการถ่ายทอด มีความเอาใจใส่ และสามารถสอนให้นักเรียนนำวิชาความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข
3. มีคุณสมบัติส่วนตัวที่ดีมีคุณธรรม มีศีลธรรมจรรยาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และคนทั่วไป มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นบุคคลที่มีลักษณะของกัลยาณมิตร ซึ่งได้แก่ มีสุขภาพ

ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีความประพฤติเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีไม่เบียดเบียนใครช่วยเหลือ
เกื้อกูลคนทั่วไป มีสุขภาพจิตที่ดี จิตใจเบิกบานแจ่มใสมีเมตตากรุณาจิตใจอ่อนโยน มีสติปัญญา
มีเหตุผล ละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง

4. ครูต้องมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนโดยต้องเป็นผู้นำทั้งด้านความรู้การปฏิบัติตน
เองการประกอบอาชีพ การช่วยเหลือให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อชี้แนะประชาชนและ
ให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าทันต่อความเจริญและการเปลี่ยนแปลงของ
สังคม

ยุพิน จายะภูมิ (2534 : ง) ศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
เด่น สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาเด่นมีพฤติกรรมการทำงานที่
สำคัญ ๆ คือ การปฏิบัติงานด้านการจัดการสอน ครูส่วนใหญ่เตรียมการสอนทั้งที่โรงเรียนและที่
บ้าน มีการทำสรุปย่อเนื้อหาจากบทเรียน แบบฝึกหัดและข้อทดสอบเพื่อเตรียมไว้ใช้ในการสอน
ครูดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนหลายวิธี ทั้งการบรรยาย อภิปราย การทดลอง การแก้
ปัญหา การสาธิต และการปฏิบัติจริง ครูที่ดีทำสื่อการสอนใช้เอง และใช้สื่อการสอนทุกครั้งที่ทำ
การสอน มีการทดสอบย่อยนักเรียนในระหว่างภาคเรียนและทำการทดสอบย่อยอยู่เสมอ รวมถึง
การสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สอนเป็นรายบุคคลจัดทำแบบฝึกหัด
เสริม เพื่อสอนเสริมให้กับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งจัดสอนซ่อมเสริมนักเรียน
ในช่วงหลังจากเลิกเรียนแล้ว ในด้านการอบรมและแนะแนว ครูได้กำหนดข้อตกลงเพื่อปฏิบัติ
ร่วมกันภายในห้องเรียนและมอบหมายงานประจำให้กับนักเรียนที่รับผิดชอบ การจัดกิจกรรม
เสริมหลักสูตร ครูจัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ โดยใช้เวลาในช่วงที่มีการเรียนการสอนตาม
ปกติ ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง ครูรู้จักอ่านวารสารทางการศึกษา แล้วนำความรู้มาถ่ายทอดให้
กับนักเรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ครูนำนักเรียนไปบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่
ชุมชน และเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีกับชุมชนอยู่เสมอ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับลักษณะความเป็นครู มีผู้ทำการวิจัยไว้ดังนี้
พีค (Peik. 1949 : 37-38) ได้รวบรวมลักษณะ 10 ประการของครูดีว่ามีลักษณะ
ดังนี้คือ ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความสามารถเฉพาะตัวที่ดี
ความรู้ทางวิชาการศึกษา การตื่นตัวแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ความคล่องแคล่วว่องไว การมี
วิจรรณญาณ และไตร่ตรองด้วยความยุติธรรม ความเข้าใจในหลักการฝึกหัดให้นักเรียนเป็น
พลเมืองดี และการส่งเสริมให้นักเรียนนิยมในระบอบประชาธิปไตย

คาร์ช (ศรีสมร พุ่มสะอาด. 2530 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Karch. 1956 : 134 -
146) ได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีวิเคราะห์อาชีพ ผลปรากฏว่าคุณลักษณะพื้นฐานของครูที่ดี มีอยู่
5 ด้านคือด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ด้านการสอน ด้านศีลธรรมจรรยา ด้านคุณสมบัติเฉพาะ
ตัวและลักษณะท่าทาง เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับนักเรียนนั้นคาร์ชเห็นว่าครูดีต้องสนใจและพยายาม

ที่จะเข้าใจปัญหาของนักเรียน ตอบปัญหาทุกปัญหา อย่าให้เรื่องส่วนตัวมามั่วหรือพัวพันกับเจตคติที่มีต่อนักเรียน พยายามขจัดเรื่องยุ่งยากและอุปสรรคต่าง ๆ พยายามควบคุมอารมณ์

สติคแลนด์ (Stickland. 1963 : 4598 - 4599) ได้ใช้แบบสอบถามที่มีอยู่ 75 ข้อ ให้ครูในรัฐเซาท์แคโรไลนา (South Carolina) เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความประพฤติของตนเองที่มีทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อศีลธรรมของครูในด้านดีคือให้ความร่วมมือกับครูใหญ่ ช่วยเหลือครูใหญ่ติดต่อร่วมมือกับผู้ปกครองเป็นที่เชื่อถือของนักเรียน ช่วยเหลือโรงเรียนให้ก้าวหน้า สนใจงานของโรงเรียน ช่วยเหลือแนะนำด้านการศึกษา

เบ็ค (Beck. 1967 : 127 - 128) ทำการศึกษาคุณลักษณะของครูด้วยการสอบถามนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ครูดีในสายตาของนักเรียนคือครูที่มีคุณสมบัติในด้าน การให้ความรัก ความเอาใจใส่นักเรียน และมีคุณสมบัติที่จะให้ความรู้ ความช่วยเหลือแก่นักเรียน ในด้านการเรียนพื้นฐานกับจะต้องรวมไปถึงการส่งเสริมให้กำลังใจนักเรียนในด้านการเรียนด้วย

ไรท์ (Wright. 1984 : 17) ศึกษาคุณลักษณะความแตกต่างระหว่างครูดีกับครูทั่วไป จากการสอบถามนักเรียนระดับประถมศึกษาในเมืองซอลเลก ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าครูส่วนใหญ่ 75% มีลักษณะเป็นคนน่าเบื่อ เจยเมย เย็นชา และเป็นคนอารมณ์ร้อน ส่วนลักษณะครูดีในทัศนะของนักเรียน สรุปได้ว่า เป็นคนที่ใจดี มีมิตรภาพให้กับศิษย์ รู้สึกอบอุ่นใจ และเอาใจใส่ในการเรียนของลูกศิษย์อยู่เสมอ

โยเดอร์ (Yoder. 1992 : 490 - 491) ทำการศึกษาคุณลักษณะการสอนที่ดีของครูดีในบอทสวานา เพื่อดูความสำเร็จและความไม่ประสบความสำเร็จของครูประถมศึกษา พบว่าด้านบุคลิกภาพของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และวิธีการจัดการต่าง ๆ ในชั้นเรียน ขณะทำการสอนเป็นตัวแปรสำคัญของการเป็นครูดี นอกจากนั้นยังสรุปได้อีกว่าความรู้ในเนื้อหาที่ทำการสอน และความสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้บทเรียนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการเป็นครูดี

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผู้ที่มีความเป็นครู ผู้วิจัยสามารถกำหนดได้ 2 ลักษณะคือ ลักษณะครูเก่งและลักษณะครูดี ดังนี้

1. ครูเก่ง มีลักษณะดังนี้

1.1 ด้านการทำงาน ประกอบด้วย

1.1.1 มีความรู้

1.1.2 มีความสามารถในวิชาชีพครู

1.2 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา ประกอบด้วย

1.2.1 มีการพัฒนาตนเอง

1.2.2 มีการพัฒนาชุมชน

- 1.3 ด้านความรู้ ประกอบด้วย
 - 1.3.1 มีความรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงของสังคม
 - 1.3.2 มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานและชุมชน
 - 1.3.3 มีการคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
2. ครูดี มีลักษณะดังนี้
 - 2.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย
 - 2.1.1 มีวินัย
 - 2.1.2 มีความซื่อสัตย์
 - 2.1.3 มีความอดทน
 - 2.1.4 มีความประหยัด
 - 2.1.5 มีความยุติธรรม
 - 2.1.6 มีความรับผิดชอบ
 - 2.1.7 มีความเมตตา กรุณา
 - 2.2 ด้านความเป็นประชาธิปไตย ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.2 ประชาธิปไตยในการดำรงชีวิต
 - 2.3 ด้านความรักและศรัทธาในอาชีพครู ประกอบด้วย
 - 2.3.1 การเห็นคุณค่าในอาชีพครู
 - 2.3.2 ความรักในอาชีพครู

พฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นครูเก่งและครูดี

จากข้อสรุปลักษณะความเป็นครู ที่ได้จากการประมวลความรู้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะครูเก่งและครูดี ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะพฤติกรรมหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ ของความเป็นครูเก่งและครูดี แล้วใช้การระดมความคิดเห็นจากอาจารย์สถาบันราชภัฏมหาสารคาม และอาจารย์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 11 คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏโดยตรง ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของความเป็นครูเก่งและครูดีอีกครั้ง ได้ผลปรากฏรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 พฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจาก
โครงการคุรุทายาท ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์สถาบันราชภัฏ

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
ลักษณะครูเก่ง 1. ด้านการทำงาน 1.1 มีความรู้	1. รู้หลักสูตร	1.1 รู้หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง ของหลักสูตรและระเบียบประเมินผล 1.2 สามารถปรับหลักสูตรการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับนโยบาย การพัฒนาและสภาพแวดล้อมของ ท้องถิ่น
	2. รู้เนื้อหาวิชาที่สอน	2.1 มีความแม่นยำและละเอียดลึกซึ้ง ในเนื้อหาวิชาที่สอน 2.2 สามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน
1.2 มีความสามารถใน วิชาชีพครู	1. ทำการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ	1.1 เตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างเป็น ระบบครบทุกขั้นตอน 1.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 1.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนได้สอดคล้อง กับจุดประสงค์และเนื้อหาวิชาที่ สอน 1.4 ทำการวัดและประเมินผลได้ถูก ต้อง และครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้
	2. ทำงานด้านบริการ กิจการนักเรียนได้เป็น อย่างดี	2.1 จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะประชาธิปไตย 2.2 จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจริย ธรรม

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
2. ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา 2.1 มีการพัฒนาตนเอง 2.2 มีการพัฒนาชุมชน	3. ทำงานธุรการได้เป็นอย่างดี	3.1 ทำเอกสารประจำชั้นได้ดีและเป็นปัจจุบัน 3.2 จัดเก็บระเบียบสะสมนักเรียนไว้เป็นหมวดหมู่เป็นระบบและสามารถสืบค้นได้ง่าย 3.3 เอกสารเกี่ยวกับนักเรียนมีการจัดส่งให้ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นไปตามที่กำหนดไว้
	1. หมั่นสำรวจและพัฒนาตนเองเสมอ	1.1 ปรับปรุงตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน
	2. สนใจใฝ่รู้	2.1 สนใจติดตามเหตุการณ์ปัจจุบันและความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ 2.2 เข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในวิชาชีพครู
	1. บำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน	1.1 นำความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสู่ชุมชนได้อย่างเหมาะสม 1.2 เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน
	2. การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน	2.1 เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ด้านความรู้ 3.1 มีความรอบรู้ สถานการณ์บ้านเมือง และความเปลี่ยนแปลง ของสังคม 3.2 มีความเป็นผู้นำ ทางวิชาการในหน่วยงาน และชุมชน 3.3 มีการคิดแก้ปัญหา อย่างมีระบบและตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล	1. สนใจสถานการณ์ บ้านเมือง 2. สนใจความเปลี่ยนแปลง ของสังคม 1. เป็นผู้นำทางวิชาการ ในหน่วยงานที่สังกัด 2. เป็นผู้นำทางวิชาการ ในชุมชน 1. รู้จักคิดแก้ปัญหาอย่าง มีระบบ	2.2 เป็นผู้ให้แนวคิดและข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมใน ชุมชน 2.3 เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และ พัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชน 1.1 สนใจติดตามเหตุการณ์ปัจจุบัน และความเคลื่อนไหวทางการเมืองอยู่ เสมอ 1.2 สามารถประยุกต์สถานการณ์ ปัจจุบันไปใช้ในการสอนได้ 2.1 ติดตามความก้าวหน้าทางวิทยา การใหม่ ๆ ในสังคมอยู่เสมอ 1.1 รู้จักริเริ่มกิจกรรมทางวิชาการที่ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 1.2 นำความรู้ภูมิปัญญาชาวบ้านและ วิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน 2.1 เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรมทาง วิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน 2.2 รู้จักสร้างความตระหนักให้ผู้ ปกครองเอาใจใส่และสนใจการศึกษา ของบุตร 1.1 สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างสมเหตุสมผล 1.2 ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ด้วยการใช เหตุผลมากกว่าอารมณ์ส่วนตัว 1.3 รู้จักยอมรับข้อผิดพลาดของตน และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
<u>ลักษณะครูดี</u> 1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 1.1 มีวินัย 1.2 มีความขยัน 1.3 มีความอดทน 1.4 มีความประหยัด	2. สามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล 1. มีวินัยในตนเอง 2. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ 1. มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ 1. อดทนเมื่อเกิดอุปสรรค 2. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ 1. รู้จักประหยัดและออม	2.1 รู้จักพินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ด้วยความละเอียดรอบคอบ 2.2 มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ 1.1 รู้จักและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของตนในการทำงาน 2.1 ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของหน่วยงานที่สังกัด 2.2 ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์และระเบียบของสังคมในชุมชนที่อาศัยอยู่ 1.1 มีความกระตือรือร้นและปฏิบัติงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ 1.1 ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเมื่อพบปัญหาก็ไม่ท้อถอยและละทิ้งการทำงาน 2.1 ไม่โกรธง่ายและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี 2.2 รู้จักนำคำวิพากษ์วิจารณ์มาวิเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุงตนเอง 1.1 ช่วยรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัด 1.2 ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
1.5 มีความยุติธรรม	1. ความเป็นธรรมต่อนักเรียน	1.1 เอาใจใส่และปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคและไม่ลำเอียง 1.2 ยินดีช่วยเหลือนักเรียนผู้ร่วมงานและผู้บริหารโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
1.6 มีความรับผิดชอบ	1. ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า 2. ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน	1.1 วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้ทันเวลา 2.1 ปฏิบัติงานตามแผนได้เสร็จและมีประสิทธิภาพ
1.7 มีความเมตตากรุณา	1. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและสังคม 2. มีความสนใจในการเรียนและความประพฤติของนักเรียน	1.1 ไม่นิ่งดูเฉยและเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังความสามารถ 2.1 วางตัวให้เป็นที่ไว้วางใจกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความรู้สึกเปิดเผยได้
2. ด้านความเป็นประชาธิปไตย		
2.1 ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน	1. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2. มีเหตุผล	1.1 ให้โอกาสผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น 1.2 รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของผู้อื่น 2.1 ยอมรับและปฏิบัติตามความคิดเห็นที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 2.2 รู้จักใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ
2.2 ประชาธิปไตยในการดำรงชีวิต	1. ความศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย	1.1 รู้จักนำหลักการของประชาธิปไตยมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ด้านความรักและศรัทธาในอาชีพครู 3.1 การเห็นคุณค่า	1. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู 2. เกิดความสำนึกและตระหนักที่จะเป็นครูที่ดี	1.1 มีความมุ่งมั่นที่จะประกอบอาชีพครูด้วยความเต็มใจ 1.2 รู้จักปรับเปลี่ยนวิธีสอนใหม่ ๆ และไม่เบื่อก่อนายต่อการสอน 1.3 รู้หน้าที่รู้สำนึกในความเป็นครู ไม่ทอดทิ้งหน้าที่การงาน 1.4 อุทิศเวลา กำลังกายและสติปัญญาให้แก่อาชีพครู 2.1 ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับที่เป็นปุชนียบุคคล 2.2 มีความภาคภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพครู
3.2 ความรักในอาชีพครู	1. มีเจตคติที่ดีต่อศิษย์ 2. รักษาชื่อเสียงวิชาชีพครู	1.1 มีความรัก เอาใจใส่ และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีของศิษย์ได้ 1.2 ให้ความช่วยเหลือศิษย์ที่มีปัญหาด้วยความเต็มใจ 2.1 ปฏิบัติหน้าที่และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพครู

จากข้อสรุปลักษณะครูเก่งและครูดีที่ได้จากการระดมความคิดเห็น จากอาจารย์สถาบันราชภัฏดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ทำการตรวจสอบคุณลักษณะ พฤติกรรมหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ของความเป็นครูเก่งและครูดีที่ได้อีกครั้งหนึ่ง ด้วยการให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 15 คน (ภาคผนวก ข) ให้ข้อเสนอแนะ และให้ความคิดเห็นเป็นจำนวน 2 รอบ จึงได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกัน ปรากฏรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 พฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจาก
โครงการคุรุทายาท ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
ลักษณะครูเก่ง 1. ด้านการทำงาน 1.1 มีความรู้ใน วิชาชีพครู	1. รู้และเข้าใจหลักสูตร และการจัดการเรียนการ สอน 2. รู้และเข้าใจในเนื้อหา วิชาที่สอน 3. จัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้	1.1 รู้และเข้าใจหลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตรและการ นำไปใช้ 1.2 สามารถอธิบาย ชี้แจงรายละเอียดของหลักสูตร 1.3 สามารถใช้หลักสูตรในการเตรียม การสอน 1.4 สามารถสร้างสาระการเรียนรู้ที่ เกี่ยวข้องกับชีวิตของนักเรียนใน ท้องถิ่น 2.1 มีความเข้าใจอย่างละเอียดลึกซึ้ง ในเนื้อหาวิชาที่สอน 2.2 สามารถสอนให้นักเรียนนำความ รู้ไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน 3.1 จัดเตรียมแผนการสอนล่วงหน้า เป็นระบบครบทุกขั้นตอน 3.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ 3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนได้ เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน 3.4 รู้และเข้าใจประเภทของเครื่องมือ วัดผลและทำการวัดผลได้ถูกต้อง
1.2 มีความสามารถ ปฏิบัติงานหน้าที่ครู	1. บริการด้านกิจการ นักเรียน	1.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และ สติปัญญา

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
2. ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา 2.1 มีการพัฒนาตนเอง	2. การทำงานด้านธุรการ	1.2 จัดกิจกรรมในการอยู่ร่วมกับคนอื่นให้แก่นักเรียน 1.3 ให้คำปรึกษาและแนะแนวเรื่องต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน 1.4 ดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของนักเรียน 1.5 จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมขั้นพื้นฐานได้เหมาะสม 1.6 สามารถให้ข้อมูลข่าวสารการศึกษาแก่นักเรียน 2.1 ทำเอกสารประจำชั้นได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน 2.2 จัดเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ 2.3 ให้บริการข้อมูลนักเรียนและเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นปัจจุบัน 2.4 สามารถใช้เครื่องพิมพ์ดีดและหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างถูกต้อง
	1. รู้จักประเมินและปรับปรุงตนเอง	1.1 ยอมรับการประเมินตนเองจากผู้อื่นได้ 1.2 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ 1.3 มีการปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับชุมชน 1.4 สามารถทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
	2. สนใจใฝ่รู้	1.5 พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองจนเป็นแบบอย่างได้ 2.1 รักการอ่านและติดตามเหตุการณ์ปัจจุบันจากสื่อมวลชน 2.2 ศึกษาและติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา 2.3 สนใจเข้าฟังและร่วมเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อตามโอกาสที่เหมาะสม 2.4 ศึกษาหาความรู้ด้านวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2.5 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่
2.2 มีการพัฒนาโรงเรียน	1. ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	1.1 นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาสู่โรงเรียน 1.2 เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน
2.3 มีการพัฒนาชุมชน	1. บำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน	1.1 สนใจต่อปัญหาและความเป็นไปของชุมชน 1.2 เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน 1.3 นำความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยแก้ปัญหาของชุมชน
	2. การให้ความร่วมมือกับชุมชน	2.1 เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 2.2 มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาแก่ชุมชน

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ด้านความรู้ 3.1 มีความรอบรู้ สถานการณ์บ้านเมือง และความเปลี่ยนแปลง ของสังคม	1. สนใจสถานการณ์ บ้านเมืองปัจจุบัน 2. สนใจความเปลี่ยนแปลงสังคมในชุมชน	1.1 สนใจติดตามเหตุการณ์ปัจจุบัน และความเคลื่อนไหวทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม 1.2 นำความคิดเห็นเกี่ยวกับ สถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบันไปใช้ในการสอนได้ 2.1 ติดตามความก้าวหน้าของการ เปลี่ยนแปลงสังคมในชุมชน 2.2 ติดตามความเปลี่ยนแปลงบริบท ทางสังคมในชุมชน 2.3 ติดตามความเปลี่ยนแปลงทาง วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ ในชุมชน 2.4 สามารถคิดวิเคราะห์หาสาเหตุ และผลของการเปลี่ยนแปลงสังคมใน ชุมชน
3.2 มีความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	1. เป็นผู้นำทางวิชาการ ในโรงเรียน 2. เป็นผู้นำทางวิชาการ ในชุมชน	1.1 ให้ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ แก่ เพื่อนร่วมงาน 1.2 สามารถริเริ่มกิจกรรมทาง วิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน 2.1 นำความรู้วิธีการปฏิบัติทาง วิชาการที่เป็นประโยชน์มาใช้ในชุมชน 2.2 นำภูมิปัญญาในชุมชนมาใช้ให้ เกิดประโยชน์
3.3 มีการคิดแก้ปัญหา อย่างมีระบบและตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล	1. มีหลักในการคิด แก้ปัญหา	1.1 วางแผนแก้ปัญหาอย่างมีระบบ เป็นขั้นตอน 1.2 มีวิธีการคิดอย่างมีหลักการเป็น ระบบ

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
ลักษณะครูดี 1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 1.1 มีวินัย 1.2 มีความซื่อสัตย์	2. มีฐานในการคิดแก้ปัญหา	2.1 ใช้หลักกฎหมายบ้านเมืองในการคิดแก้ปัญหาได้ 2.2 ใช้หลักศีลธรรมในการคิดแก้ปัญหาได้ 2.3 ใช้ระเบียบแบบแผนประเพณีของชุมชนในการคิดแก้ปัญหาได้
	3. มีวิธีคิดแก้ปัญหา	3.1 รู้จักเลือกใช้ข้อมูลที่ต้องการในการตัดสินใจแก้ปัญหา 3.2 สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยความละเอียดรอบคอบ 3.3 ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ด้วยการใช้ข้อมูลและเหตุผล
	1. มีวินัยในตนเอง	1.1 ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนได้ถูกต้อง 1.2 รู้จักการจัดสรรโอกาสสำหรับการทำงาน 1.3 ทำงานตามหน้าที่ได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมดูแล
	2. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ	2.1 ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด 2.2 ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองและผู้อื่น
1.2 มีความซื่อสัตย์	1. มีความผูกพันที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่	1.1 มีความกระตือรือร้นและปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
1.3 มีความอดทน	1. อดทนเมื่อเกิดอุปสรรค	1.2 มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ 1.1 ปฏิบัติงานที่มีความยากให้สำเร็จได้ 1.2 ปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและพยายามเอาชนะอุปสรรค 1.3 ปฏิบัติงานจนสำเร็จไม่ท้อถอยกลางคัน
1.4 มีความประหยัด	2. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	2.1 ไม่โกรธง่ายและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ 2.2 อดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในทางบวกและทางลบ
1.5 มีความยุติธรรม	1. รู้จักประหยัดและออม	1.1 ช่วยรักษาและใช้ของสาธารณะสมบัติให้เกิดคุณค่ามากที่สุด 1.2 ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินกำลังทรัพย์ของตนเอง
	1. มีความเป็นธรรม	1.1 เอาใจใส่และปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาค 1.2 ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาค
	2. มีความเป็นกลาง	2.1 ยินดีช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่มีอคติ 2.2 ไม่เปิดเผยเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น
1.6 มีความรับผิดชอบ	1. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	1.1 วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ 1.2 เอาใจใส่ในงานในหน้าที่รับผิดชอบ
	2. ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน	2.1 ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามแผนการอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
1.7 มีความเมตตา กรุณา	1. ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อ ผู้อื่น 2. มีความปรารถนาดีต่อ นักเรียน	2.2 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จ ตามกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ 1.1 ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ จริงใจ 1.2 มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ตามกำลังความสามารถ 2.1 ให้ความรู้และคำแนะนำแก่นักเรียน อย่างเต็มความสามารถ 2.2 เป็นที่รักและเคารพของนักเรียน 2.3 สร้างความคุ้นเคยกับนักเรียนเพื่อ ให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจและเป็นที่พึ่ง ของนักเรียนได้ 2.4 ปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความ เมตตา
2. ด้านความเป็น ประชาธิปไตย 2.1 ประชาธิปไตยใน การปฏิบัติงาน	1. รับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น 2. มีเหตุผล	1.1 ให้โอกาสผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น 1.2 รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อโต้แย้งของผู้อื่น 2.1 ยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มี เหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวม 2.2 รู้จักใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ใน การปฏิบัติงานต่าง ๆ
2.2 ประชาธิปไตยใน การดำรงชีวิต	1. มีความศรัทธาใน ระบอบประชาธิปไตย	1.1 นำหลักการของประชาธิปไตยมา ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่าง เหมาะสม

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ด้านความรักและศรัทธาในอาชีพครู 3.1 มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู	2. มีอิสรภาพในการประพฤติปฏิบัติตนเอง	1.2 นำหลักการของประชาธิปไตยมาใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน 2.1 ยอมรับความเสมอภาคของคนในชุมชน 2.2 กล้าคิดกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม 2.3 ประพฤติและปฏิบัติตนเองอย่างมีอิสรภาพภายใต้กฎเกณฑ์และกฎหมาย
	1. มีความรู้สึกสนใจในการประกอบอาชีพครู	1.1 ประกอบอาชีพครูด้วยความเต็มใจ 1.2 มีความผูกพันและเห็นคุณค่าของการพัฒนาคน 1.3 ยอมรับและมุ่งมั่นในกระบวนการพัฒนาปัญญา 1.4 รู้หน้าที่ รู้สำนึกในความเป็นครู ไม่ทอดทิ้งหน้าที่การทำงาน
	2. ให้ความสำคัญในอาชีพครู	2.1 อุทิศเวลา กำลังกาย และสติปัญญา ให้แก่อาชีพครู 2.2 พัฒนาดตนเองให้ความก้าวหน้าอยู่เสมอ 2.3 ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มสติปัญญา
	3. เกิดความสำนึกและตระหนักในฐานะที่เป็นครู	3.1 ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพการเป็นครู 3.2 มีความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพครู

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะครูเก่งและครูดี	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
3.2 มีความรักในอาชีพครู	1. มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน 2. รักษาชื่อเสียงวิชาชีพครู	3.3 มีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู 1.1 มีความรักและศรัทธาที่จะช่วยพัฒนานักเรียน 1.2 มีความสุขและสนุกกับการสอนและการช่วยเหลือนักเรียน 1.3 ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ครบถ้วนสมบูรณ์ 1.4 ให้ความสนใจงานหน้าที่ของครูในทุก ๆ ด้าน 1.5 ปฏิบัติตนที่แสดงความรัก ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเสมอ 2.1 ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ 2.2 ไม่ทำสิ่งใดที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่อาชีพครู 2.3 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดเวลา

ข้อสรุปลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

จากการให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะ พฤติกรรมหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ ของความเป็นครูเก่งและครูดีด้วยเทคนิคเดลฟาย ทำให้ผู้วิจัยได้ลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ครูเก่ง มีลักษณะดังนี้

1.1 ด้านการทำงาน ประกอบด้วย

1.1.1 มีความรู้ในวิชาชีพครู

1.1.2 มีความสามารถปฏิบัติงานหน้าที่ครู

- 1.2 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา ประกอบด้วย
 - 1.2.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 1.2.2 มีการพัฒนาโรงเรียน
 - 1.2.3 มีการพัฒนาชุมชน
- 1.3 ด้านความรู้ ประกอบด้วย
 - 1.3.1 มีความรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงของสังคม
 - 1.3.2 มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 1.3.3 มีการคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
2. ครูดี มีลักษณะดังนี้
 - 2.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย
 - 2.1.1 มีวินัย
 - 2.1.2 มีความซื่อสัตย์
 - 2.1.3 มีความอดทน
 - 2.1.4 มีความประหยัด
 - 2.1.5 มีความยุติธรรม
 - 2.1.6 มีความรับผิดชอบ
 - 2.1.7 มีความเมตตากรุณา
 - 2.2 ด้านความเป็นประชาธิปไตย ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.2 ประชาธิปไตยในการดำรงชีวิต
 - 2.3 ด้านความรักและศรัทธาในอาชีพครู ประกอบด้วย
 - 2.3.1 มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู
 - 2.3.2 มีความรักในอาชีพครู

พฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

จากลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีดังกล่าว ที่เป็นลักษณะคาดหวังสำคัญของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏจะต้องให้บังเกิดขึ้น เมื่อบัณฑิตดังกล่าวได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติแล้ว ความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ จะได้รับผลกระทบทำให้มีการปรับเปลี่ยนความเป็นครูเก่งและครูดีไปด้วย สาเหตุหรือปัจจัยใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่จะนำมาอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่ง

และครูดีได้เหมาะสมคือพฤติกรรมองค์การ เพราะสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมในโรงเรียน ที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การหนึ่ง ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลที่เข้าไปสู่องค์การนั้น ๆ เสมอ ดังนั้นจากจุดมุ่งหมายการวิจัยในข้อที่ 2 ที่ต้องการศึกษาพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทนั้น ผู้วิจัยได้ใช้พฤติกรรมองค์การมาอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี มีรายละเอียดที่สำคัญ ๆ ดังนี้

ความหมายขององค์การ

การศึกษาองค์การ หรือหน่วยงานที่เป็นโรงเรียน จำเป็นต้องทราบความหมายขององค์การก่อนที่จะศึกษาเรื่องอื่น ๆ ต่อไป มีผู้ให้ความหมาย “องค์การ” แตกต่างกันไปตามทัศนะของแต่ละท่านดังนี้

นิพนธ์ ศศิธร (2520 : 12) กล่าวว่า องค์การคือคณะบุคคลที่มาวมกันแล้วแบ่งงานหน้าที่ตามความเหมาะสม และสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้บังเกิดความสำเร็จตามแนวคิดที่กำหนดไว้ร่วมกัน

จำนงค์ บุญชู (2531 : 74) สรุปความหมายองค์การว่าหมายถึง การรวมกลุ่มคนที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ภารกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการปฏิบัติการกิจ เพื่อมุ่งให้ภารกิจเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม

พยอม วงศ์สารศรี (2533 : 4 - 5) ได้สรุปว่า องค์การเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรม หรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การได้ดำเนินการ หรือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

อรุณ รักธรรม (2533 : 10) ได้สรุปความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การคือหน่วยงานทางสังคมที่มีการจัดระเบียบ หรือความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 5) กล่าวว่า องค์การหมายถึงรูปแบบการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มมีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดทิศทางการจัดระเบียบวิธีทำงาน และติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ

พิฟฟ์เนอร์ และเชอร์วูด (Piffner and Sherwood. 1960 : 30) กล่าวถึงองค์การว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่บุคคลจำนวนมากมารวมมือร่วมใจกันทำงานที่มีความสลับซับซ้อนอย่างมีระบบ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจังเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้คาดหมายไว้ร่วมกัน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1974 : 20) กล่าวว่า องค์การเป็นรูปแบบหนึ่งของกิจกรรม หรือความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการประสานความร่วมมือกันอย่างจริงจัง และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอน

แกทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn. 1978 : 18) ได้อธิบายว่า องค์การหมายถึง หน่วยทางสังคมหน่วยหนึ่งที่รวมเอารูปแบบต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเข้าไว้

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg. 1980 : 5) ให้ความหมายขององค์การว่าคือ สิ่งที่ต้องดำรงอยู่ในสังคมอย่างถาวร ที่จะต้องมีเป้าหมายและพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การแบ่งงานกันทำตามความถนัด และมีโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน

เมสคอน และคนอื่น ๆ (Mescon and other. 1985 : 9) ได้สรุปว่าองค์การประกอบด้วยบุคคลอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป มารวมกันเข้าเป็นกลุ่ม มีวัตถุประสงค์อันเป็นประโยชน์ต่อ สมาชิกฝ่ายต่าง ๆ และสมาชิกของกลุ่มจะเต็มใจเข้ามาร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ไดม็อก (Dimock. 1993 : 9) อธิบายว่า องค์การคือการจัดระเบียบโดยการนำเอา ส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันมารวมกันเข้าไว้ในรูปของส่วนรวม เพื่อให้เกิดการใช้อำนาจบริหาร งานและเป็นศูนย์อำนาจการ เพื่อให้งานดำเนินไปลุล่วงเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าองค์การหมายถึง การรวมกลุ่มกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินงานร่วมกันอย่างมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนให้เป็นไปตามโครงสร้าง และวิธีการที่กำหนดไว้ ด้วยการรวมเอารูปแบบต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเข้าไว้ด้วยกัน

ธรรมชาติและลักษณะสำคัญขององค์การ

สรรพสิ่งต่าง ๆ โดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติเฉพาะตัวที่เป็นพื้นฐาน หรือธรรมชาติของ สิ่งนั้นอยู่แล้วองค์การประเภทต่าง ๆ รวมไปถึงโรงเรียนและชุมชนมีลักษณะพื้นฐานหรือธรรมชาติขององค์การที่บ่งบอกถึงความเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม องค์การจะต้องมีธรรมชาติหรือมี ลักษณะที่เป็นระบบสังคมเพราะต้องอยู่ภายใต้กฎของสังคมและในขณะเดียวกันจะต้องอยู่ภายใต้กฎของจิตวิทยา พฤติกรรมของข้าราชการครูในโรงเรียน หรือในองค์การจะมีอิทธิพลต่อกัน และกัน รวมทั้งอิทธิพลของกลุ่มครูที่มีต่อบุคคล (อารี เพชรผุด. 2530 : 11 - 12) องค์การ จะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และทุกส่วนขององค์การจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จะแยกอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ลักษณะสำคัญขององค์การมี 3 ประการ ดังนี้ (Etzioni. 1965 : 23 - 24)

1. มีการแบ่งงาน แบ่งอำนาจ และแบ่งความรับผิดชอบในการสื่อความหมายระหว่าง บุคคลในองค์การ การแบ่งในเรื่องดังกล่าวได้จัดทำขึ้นโดยจงใจและมีเจตนาแน่วแน่เพื่อให้บรรลุ ผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน

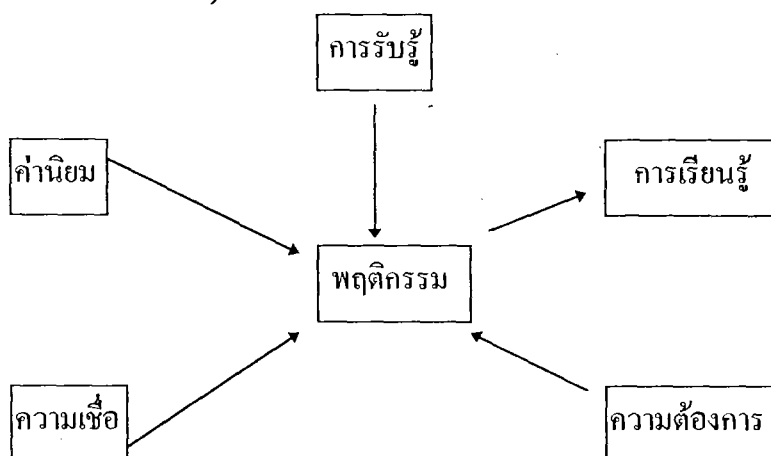
2. มีศูนย์รวมอำนาจแห่งเดียว หรือหลายแห่ง ที่คอยประสานงานหรือควบคุมงานให้ ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ศูนย์รวมแห่งอำนาจเหล่านี้จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์การอยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายบุคคลในองค์การเพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมองค์การ

พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมเป็นการกระทำหรือการแสดงออกของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การนั้น ๆ ดังนั้น การกระทำของบุคคลจึงเป็นพฤติกรรมของบุคคลนั่นเอง พฤติกรรมเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 94) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์การไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. บุคคล ประกอบขึ้นเป็นระบบสังคมขององค์การ บุคคลประกอบด้วยปัจเจกบุคคล และกลุ่มคนที่ประกอบไปด้วยกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ บุคคลมีลักษณะนิสัยพฤติกรรมของตนเอง มีความคิด มีความรู้สึกของตนเอง เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ความแตกต่างกันของบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลด้วย ความแตกต่างของบุคคลมี 2 ลักษณะคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และ ความแตกต่างภายในตัวบุคคลเอง ความแตกต่างที่สำคัญ ๆ ของบุคคลเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการรับรู้ การเรียนรู้ ความเชื่อและค่านิยม ความสามารถ บุคลิกภาพ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความพอใจในงาน ความเครียด ความท้อแท้ และความคิดสร้างสรรค์ ปรากฏตามภาพประกอบ 1 ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 :109)



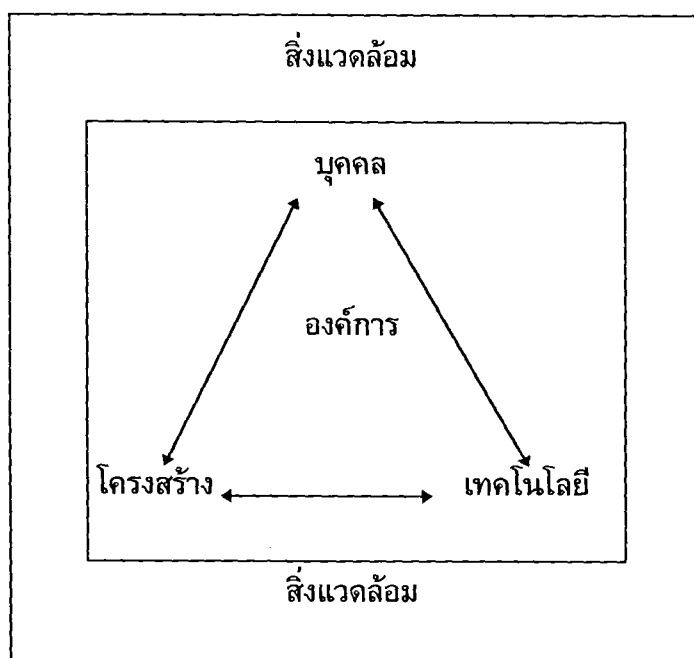
ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

2. โครงสร้าง โครงสร้างขององค์การเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์การ ความสัมพันธ์ของบุคคลทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น ความร่วมมือความขัดแย้ง หรือ การตัดสินใจ เป็นต้น

3. เทคโนโลยี เป็นทรัพยากรที่บุคคลใช้ในการทำงาน และมีผลกระทบต่อภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เทคโนโลยีช่วยให้บุคคลทำงานได้มากขึ้นและทำงานได้ดีขึ้น ขณะเดียวกันยังเป็นข้อจำกัดในสิ่งต่าง ๆ อีกด้วย

4. สิ่งแวดล้อม องค์การทุกองค์การดำเนินกิจการภายในสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อองค์การ เช่น มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคล มีผลกระทบต่อสภาพการทำงานก่อให้เกิดการแข่งขันเพื่อแย่งทรัพยากร เป็นต้น สิ่งแวดล้อมมีความแตกต่างกันเช่นเดียวกับความแตกต่างของบุคคล สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล บรรยากาศในองค์การอาจสนับสนุนหรือสกัดกั้นการทำงานของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ๆ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทคือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางมนุษย์ และสิ่งแวดล้อมทางโครงสร้าง

จากลักษณะองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์การดังกล่าว สามารถแสดงเป็นภาพประกอบ ปรากฏตามภาพประกอบ 2 ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 94)



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบหลักของพฤติกรรมองค์การ

จึงเห็นได้ว่าสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมองค์การ เนื่องจากคนมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกันไปด้วย ลักษณะพฤติกรรมระดับบุคคลที่แตกต่างกันนั้น ยังเป็นผลมาจากอิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ ทั้ง

ภายในตนเองและภายนอกตนเองที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานด้วย กล่าวได้ว่าปัจจัยอย่างเดียวกันในแต่ละบุคคลอาจเกิดพฤติกรรมแตกต่างกันได้

สตีเยส์ (Steers. 1977 : 8) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญขององค์การไว้ 4 ลักษณะดังนี้

1. ลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย

1.1 โครงสร้าง ได้แก่ การกระจายอำนาจ การแบ่งงานกันทำตามความถนัด การจัดระเบียบรูปแบบ ขนาดการควบคุม ขนาดขององค์การ และขนาดของหน่วยงาน

1.2 เทคโนโลยี ได้แก่ การดำเนินงานต่าง ๆ วัตถุประสงค์ของ และความรู้

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

2.1 ภายนอก ได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน

2.2 ภายใน ได้แก่ การไล่หาความสำเร็จ การให้ความสนใจต่อพนักงาน การมุ่งใช้รางวัลหรือการลงโทษ ความมั่นคงกับการเสี่ยง และการเปิดกว้างกับการปกปิด หรือปกป้อง

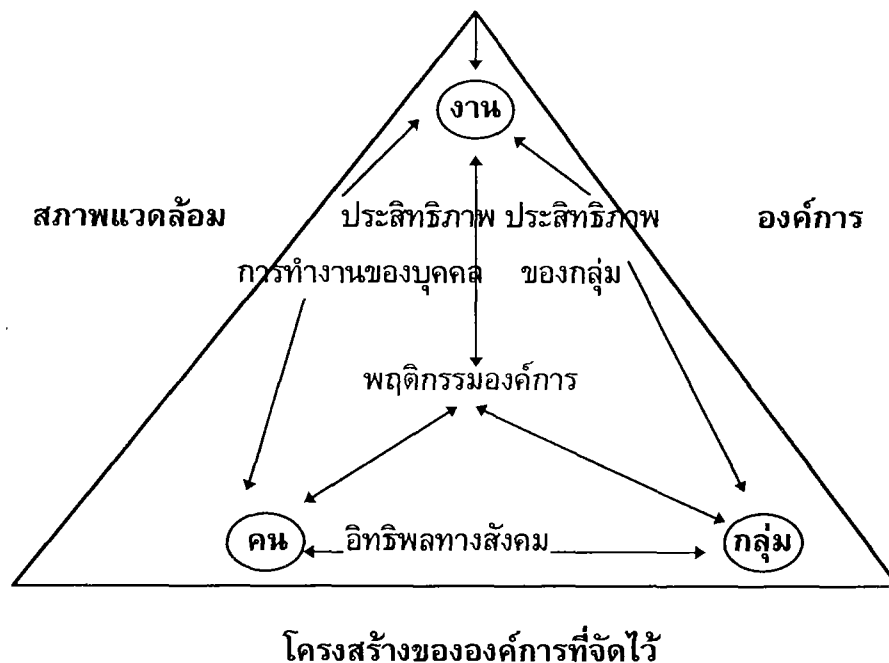
3. ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.1 การผูกพันกับองค์การ ได้แก่ การสามารถดึงดูดคนใหม่เข้ามา การสามารถรักษาคนไว้ และการทำให้เกิดความผูกพัน

3.2 ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจ เป้าหมายและความต้องการ ความสามารถต่าง ๆ และบทบาทที่ชัดเจน

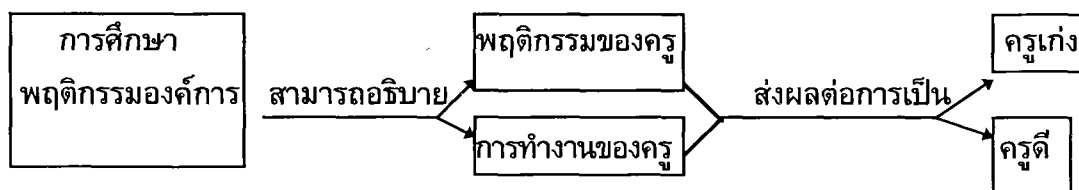
4. ลักษณะนโยบายและวิธีปฏิบัติทางการบริหาร ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหาและใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับผลงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ผู้นำและการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

แนดเลอร์ และคนอื่น ๆ (Nadler, Hackman and Lawler. 1979 : 19) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์การว่าเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมส่วนบุคคลในองค์การที่เกี่ยวข้องเรื่องคนกับการทำงานในองค์การ แล้วจึงนำไปสู่พฤติกรรมกลุ่มในองค์การ ซึ่งเป็นเรื่องธรรมชาติของกลุ่ม กลไก และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มและอิทธิพลของกลุ่ม โดยได้รับการวิเคราะห์เป็นภาพความสัมพันธ์ของคนกับกลุ่ม คนในการทำงานซึ่งเป็นภาพที่กว้างขึ้น แล้วจึงนำมาเชื่อมโยงกับการจัดออกแบบและการบริหารองค์การ ซึ่งเรื่องราวการจัดโครงสร้างและการวางระบบให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นตลอดจนไปถึงการเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเข้ากันได้อย่างสมดุล ด้วยการใช้กลยุทธ์องค์การเป็นเครื่องมือ จึงเป็นภาพรวมของพฤติกรรมองค์การได้อย่างแท้จริง ปรากฏรายละเอียดตามภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 พฤติกรรมองค์การตามแนวคิดของแนดเลอร์และคนอื่น ๆ

จากลักษณะพฤติกรรมองค์การดังกล่าว สรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษา พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ดังนั้นพฤติกรรมองค์การจึงมีผลต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์การ พฤติกรรมองค์การ จึงสนับสนุน ส่งเสริม หรือขัดขวางการปฏิบัติภารกิจขององค์การ พฤติกรรมองค์การสามารถส่งเสริมพฤติกรรมของบุคคล และการทำงานของบุคคล (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 109) โรงเรียนเป็นองค์การอย่างหนึ่ง ดังนั้นพฤติกรรมองค์การจึงอาจสนับสนุน ส่งเสริม หรือขัดขวางพฤติกรรมของครู และการทำงานของครู พฤติกรรมของครูและการทำงานของครูย่อมส่งผลต่อความเป็นครูเก่งและครูดีได้ในที่สุด แนวคิดที่กล่าวมานี้สามารถเขียนเป็นรูปภาพ ปรากฏตามภาพประกอบ 4 ดังนี้



ภาพประกอบ 4 พฤติกรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นครูเก่งและครูดี

จากลักษณะพฤติกรรมองค์การดังกล่าว สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อองค์การที่จะทำให้คนในองค์การหรือในโรงเรียนให้มีลักษณะทางพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปอาจจะดีขึ้นหรือคงที่ หรือลดลงก็ได้ พฤติกรรมองค์การจึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมในองค์การหรือในโรงเรียน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบพฤติกรรมองค์การมาใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏดังนี้

1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ศึกษาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน

2) ปัจจัยด้านบุคคลในโรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตนเอง และนักเรียน

3) ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ ขนาดของโรงเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ บริเวณที่ตั้งของโรงเรียน และเกียรติประวัติของโรงเรียน

4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ การใช้สื่อการสอน การผลิตสื่อการสอน และจำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน

ปัจจัยแต่ละด้านที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีดังกล่าว มีรายละเอียดที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

การศึกษาพฤติกรรมองค์การปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การคือ สิ่งแวดล้อม เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 94) กล่าวสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อองค์การโดยตรง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลด้วย การศึกษาตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยในการอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ด้วยการแบ่งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมออกเป็น 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน

การปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนหนึ่ง ๆ จำเป็นต้องมีการดำเนินงานร่วมกัน ทำงานในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย และร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่กับบุคคลอื่น ๆ ภายในโรงเรียนด้วย จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ และนักเรียน เพื่อให้ผลการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทจะสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพเพียงใด

ความเป็นครูเก่งและครูดีจะคงอยู่เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การได้รับความช่วยเหลือ และร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ภายในโรงเรียนด้วยสิ่งที่สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้ประการหนึ่งคือความสามัคคี ความสามัคคีภายในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญต่อพฤติกรรมทำงานของครู หากโรงเรียนใดขาดความสามัคคีในการทำงานแล้วการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ย่อมไม่เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีได้ ความสามัคคีของบุคคลภายในโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูด้วย ดังนั้นสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความเป็นครูเก่งและครูดีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความสามัคคี มีรายละเอียดดังนี้

ความสามัคคี

ความสามัคคีของบุคคลภายในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความสามัคคีทำให้เกิดความยึดมั่นในกลุ่ม (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 78 ; อ้างอิงมาจาก Wood and others. 1986 : 45) ความยึดมั่นในกลุ่มจะทำให้แสดงออกในลักษณะความเป็นมิตรมีความรู้สึกเป็นอิสระที่จะแสดงออกต่อความคิดเห็นต่าง ๆ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบในกิจกรรมที่ได้ร่วมมือกันทำ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 127) เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน ทำให้คุณภาพของผลการทำงานดียิ่งขึ้น

อรุณ รักธรรม (2533 : 124) กล่าวว่าความสามัคคีหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัย และประสานสอดคล้องกันในระหว่างระบบย่อย ซึ่งจะมีผลกระทบถึงส่วนอื่น ๆ ในทางที่ดี

แกนนอน (Gannon. 1982 : 21) และروبินส์ (ชวลิต หมิ่นนุช. 2535 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Robbins. 1984 : 30) ให้ความหมายของความสามัคคีได้สอดคล้องกันว่า เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสอดคล้องต้องกัน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ

คุนซ์และคนอื่น ๆ (Koontz and others. 1986 : 11) สรุปความหมายของความสามัคคีว่าความสามัคคีเป็นส่วนประกอบสำคัญของการบังคับบัญชา ที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีมและเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

จากความหมายของความสามัคคีดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสามัคคีเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเต็มใจและร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานสูงสุด

องค์ประกอบเกี่ยวกับความสามัคคี

ภิญโญ สาธร (2526 : 4) และเทียม โชควัฒนา (2534 : 176) กล่าวถึงความสามัคคีว่า เป็นความเห็นพ้องต้องกัน ความร่วมมือซึ่งกันและกัน และความสามัคคีกลมเกลียวกันที่จะเป็นหลักของความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์การทุกชนิด ขณะที่ ฮาลพิน (Halpin.

1966 : 151) ได้กล่าวว่าความสามัคคีทำให้สังคมของคณะครูเป็นไปด้วยความพึงพอใจ มีความสนุกสนานในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา

ฮัทชินสัน (Hutchinson. 1971 : 9) ได้กล่าวทำนองเดียวกันว่า ความสามัคคีเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างบรรยากาศภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ทำให้บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้โอกาสบุคคลได้แสดงความคิดริเริ่มอยู่ในระดับสูง

นอกจากนั้น ฮาลพิน (Halpin. 1966 : 154 - 164) ได้สรุปความสามัคคีว่าเป็นการสะท้อนปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับผู้นำทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความสามัคคีในการทำงานระดับสูงแสดงว่าคณะครูมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานด้วย

จากองค์ประกอบความสามัคคีดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความสามัคคีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานบรรลุผลมากขึ้นเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสามัคคี

นภา ศรีพรรณกุล (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสามัคคีพบว่า ความสามัคคีของบุคคลในหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญอันดับหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของกิจกรรมกลุ่ม คุณภาพ

เพอร์คีย์ และสมิท (Purkey and Smith. 1983 : 427-452) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การที่ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันดี เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

เรด และคนอื่น ๆ (Reid and others. 1988 : 24 - 26) ทำการศึกษาพบว่าความสามัคคีทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือกันในโรงเรียน คณะครูมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำงาน มีการวางแผนและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกรับนับถือซึ่งกันและกันในการทำงาน

โบเวอร์ (Bower. 1988 : 2768) ทำการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดกลางในมลรัฐจอร์เจีย จำนวน 214 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในการเรียน ความสามัคคีที่เป็นการร่วมมือช่วยเหลือกัน และความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารนักเรียน มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบนท์ลีย์ (Bentley. 1989 : 2608) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของผู้บริหารโรงเรียน ความสามัคคีของคณะครูในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น

โพเซน (Posehn. 1989 : 1606) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสามัคคี ผลการวิจัยพบว่า ความสามัคคีเป็นตัวแปรสำคัญของประสิทธิภาพขององค์การ

ลูธันส์ (Luthans. 1995 : 246) ทำการศึกษาความสามัคคีพบว่าความสามัคคีเป็นปฏิสัมพันธ์และแรงกระตุ้นต่าง ๆ ของคนในองค์การ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีเพื่อนในองค์การ มีความซื่อสัตย์ต่อกัน และทำให้บุคคลในองค์การมีความคิดเห็นทำนองเดียวกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสามัคคีเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในพฤติกรรมขององค์การ ความสามัคคีเป็นการร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามที่ต้องการ ความสามัคคีซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ใช้ศึกษาพฤติกรรมขององค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาทครั้งนี้

1.2 สิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน

การศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาทอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ผู้วิจัยเห็นว่าเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมคือสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน โรงเรียนไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เพราะการดำเนินงานของทุกโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายนอกโรงเรียน ด้วย รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน จำเป็นอย่างยิ่งต้องได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ และส่งเสริมจากคนในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ด้วย การจะได้ชื่อว่าเป็นครูที่ดีมีคุณภาพเพียงใด สิ่งที่ยังบอกได้คือได้รับการยอมรับนับถือจากคนในชุมชน ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากชุมชนในด้านต่าง ๆ ด้วย สิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียนที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

การสนับสนุนจากชุมชน

ภายในสังคมของชุมชนหนึ่ง ๆ โรงเรียนเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชุมชน ในการให้ความรู้กับสมาชิกในชุมชน โรงเรียนจะมีความก้าวหน้า เจริญรุ่งเรือง ครูผู้สอนในโรงเรียนจะมีขวัญกำลังใจในการทำงาน หรือมีประสิทธิภาพการทำงานดีเพียงใด ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน โรงเรียนใดชุมชนไม่ให้ความช่วยเหลือ ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมใด ๆ ย่อมไม่สามารถทำให้คุณภาพการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนดีขึ้นได้ ดังนั้นการสนับสนุนจากชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนไปในทิศทางต่างกัน (Barnard. 1970 : 9) โรงเรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ถ้าโรงเรียนตั้งขึ้นโดยไม่มีชุมชนหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน โรงเรียนนั้น ๆ ย่อมไม่สามารถตั้งอยู่ได้

นั่นคือโรงเรียนต้องได้รับการยอมรับ และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ และถือได้ว่าชุมชนมีส่วนเป็นเจ้าของโรงเรียน และเป็นผู้อุปถัมภ์โรงเรียนที่สำคัญอย่างยิ่ง (ภิญโญ สาร. 2526 : 65)

การจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับประถมศึกษา ประชาชนในชุมชนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2526 : 64) ได้เสนอว่าชุมชนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย มีส่วนในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการจัดกิจกรรม แรงงาน เงิน วัสดุ วิทยากร จะทำให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไปได้ ทำให้คุณภาพของครูในโรงเรียนดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ปรัชญา เวสารัชช (2527 : 40) ที่กล่าวว่าโรงเรียนประถมศึกษาเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่แทบทุกท้องถิ่น ถึงแม้รัฐบาลจะเป็นผู้รับผิดชอบการบริการด้านการศึกษาในชุมชนเป็นส่วนใหญ่ก็ตาม แต่ความสำเร็จของการจัดบริการนั้นไม่ได้อยู่กับรัฐบาลแต่เพียงฝ่ายเดียว หากแต่ชุมชนผู้รับบริการจะต้องมีภาระเกี่ยวข้องรับผิดชอบอยู่ด้วย

การสนับสนุนจากชุมชนที่มีต่อโรงเรียน นอกจากพิจารณาจากหน้าที่ต่าง ๆ ของชุมชน แล้วจะต้องพิจารณาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในชุมชนด้วย เพราะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อมทางสังคม ต่างก็เป็นปัจจัยสำคัญของการดำรงชีวิตในท้องถิ่น หรือชุมชน ที่จะช่วยเกื้อหนุนการบริหารงานของโรงเรียนในชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบในการสนับสนุนจากชุมชน

สุพิชญา วีระกุล (2521 : 44 - 46) กล่าวถึงการสนับสนุนจากชุมชนที่มีให้กับโรงเรียนควรมีลักษณะดังนี้

1. เมื่อชุมชนให้การสนับสนุนโรงเรียนในการดำเนินการกิจต่าง ๆ ที่มีอยู่จะทำงานของโรงเรียนสามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
2. ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน อาจแบ่งเป็นหลายประเภท เช่น การกำหนด เป้าหมาย นโยบาย กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการพัฒนาด้านวิชาการ อาชีพ การพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น จะทำให้กิจกรรมนั้น ๆ มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ชุมชนต้องมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน และโรงเรียนเป็นสาธารณสมบัติของชุมชนที่ควรช่วยเหลือเกื้อกูลทุกด้าน มิใช่เพียงให้ชุมชนรู้สึกว่าเป็นเพียงการมอบหมายให้คณะครูเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยมีครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่เป็นหัวหน้าเท่านั้น

4. ชุมชนเป็นสถานที่ศึกษาค้นคว้าทางประเพณี วัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการศึกษาหาความรู้ให้กับนักเรียน

5. ควรสร้างความกลมกลืนระหว่างบ้านกับโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานของชุมชน ดำเนินการพัฒนาสำหรับชุมชน โรงเรียนกับชุมชนจึงมีการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ทุกกรณี การดำรงชีพในชุมชนควรจะเป็นหลักสูตรของโรงเรียน ปฏิบัติการต่าง ๆ ควรเป็นของชุมชน โรงเรียนเป็นเพียงสถานที่ฝึกหัดให้เท่านั้น

ขณะที่ จิตรชัย อรรถนันท์ (2522 : 17) และสุวัฒน์ มุทฺธเมธา (2528 : 5) กล่าวถึงการสนับสนุนจากชุมชนว่าจะทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนคือ ช่วยในการกำหนดปัญหา และจุดมุ่งหมายของโรงเรียนให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ช่วยในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นอย่างแท้จริงช่วยโรงเรียนในการพัฒนาปรับปรุงการจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งชุมชนยังเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าประเพณี ความเชื่อ และวัฒนธรรมให้กับโรงเรียนอีกด้วย

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2526 : 54) ได้กล่าวถึงโรงเรียนจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนนั้น โรงเรียนจะต้องทำกิจกรรมทุกอย่างที่จะเป็นประโยชน์ต่อชุมชน ทั้งทางด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี พิธีการ สุขภาพอนามัย ความรื่นเริง การพักผ่อนหย่อนใจและการประกอบอาชีพของ ประชาชน จึงจะทำให้ชุมชนให้การสนับสนุนโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

ปรีชา คัมภีรปกรณ (2528 : 124 - 125) กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะส่งเสริมให้เกิดการสนับสนุนจากชุมชน ควรมีลักษณะดังนี้

1. นโยบายของโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีแนวนโยบายที่เปิดประตูโรงเรียน ความสัมพันธ์ที่ดี และการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนจะเกิดขึ้น แต่ถ้าหากมีแนวนโยบายปิดประตูโรงเรียน ความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางลบ

2. ความร่วมมือของบุคลากร บุคลากรของโรงเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร โรงเรียน ครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียน จะต้องได้รับความร่วมมือด้วยดีจากชุมชน จึงจะทำให้กิจกรรมของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

3. ความพร้อมของโรงเรียน เป็นความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะให้ความช่วยเหลือร่วมกับชุมชน

4. ความพร้อมของชุมชน ประชาชนในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ต้องมีความพร้อมที่จะร่วมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน และเป็นสิ่งสะท้อนถึงคุณภาพการทำงานของครูผู้สอนได้ด้วย

กินเดรด (Kindred. 1977 : 76 - 83) ได้เสนอแนะถึงองค์ประกอบสำคัญของการที่จะได้รับการสนับสนุนจากชุมชน มีหลักการที่สำคัญ ๆ คือ ต้องมีความบริสุทธิ์ใจ ความต่อเนื่อง

ความเรียบง่าย การสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การครอบคลุมเนื้อหา และความสามารถในการปรับตัว

เกรเดอร์และคนอื่น ๆ (Grieder and others. 1981 : 594 – 595) ได้ให้หลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบการสนับสนุนจากชุมชนว่าโรงเรียนควรมีความซื่อสัตย์ กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความตั้งใจจริง มีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง ทุกคนในชุมชนมีความเข้าใจอย่างถูกต้องและพร้อมที่จะรับฟังข้อวิจารณ์ต่าง ๆ จากชุมชน

แมทธิวส์ (Mathews. 1985 : 1062) เสนอวิธีการที่จะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนว่าโรงเรียนควรปฏิบัติดังนี้

1. สำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาที่โรงเรียนต้องการทราบ
2. ใช้นโยบายเปิด ให้ผู้ปกครองมีโอกาสได้พบปะกับผู้บริหารโรงเรียนได้
3. ใช้ระบบผู้สื่อข่าว โดยกระตุ้นให้ครูสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มากที่สุด ด้วยการเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อจะได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ของชุมชน

จากองค์ประกอบการสนับสนุนจากชุมชนดังกล่าว สรุปได้ว่า บทบาทของครูเป็นสิ่งสำคัญที่จะได้รับ หรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน เพราะเป็นผู้ที่มีการติดต่อสัมพันธ์โดยตรงกับนักเรียนและชุมชน จึงทำให้ครูเป็นหัวใจสำคัญของการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในชุมชน หรือจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนหรือไม่ โดยเฉพาะครูโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด และมีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดนั้น ประสิทธิภาพในการทำงาน การทำหน้าที่ครูผู้สอนจะบังเกิดผลที่ดีเพียงใด จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนด้วย ดังนั้นจะได้ชื่อว่าเป็นครูที่เป็นที่เคารพรัก ศรัทธา และเป็นครูที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนด้วยเช่นกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากชุมชน

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2523 : 101) ได้ศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนชุมชนในเขตการศึกษา 1 โดยศึกษากับครูใหญ่ ครูผู้สอน และกรรมการโรงเรียน พบว่าครูส่วนใหญ่อาศัยอยู่นอกเขตชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ทำให้มีปัญหาในการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในระดับมาก

บุญเลิศ นนทลือชา (2526 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความมุ่งหวังของผู้นำท้องถิ่นเกี่ยวกับบทบาทของครูที่มีต่อชุมชนชนบท โดยศึกษากับคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการพัฒนาสตรีประจำหมู่บ้าน ผู้นำเยาวชน และกลุ่มครูในชนบท ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำท้องถิ่นมีความมุ่งหวังเกี่ยวกับบทบาทของครูที่มีต่อชุมชนชนบทอยู่ในระดับสูงทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครอง

ศิริธนา กระสาทอง (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ชนบทยากจน เขตการศึกษา 11 กลุ่มที่ศึกษาคือครูโรงเรียนประถมศึกษาในและนอกโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ชนบทยากจนมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนมากในการพัฒนาชุมชน ด้านสังคม และวัฒนธรรม ส่วนด้านสาธารณสุข ด้านการเมืองการปกครอง ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ครูมีบทบาทระดับปานกลาง ตามลำดับ

ฮาคาเนน (Hakanen. 1989 : 6004A) ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครอง และกลุ่มนักวิชาการเกี่ยวกับโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเพียงใด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในมลรัฐเซาท์ดาโกต้า ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ เพราะผู้ปกครองนักเรียนยังขาดความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับความเป็นไปของโรงเรียน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากชุมชนดังกล่าว สรุปได้ว่า นอกจากครูจะมีบทบาทและหน้าที่การสอนภายในโรงเรียนแล้วครูประถมศึกษายังต้องมีบทบาทต่อชุมชนภายนอกโรงเรียนด้วยนั่นคือการทำงานในหน้าที่การสอนจะบังเกิดประสิทธิผลเพียงใด จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนด้วยครูผู้สอนจะไม่ได้ชื่อว่าเป็นครูเก่งและครูดีเลย ถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับ ไม่ได้ความศรัทธา และไม่ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ การสนับสนุนจากชุมชนเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้ครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ในตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสนับสนุนจากชุมชนเป็นสื่ออธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏ

2. ปัจจัยด้านบุคคลในโรงเรียน

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ก็คือบุคคลภายในโรงเรียน ตัวบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้พฤติกรรมการทำงานของคนในโรงเรียนปรับเปลี่ยนไปได้ บุคคลภายในโรงเรียนประกอบไปด้วยผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้บังคับบัญชา ข้าราชการครู ตนเอง และนักเรียน ทั้ง 4 ส่วนนี้มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

2.1 ผู้บังคับบัญชา

การทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ เพราะงานทั้งปวงในองค์กรจะมีความสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด องค์กรประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง

คือผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการควบคุม ตรวจสอบ วินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน และโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด และมีประสิทธิภาพมากที่สุด (พรณี ประเสริฐวงศ์ และวีรนาถ มานะกิจ. 2522 : 497) ผู้บังคับบัญชามีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของแต่ละคนที่จะชักจูงใจหรือส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในองค์การ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป (Fiedler. 1967 : 36) ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 236) ได้กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำขององค์การที่มีหน้าที่ในการจูงใจสมาชิกในหน่วยงานให้มีการปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่แตกต่างกันจึงกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำขององค์การที่จะใช้ลักษณะแบบผู้นำให้เกิดพฤติกรรมการบริหารงานให้เป็นไปตามพฤติกรรม หรือความต้องการของตน ที่จะส่งผลต่อบุคลากรในองค์การให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในองค์การนั้น ๆ มีผู้ให้ความหมายคำว่าผู้บังคับบัญชาไว้ดังนี้

กัญญา สาทร (2526 : 139) ได้กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาว่า มีหลักในการพิจารณา 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในหลาย ๆ คนที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ผู้บังคับบัญชา จึงมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น

2. ผู้บังคับบัญชา คือบุคคลที่มีอำนาจในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเป็นกระบวนการสองทาง คือ ผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในบางครั้งผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้บังคับบัญชา ความเป็นผู้บังคับบัญชา หรือภาวะผู้บังคับบัญชาจึงเป็นที่รวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มทุกคน

3. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารอาจเป็นคน ๆ เดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป อาจไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นที่ไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เป็นผู้มีอำนาจมีอิทธิพล และมีความสามารถในการจูงใจคน ให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความคิดเห็น หรือความต้องการของเขาได้

พยอม วงศ์สารศรี (2533 : 195 - 196) ให้ความหมายของผู้บังคับบัญชาว่า เป็นผู้ใช้อิทธิพล และอำนาจของตนกระตุ้นชักนำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการโดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

ฮาลพิน (Halpin. 1966 : 29 - 38) ให้ความหมายผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่ มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งคือ เป็นผู้ที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น หรือเป็นบุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น หรือเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ หรือเป็นผู้ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำในหน่วยงาน หรือเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

สต็อกคิลล์ (Stogdill. 1974 : 4) ให้ความหมายว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่สร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะพยายามให้การดำเนินงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1985 : 45) กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่นให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาคือบุคคลที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่การงาน มีบุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะตัวที่แสดงให้บุคคลอื่นได้ประจักษ์จนเกิดการยอมรับ เชื่อถือศรัทธาและยินยอมปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือคำสั่งตามที่ต้องการได้

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา

ลูเมธ เดียวิสเรต (2527 : 56-59) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนย่อมมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวแตกต่างกันออกไป ทัศนคติต่อสิ่งหนึ่ง ๆ จะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในแบบต่าง ๆ กัน ทัศนคติเหล่านี้ ได้แก่

1.1 ทัศนคติต่อตนเอง ถ้าผู้บังคับบัญชามีทัศนคติต่อตนเองอย่างหนึ่ง จะส่งผลให้เกิดภาวะผู้บังคับบัญชาอย่างหนึ่ง

1.2 ทัศนคติต่อผู้ร่วมงาน ถ้าผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงาน จะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และยอมทำให้ผู้บังคับบัญชาเช่นนี้แสดงพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาแบบร่วมมือร่วมใจได้

1.3 ทัศนคติต่อหน้าที่การงานถ้าผู้บังคับบัญชามีความเชื่อว่าตนเองต้องรับผิดชอบงานทั้งหมดของหน่วยงาน ทำให้มีความพยายามควบคุมการปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อลดความผิดพลาด และจะไม่ยอมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาที่มีทัศนคติเช่นนี้ จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมแบบอัตตาธิปไตย

2. ปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้ผู้บังคับบัญชาเกิดบุคลิกภาพ ซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ผู้ร่วมงานต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ความเข้มข้น ของความต้องการนี้จะมีผลต่อแบบผู้บังคับบัญชา

2.2 ความพร้อมของผู้ร่วมงานที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อแบบผู้บังคับบัญชา

2.3 ความเข้าใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4 ความรู้และความสามารถของผู้ร่วมงาน

3. ปัจจัยที่เกิดจากสภาวะการณ์แวดล้อม สภาวะการณ์แวดล้อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาอย่างมาก เพราะเหตุว่าองค์การจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เพื่อความอยู่รอดขององค์การเอง อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีหลายประการ ได้แก่

3.1 ลักษณะหน่วยงาน หน่วยงานต่าง ๆ ย่อมมีลักษณะและรูปแบบของตนเอง ธรรมชาติและลักษณะของหน่วยงานย่อมสร้างทัศนคติและค่านิยมให้ปรากฏแก่คนทั่วไป ซึ่งจะมีผลต่อการสร้างบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชาในองค์การด้วย

3.2 อิทธิพลของกลุ่มในองค์การ การปฏิบัติงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพเกิดจากพลังร่วมของกลุ่มดังนั้นความสำเร็จของงานจึงขึ้นอยู่กับความผูกพันและความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในกลุ่มเป็นสำคัญ ความผูกพันนั้นเกิดจากประสบการณ์ การยอมรับนับถือ และการมีจุดประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม กลุ่มใดเคยปฏิบัติงานร่วมกันมาด้วยดี กลุ่มนั้นจะมีสมรรถภาพในการทำงานของกลุ่มสูง ตรงกันข้ามถ้ากลุ่มใดมีความผูกพันร่วมกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันน้อย กลุ่มนั้นจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ยาก ดังนั้นอิทธิพลของกลุ่มจึงมีผลต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก

3.3 สภาพของปัญหาและการบริหารงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานใดก็ตามปัญหาย่อมจะต้องเกิดขึ้น บางครั้งปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติธรรมดาแต่บางครั้งปัญหานั้นเป็นเรื่องเร่งด่วน กรณีปัญหาเร่งด่วนผู้บังคับบัญชาจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง ในการวินิจฉัยปัญหาโดยลำพัง ลักษณะเช่นนี้ย่อมจะมีอิทธิพลผลักดันให้ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมแบบเผด็จการได้ง่าย

อาภา ภมรบุตร (2529 : 359-361) ได้กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาที่ดีว่าต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. รักษาสถานการณ์ในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบให้เรียบร้อยทุกด้าน
2. เป็นผู้ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีทุกด้าน และที่สำคัญคือสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานทั้งต่อหน้าและลับหลังเหมือนกันได้ด้วยความสมัครใจ
3. เป็นผู้มีอารมณ์แจ่มใส จะพูดสั่งงานหรือออกคำสั่งมีเหตุผลเชื่อถือได้ ไม่ทำงานเอาแต่ อารมณ์
4. ดำเนินงานทุกอย่างอย่างจริงจัง และยึดถือทางสายกลางเป็นทางปฏิบัติ
5. วางตัวเป็นกลาง ไม่เล่นพวกหรือสนับสนุนแต่คนใกล้ชิด ญาติพี่น้อง
6. กล้ารับผิดชอบแทนลูกน้องเมื่อมีข้อบกพร่องในการทำงาน แต่ความรับผิดชอบทางวินัยอาญา ให้เป็นไปตามระเบียบตามเรื่องของผู้ที่ก่อขึ้น
7. เป็นผู้ทำงานโดยสม่ำเสมอ

8. มีความคิดริเริ่ม ก้าวหน้าและปรับปรุงงานอยู่เสมอ
9. มีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม ควบคุมอารมณ์ได้
10. ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ได้ มีความสุจริต เสียสละ ช่วยเหลือลูกน้องตามควรแก่กรณี

พิฟฟ์เนอร์ และเฟลส์ (Piffner and Fels. 1964 : 4) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การ อันมีเงื่อนไขหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ย่อมจะก่อเกิด ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุลย์ นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกรู้ไว้เสมอว่า จะต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธเพราะอารมณ์ จะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และควรนำเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจ

ฟีดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler and Garcia. 1987 : 52) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการทำงาน หากผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาและยอมรับที่จะเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บังคับบัญชาไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ย่อมทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติหน้าที่การงาน มีความวิตกกังวล และอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีความล้มเหลวได้

จากองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาดังกล่าว สรุปได้ว่าบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาในองค์การ หรือในโรงเรียนหนึ่ง ๆ จะมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในลักษณะเป็นผู้ที่มุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งก็คือแบบผู้นำของผู้บังคับบัญชานั้นเอง ฟีดเลอร์ (Fiedler. 1967 : 36) กล่าวว่าแบบผู้นำเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนที่จะชักจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 236) มีความคิดเห็นสอดคล้องกับฟีดเลอร์ว่าแบบผู้นำเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลที่สามารถใช้จูงใจสมาชิกในหน่วยงานด้วยการปรับเปลี่ยนลักษณะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันแบบผู้นำจึงเป็นสิ่งที่ใช้ในการอธิบายลักษณะผู้บังคับบัญชาได้ รวมทั้งลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ต้องมีปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนอยู่เสมอ เนื่องจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาโรงเรียนที่จะต้องรู้จักพัฒนา มีการปรับเปลี่ยนการบริหารโรงเรียน และปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน โรงเรียนที่มีการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ย่อมมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับ ผู้บังคับบัญชา ดังนั้นตัวแปรเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาผู้วิจัยใช้แบบผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แปลง เป็นสิ่งอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 แบบผู้นำ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผู้บังคับบัญชาในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model) เนื่องจากทฤษฎีนี้มุ่งการศึกษาผู้บังคับบัญชาในด้านสถานการณ์ (Situation Approach) ซึ่งเป็นไปในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับสิ่งแวดล้อมที่ผู้บังคับบัญชาแสดงบทบาทอยู่ แนวคิดของฟีดเลอร์มุ่งศึกษาผลที่ทำให้ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ในสถานการณ์ขององค์การที่แตกต่างกัน (Fiedler. 1967 : 13- 15) หลักการเบื้องต้นของทฤษฎีนี้คือ แบบผู้นำจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชาอันเป็นลักษณะเฉพาะตัว ระดับเจตคติ และแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานในโรงเรียน ทฤษฎีของฟีดเลอร์ได้กำหนดแบบผู้นำไว้ 2 แบบคือ ผู้นำที่มุ่งงาน (Task Oriented Leader) และผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์ (Relationship Oriented Leader) ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีเป้าหมายสูงสุดในการทำงานอยู่ที่ผลสำเร็จของงาน ส่วนผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีเป้าหมายในการทำงานอยู่ที่การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ฟีดเลอร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน LPC (Least Preferred Coworker) ซึ่งระบุถึงแบบผู้นำกับผลการปฏิบัติงาน ปรากฏดังภาพประกอบ 5 (Fiedler. 1967 : 13- 14)

ผู้นำแบบมุ่งงาน คะแนน LPC จะต่ำ	ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คะแนน LPC จะสูง	ผู้นำแบบมุ่งงาน คะแนน LPC จะต่ำ
← สถานการณ์ที่ผู้นำ พอใจ	สถานการณ์ที่ผู้นำ พอใจปานกลาง	สถานการณ์ที่ผู้นำ ไม่พอใจ

ภาพประกอบ 5 แบบผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของกลุ่ม

จากภาพประกอบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าแบบผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ ผู้นำที่มุ่งงาน จะมีผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงสุดในสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำสูง หรือในสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำต่ำ ส่วนผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์ จะมีผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงสุดในสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำปานกลาง

จากทฤษฎีและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาดังกล่าว สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บังคับบัญชา ที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทคือแบบผู้นำตามทฤษฎีของฟีลเดอร์ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะผู้นำแบบมุ่งงาน และลักษณะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบผู้นำของผู้บังคับบัญชา

วิจิตร วีระกุล (2525 : 71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับอายุ เพศ ประสบการณ์ และคุณวุฒิของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีวุฒิสูงหรือมีวุฒิปริญญาโท แสดงแบบผู้นำทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่าอาจารย์ใหญ่ที่เลือกเรียนวิชาเอกและวิชาโทการบริหารการศึกษา อักษรศาสตร์ และกฎหมาย ในระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มที่จะบริหารอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่เรียนในวิชาอื่น ๆ อาจารย์ใหญ่ที่เรียนสูงกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาการบริหารและนิเทศการศึกษา จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่ได้รับการศึกษาในวิชานี้ อาจารย์ใหญ่เพศชายมีแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์มากกว่าอาจารย์ใหญ่เพศหญิง และอาจารย์ใหญ่เพศหญิงมีแบบผู้นำมุ่งงานมากกว่าอาจารย์ใหญ่เพศชาย อาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศการศึกษา การบริหารการศึกษา และการมัธยมศึกษา มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่ดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่มีประสบการณ์ในด้านนี้

โกวิทย์ เทศบุตร (2530 : 64) ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 10 พบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งด้านให้ความสำคัญกับคน และด้านให้ความสำคัญกับผลผลิตโดยพิจารณาจากตำแหน่ง อายุและประสบการณ์ มีแบบผู้นำอยู่ในเกณฑ์ทั้งสองด้าน คือสูงทั้งด้านให้ความสำคัญกับคน และด้านให้ความสำคัญกับผลผลิต

ยุพมาศ โภคสิริรักษ์ (2531 : 102) ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ว่า แบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคน กับแบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับผลผลิตผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีแบบผู้นำทั้งสองลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรมีแบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคน กับแบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับผลผลิตอยู่ในระดับสูง และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

มยุรี รัตนมุง (2534 : 151) ได้ศึกษาแบบผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดตามการรับรู้ของตนเองผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์

อำเภอพบว่า ความคิดเห็นของศึกษาธิการจังหวัดตามการรับรู้ของตนเอง กับความคิดเห็นของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด และหัวหน้าฝ่าย ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรังคน (ยุพมาศ โภคสิริรักษ์. 2531 : 46 ; อ้างอิงมาจาก Purrington. 1967 : 87-A) ได้ศึกษาแบบผู้นำของครูใหญ่กับผลงานของโรงเรียนพบว่า ในโรงเรียนที่ทำงานได้ผลต่างกันนั้น สาเหตุมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติต่างกัน ทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย และแบบผู้นำในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของโรงเรียนด้วย

ออนท์เซส (Ontzes. 1975 : 7560-A) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยสอบถามจากครูในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 237 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูพอใจในแบบผู้นำมุ่งงานมากกว่าแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ และครูที่ร่วมงานกับครูใหญ่ประเภทยึดถือตนเองเป็นหลักมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่ทำงานกับครูใหญ่ที่ใช้สายกลางและยึดงานเป็นหลัก จากผลการวิจัยดังกล่าว ออนท์เซสสรุปว่า แบบผู้นำมุ่งงานที่ยึดงานเป็นหลัก มีลักษณะย้ำจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และมีการจัดการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของครูเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอมากกว่าแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งย้ำความมุ่งหวังของบุคคลเป็นหลัก

ทรูตต์ (โกว์ฉน์ เทศบุตร. 2530 : 34 ; อ้างอิงมาจาก Truitt. 1975 : 85-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของครูใหญ่กับผลงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในมลรัฐคาร์โรไลนาเหนือ สหรัฐอเมริกา จำนวน 21 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) วัดแบบผู้นำทั้งสองด้าน และใช้แบบสอบถาม The School Outcome Questionnaire วัดผลงานของโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่มีแบบผู้นำมุ่งงานค่อนข้างสูงกว่าแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ แบบผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลงานของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบผู้นำมุ่งงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ คูก (โกว์ฉน์ เทศบุตร. 2530 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Cook. 1971 : 5063-A) ที่พบว่า ผลงานที่มีปริมาณสูงสัมพันธ์มากกับแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์

ฟีดเลอร์ เชมเมอร์ส และมาฮาร์ (Fiedler, Chemers and Marhar. 1976 : 36) ได้ทำการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

โคเฮน (Cohen. 1979 : 2372A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เพื่อจะศึกษาว่าบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนะต่อการ

บริหารงานการจัดการเรียนการสอน ความน่าเชื่อถือ ความเอาใจใส่ การมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาข้อขัดแย้งในโรงเรียน และแบบผู้นำแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่าในด้านแบบผู้นำ พบว่าบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ให้ทัศนะว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงาน

คอลลิน (Colleen. 1984 : 2722A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ในส่วนที่เกี่ยวกับแบบผู้นำพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จต่างใช้แบบผู้นำหลาย ๆ แบบ เพื่อนำไปสู่การบริหารที่ประสบความสำเร็จ โดยไม่ ใช้แบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียว

เอ็ดเวิร์ด (Edward. 1984 : 30A-31A) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างแบบผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับตัวแบบสถานการณ์ของฟีดเลอร์ ด้วยการใช้แบบสอบถาม LPC ของฟีดเลอร์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า คะแนน LPC กับ แบบผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงลบ เมื่อผู้นำอยู่ในสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับปานกลาง

อลิแซมมวล (Elisamual. 1986 : 3212A) ได้ศึกษาความแตกต่างของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จกับที่ไม่ประสบความสำเร็จใน 4 ด้านคือ การใช้อำนาจหน้าที่ของ ผู้บริหารความเป็นตัวเองของครู ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารและแบบผู้นำ ของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนต่างให้ความเห็นไม่แตกต่างกันในแบบ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จกับที่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะผู้บริหาร สามารถปรับแบบผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ถูกมองว่าเป็นผู้บริหารที่มุ่งงานน้อย ขณะที่ผู้บริหารที่ไม่ประสบความสำเร็จถูกมองว่าเป็น ผู้บริหารแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงานเช่นเดียวกัน

โลเยอร์ และโอรีลลี (Loyer and O'Reilly. 1986 : 56) ได้ประเมินผลกระทบจาก ผู้สำเร็จการฝึกอบรมเรื่องประสิทธิผลของภาวะผู้นำ โดยใช้ทฤษฎีของฟีดเลอร์เป็นแนวคิดใน การศึกษา ด้วยการใช้แบบสอบถาม LPC วัดพฤติกรรมผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี พฤติกรรมแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงในกลุ่มที่มีสถานการณ์เอื้อต่อผู้นำ ระดับสูงและต่ำ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงในกลุ่มที่มีสถานการณ์เอื้อต่อผู้นำปานกลาง

โนมิสแซน (Nomishan. 1990 : 1938A-1939A) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในประเทศไนจีเรีย โดยใช้แบบสอบถาม LBDO และ PNSQ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา แตกต่างกัน ครูส่วนใหญ่เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน มีน้อยและความพึงพอใจของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของ อาจารย์ใหญ่

จากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแบบผู้นำดังกล่าว สรุปได้ว่าแบบผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในตัวแปรผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถใช้อธิบายลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่จะส่งผลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทได้ ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาเช่นกัน คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกโรงเรียนย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่เสมอ แมนาส (มารศรี สุธานี. 2540 : 53 ; อ้างอิงมาจาก Manasse. 1986 : 151) กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาย่อมนำองค์กรไปสู่สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่จะดำรงรักษาสภาพเดิมขององค์กรให้คงอยู่เท่านั้น แต่จะเป็นผู้นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลง หากโรงเรียนหรือองค์กรใดปราศจากการเปลี่ยนแปลง องค์กรหรือโรงเรียนนั้น ๆ ย่อมไม่เกิดการพัฒนาดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะมีผลต่อผู้บังคับบัญชาที่จะใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีได้เช่นกัน มีรายละเอียดดังนี้

2.1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

การบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในภาวะปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนอยู่เสมอ ดังที่ แมนาส (มารศรี สุธานี. 2540 : 53 ; อ้างอิงมาจาก Manasse. 1986 : 151) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารย่อมนำองค์กรไปสู่สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอและต้องรู้จักปรับเปลี่ยนการบริหารงานโรงเรียนให้ทันต่อสภาพสังคมใน ปัจจุบัน การจะเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการรู้จักเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ เป็นขั้นตอน เพื่อที่จะให้โรงเรียนพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องได้รับการยอมรับนับถือจากข้าราชการครูในโรงเรียนด้วย ในขณะที่ แฮนสัน (Hanson. 1996 : 283) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โครงสร้าง ขั้นตอน และวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติให้เกิดผลในองค์กร

แนวคิดที่สำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

คูเบน (Deal. 1990 : 9 ; citing Cuban. 1984) ได้เสนอการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้เป็น 2 ระดับคือ

ระดับที่ 1 เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ประพฤติปฏิบัติเป็นประจำที่มองเห็นได้ตลอดเวลา

ระดับที่ 2 เป็นการปรับเปลี่ยนที่เป็นโครงสร้างด้านลักษณะพื้นฐาน หรือรูปลักษณะขององค์การใหม่

การบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับที่ 2 มักประสบความล้มเหลว เนื่องจากมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ผิด ซึ่งดีล (Deal. 1990 : 12) เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็น ต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเสมอไป แต่ต้องอาศัยการย้อนมองอดีต และขั้นตอนการพัฒนาของโรงเรียนที่ผ่านมา จะช่วยให้วิเคราะห์ได้ว่าสิ่งใดจำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

คอมบส์ (Combs. 1988 : 38 - 40) กล่าวว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงควรเน้นที่ความ เชื่อของคนในองค์การให้ได้ก่อน ไม่ใช่มุ่งปัจจัยภายนอก และควรให้คนในองค์การได้แสดงความคิดเห็น โดยเริ่มต้นจากปัญหาในโรงเรียนก่อนว่าเกิดจากสาเหตุอะไร แล้วพยายามจัดอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับ การขาดแคลนทรัพยากร การขาดแคลนอุปกรณ์ หรือกฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา ควรได้รับการจัดการให้เรียบร้อยก่อนมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์การ

ยูกิล (Yukl. 1994 : 227) เสนอว่า ผู้บริหารต้องรู้จักปรับรูปแบบการดำเนินงานในองค์การใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ต้องทำให้ทุกคนในองค์การมีความมั่นใจ เข้าใจวิธีการเปลี่ยนแปลงใหม่ในการทำงาน เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นประโยชน์ต่อองค์การ นั่นคือต้องเป็นผู้บริหารที่ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ให้การสนับสนุน และให้รางวัลเป็นการตอบแทนกับคนในองค์การที่ปฏิบัติตาม

ในขณะที่แมนาส (มารศรี สุธานี. 2540 : 54 ; อ้างอิงมาจาก Manasse. 1986 : 162) กล่าวว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในการกระทำหรือการตัดสินใจที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลในองค์การ

โอเวนส์ (Owens. 1995 : 211 - 219) ได้เสนอยุทธวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญไว้ 3 วิธีดังนี้

1. ยุทธวิธีการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนและเป็นแบบแผน เป็นการใช่วิธีการวางแผนในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนด้วยการใช้ข้อมูลและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาถึงวิธีการ กิจกรรมของกระบวนการ และบุคคลในองค์การด้วย ยุทธวิธีนี้ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมมาก ซึ่งมีความเชื่อว่าความคิดที่ดีต้องเกิดขึ้นนอกองค์การก่อน แล้วจึงมีการปลูกฝังให้ปฏิบัติภายในองค์การต่อไป

2. ยุทธวิธีการเปลี่ยนแปลงด้วยการใช้อำนาจบังคับ เป็นการใช้อำนาจบังคับสั่งการให้คนในองค์การยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยมีความเชื่อว่าเหตุผล ความเป็นจริงและความสัมพันธ์ของคนในองค์การ ต้องเป็นรองจากการใช้อำนาจในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. ยุทธวิธีการเปลี่ยนแปลงด้วยการให้มาตรฐานการศึกษา เป็นการทำให้คนในองค์กรเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และความเชื่อแบบเดิม ด้วยการจัดให้มีการศึกษาอบรมเพื่อให้คนในองค์กรมีทัศนคติและความเชื่อเป็นไปในทำนองเดียวกัน จึงจะทำให้เกิดความร่วมมือที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้

เลวิน (Hanson. 1996 : 286 - 287 ; citing Lewin) กล่าวถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรหนึ่ง ๆ จำเป็นต้องทราบปัญหาแวดล้อมองค์กรนั้นก่อน ทั้งปัญหาภายในและปัญหาภายนอกองค์กร เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงต้องชัดเจน มีความเหมาะสม จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้รับประโยชน์อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดบัญชา ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติหน้าที่ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่ต้องการได้

องค์ประกอบของพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามที่มุ่งหวังไว้ การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้นั้นขึ้นอยู่กับทักษะและวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชา อีฟเวอร์เรต และมอร์ริส (Everard and Morris. 1985 : 165 - 178) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีลักษณะการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีว่าควรมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์และมีแนวความคิดใหม่ ๆ สามารถวางแผนงานที่ยืดหยุ่น มีความอดทน กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้กับสมาชิกในองค์กรได้ คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งให้คนในองค์กรเห็นความเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย

เบล (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 74 ; อ้างอิงมาจาก Bell. 1988 : 204) ได้กล่าวถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาชั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้ครูในโรงเรียนเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สามารถวิเคราะห์ปัญหา มีความสามารถในการปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลง และให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

ลากานา (Lagana. 1989 : 52 - 59) เสนอว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นในภายหลังถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระด้วยตนเอง ให้ความใกล้ชิดในการทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน ให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จักกระจายอำนาจให้ครูสามารถคิดได้อย่างอิสระ และสามารถต่อรองต่อการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนได้ ให้เกิดการทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ทำให้เกิดบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในการทำงาน

คาร์เนล (Carnell. 1990 : 210 - 212) ได้เสนอลักษณะการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพนั้น คนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการวางแผน และมีส่วนร่วมในการนำแนวคิดที่ได้ไปปฏิบัติจริง ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในด้าน การเตรียมการ การวางแผน การนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง และการติดตามผลการเปลี่ยนแปลง

คิมบรอท และเบอร์เกท (Kimbrough and Burkett. 1990 : 134 - 151) ได้เสนอวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. จัดลำดับความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ให้ทุกคนในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ร่วมกันตัดสินใจ ให้เป็นความต้องการของทุกคนในองค์กรที่จะได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ และทำให้ทุกคนในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
2. ให้ทุกคนในองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการชักจูงให้กลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลง
3. ใช้ยุทธวิธีกระตุ้นคนในองค์กรให้มีความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นความต้องการที่เกิดจากความเบื่อหน่ายในสภาพแวดล้อมเดิม ความต้องการได้รับความคาดหวังในสิ่งใหม่ ๆ ความต้องการได้รับสิ่งใหม่ที่เป็นลำดับขั้นตอนและความต้องการที่ได้รับการชดเชยทางด้านจิตใจจากการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
4. การนำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติ จะต้องหลีกเลี่ยงการวางแผนการปฏิบัติไปพร้อมกับการลงมือปฏิบัติ เมื่อพบปัญหาจากการปฏิบัติแล้วนำมาแก้ไขแผนการใหม่ เป็นการกระทำที่จะทำให้เกิดความล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลงได้
5. ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
6. ทำการเผยแพร่การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จไปยังองค์กรอื่น ๆ

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994 : 715 - 717) ได้กล่าวถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่าเกิดจากแรงผลักดันภายในองค์กร และแรงผลักดันภายนอกองค์กร แรงผลักดันภายในองค์กรประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีใหม่ การเห็นคุณค่าของคนในองค์กร ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงาน และแรงผลักดันภายนอกองค์กร ประกอบด้วย การแข่งขันประสิทธิภาพขององค์กร ความต้องการของผู้รับบริการ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคมที่มีผลต่อองค์กร นอกจากนั้นเชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994 : 720) ยังได้สรุปชนิดของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้เป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา เป็นการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กละน้อย เพื่อปรับปรุงทักษะ วิธีการ และช่วยให้องค์การทำงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
2. การเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ จากสภาพเก่าไปสู่สภาพใหม่

3. การเปลี่ยนแปลงแบบปรับเปลี่ยน เป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งหมด ตั้งแต่แนวคิดวัตถุประสงค์ วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ รวมถึงโครงสร้างขององค์การด้วย

ในขณะที่ แฮนสัน (Hanson. 1996 : 284) เสนอลักษณะการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ลักษณะดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เป็นความพยายามอย่างตั้งใจที่จะจัดการกับสถานการณ์ใด ๆ เพื่อให้ผลที่ออกมาเป็นไปตามที่ตั้งใจไว้
2. การเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีปฏิบัติ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเวลาอันรวดเร็ว ไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า
3. การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป เป็นการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่ต้องใช้เวลานานในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ในการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าว อรุณ รักธรรม (2533 : 676) เสนอว่าการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่องค์การต้องการมากที่สุด เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างมีระบบมากกว่าลักษณะอื่น ๆ มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ผู้รับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงมีการร่วมมือกันในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมีน้อยหรือไม่มีเลย

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การที่จะพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือผู้บังคับบัญชาซึ่งควรมีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานปรับเปลี่ยนตามไปด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ฮอล และคนอื่น ๆ (Hall and others. 1984 : 24) ได้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียน 3 แบบในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้ริเริ่ม จะมีนโยบายที่ชัดเจน มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจเป็นผู้ทุ่มเทอย่างหนัก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการปรับปรุงหลักสูตรมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้จัดการ หรือผู้ตอบสนอง

✓ มิโน (Mino. 1991 : 43) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ที่คงอยู่ระหว่างการยอมรับของครูต่อรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับคุณลักษณะประสิทธิภาพของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในมลรัฐมิชิแกน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการยอมรับของคณะครูต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

✓ ไดเบเนด็โต (Dibenedetto. 1994 : 3797) ได้ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรในโรงเรียน

ขณะที่เซอร์แมน (Sherman. 1994 : 1445) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ที่เกี่ยวข้องกับครูด้วยการใช้การเรียนรู้ร่วมกัน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย วิสัยทัศน์ แหล่งค้นคว้าหาความรู้ การสนับสนุนจากบุคคล และความร่วมมือของครู ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง และความร่วมมือของครูมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง

✓ กันด์ลัช (Gundlach. 1995 : 1901) ได้ศึกษาวิธีการเรียนรู้องค์การด้วยการสร้างความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของผู้จัดการและทีมงานมืออาชีพในห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งในกรุงวอชิงตัน ดี.ซี. ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารและความเข้าใจในเป้าหมายการทำงานร่วมกันของสมาชิก ทำให้องค์การมีการปรับตัวและมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สรุปได้ว่าการที่จะพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการทำงานของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพที่ดีนั้น ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการพยายามปรับเปลี่ยนตามความคาดหวังของสังคมและประชาชนให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนมากที่สุดเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วย

ดังนั้นตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ด้านบุคคลในโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรหนึ่งคือ แบบผู้นำของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ แบบผู้นำมุ่งงานและแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ตามทฤษฎีของฟีลเดอร์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากแบบผู้นำเป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ใช้อธิบายได้ว่าความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครู

โครงการคุรุทายาท เมื่อบรรจุเข้ารับราชการครูแล้วนั้น แบบผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ไปปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ มีแบบผู้นำเป็นอย่างไร และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามีแบบไหน ซึ่งจะทำให้ลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทมีการปรับเปลี่ยน และได้รับผลกระทบตามไปด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2.2 เพื่อนร่วมงาน

สังคมภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในสังคมหรือในโรงเรียนเดียวกัน ข้าราชการครูต้องมีสังคมของตนเองเช่นกัน เพื่อนร่วมงานจึงเป็นกลุ่มบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีสำคัญ และมีบทบาทต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ไม่มีใครสามารถอยู่ในสังคมโดยไม่มีเพื่อนได้ ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทก็เช่นกัน ที่จะต้องมีเพื่อน มีกลุ่มของตนเองในการทำงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรเกี่ยวกับ การสนับสนุนทางสังคม และความเป็นครู มาอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท เนื่องจากทั้งสองตัวแปรนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ใช้ในการอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีได้ มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 การสนับสนุนทางสังคม

ภายในโรงเรียนแห่งหนึ่ง ๆ เป็นเสมือนสังคมย่อย ๆ ที่มีกิจกรรมการทำงานร่วมกัน ข้าราชการครูจะเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน เจ้าหน้าที่ และบุคคลภายในครอบครัว หากครูผู้สอนได้รับการยอมรับ สนับสนุน และช่วยเหลือจากบุคคลเหล่านี้ จะทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีผู้ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมไว้ดังนี้

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น กลุ่ม หรือชุมชน (House. 1981 : 15 ; citing Lin and others. 1979 : 159) ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือ และความพึงพอใจ

คาห์น และแอนโตนูชชี (House. 1981 : 16 ; citing Kahn and Antonucci. 1980) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการแสดงความชื่นชม ให้การยอมรับนับถือในการกระทำที่ถูกต้อง และเป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรง

ซาราสัน และคนอื่น ๆ (Sarason and others. 1983 : 127) สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่าทำให้เกิดความอดทน ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานในสภาพที่มีความยุ่งยากใจได้ และสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ

คอบบี้ (Ganellen and Blaney. 1984 : 156 ; citing Cobb. 1979) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นการให้การสนับสนุนในด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในตนเอง การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ และการสนับสนุนทางด้านชุมชน

แกเพเพลน (Ganellen and Blaney. 1984 : 156 ; citing Caplan. 1974) กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมได้ และให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ความช่วยเหลือประกอบด้วย การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้ทราบผลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมที่กระทำ ความช่วยเหลือในการทำงาน และการให้รางวัลสำหรับการมีพฤติกรรมที่เหมาะสม

กาเนลเลน และบลานีย์ (Ganellen and Blaney. 1984 : 156) ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นระดับของความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนที่บุคคลได้รับในเวลาที่ต้องการจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คู่สมรส ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน และสมาชิกของคนในชุมชน มีผู้แบ่งรูปแบบการสนับสนุนทางสังคมเป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 2 ลักษณะดังนี้ (Ganellen and Blaney. 1984 : 157 ; citing Dean and Lin. 1977 ; Thoits. 1982 : 147 - 148)

1. เป็นระบบที่นำบุคคลไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน หรือการปฏิบัติตน
2. เป็นระบบที่นำไปสู่ความพึงพอใจ หรือการตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อการดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในสังคม

กลุ่มที่สอง แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ลักษณะดังนี้ (Scheafer and others. 1981 : 385 - 386 ; House. 1981 : 24 - 25 ; Faber. 1983 : 156 - 157)

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เป็นความคุ้นเคย มีความสัมพันธ์ต่อกันในองค์การ เป็นเรื่องของความรู้สึกต่อบุคคลที่รู้จักและคุ้นเคย ไม่ใช้กับบุคคลแปลกหน้า ให้การยอมรับและให้กำลังใจ
2. การสนับสนุนทางด้านวัตถุสิ่งของ เป็นการดูแลและให้บริการโดยตรง ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน สามารถให้กู้ยืมเงินหรือสิ่งของแก่กันได้
3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นการให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาในการทำงาน ให้ทราบผลกระทบทที่ได้ปฏิบัติไปแล้วเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ

จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าว สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมหมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุน ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม วัตถุ และสิ่งของ ที่บุคคลได้รับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจากครอบครัว

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ครอบครัวหรือชุมชน จะเป็นสิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีที่ปรึกษา มีที่พึ่งพาเมื่อเกิดปัญหา และมีผู้ให้ ความสำคัญ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากขาดสิ่งเหล่านี้แล้วลักษณะความซึมเศร้าและความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานจะเกิดขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง (Sarason and others. 1987 : 813) การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยลดภาวะกดดันในการทำงาน (Jemmott and Magloric. 1988 : 804) เพราะการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวกันชนระหว่างแรงกดดันต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทำให้ภาวะกดดันในการทำงานลดน้อยลง

ลิน และคนอื่น ๆ (Lin and others. 1979 : 108) ได้กล่าวถึงผลดีของการสนับสนุนทางสังคมว่าช่วยลดความเสียหายและภาวะความกดดันในการทำงาน เมื่อมีผู้ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน

โคบาซา และพูเซตตี (Kobasa and Pucetti. 1983 : 839) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นสิ่งที่ช่วยลดความเครียด ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มากกว่าความเครียดที่เกิดจากอารมณ์ เป็นการให้การยอมรับ สร้างความผูกพันที่ทำให้คนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีในทุกสถานการณ์ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสามารถฉีกเริ่มกิจกรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นได้อย่างประสบความสำเร็จ

ชูเมกเกอร์ และบราวเนล (ยีนยง ไทยใจดี. 2537 : 95 ; อ้างอิงมาจาก Shumaker and Brownell. 1984 : 27) ได้สรุปการสนับสนุนทางสังคมว่าทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ได้รับความห่วงใยจากคนในองค์กร มีการเข้าร่วมกลุ่มทำกิจกรรม ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้รับการยอมรับนับถือ และทำให้ทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

แกนสเตอร์ และคนอื่น ๆ (Ganster and others. 1986 : 105) ได้สรุปว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความกดดันทางด้านต่าง ๆ ในการทำงาน ขณะที่โซโลมอนและคนอื่น ๆ (Solomon and others. 1986 : 1269) ได้สรุปว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพการดำรงชีวิตของคนในองค์กร ทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร

มิทเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell and Larson. 1987 : 205) ได้กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ทำให้นุคคูลในองค์กรมีภาวะความเครียด และความไม่พึงพอใจในการทำงานลดต่ำลง คนในองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะทำให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีต่อการทำงานด้วย โดยเฉพาะสังคมชนบทมีการสนับสนุน ทางสังคมสูงกว่าสังคมเมือง

จากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เต็มไปด้วยภาวะกดดันด้านต่าง ๆ ทั้งจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนข้าราชการครู การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนที่รับผิดชอบ เป็นต้น ภาวะความกดดันต่าง ๆ เหล่านี้ หากข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทไม่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเดียวกันแล้ว จะทำให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทมีความท้อแท้ และมีความกดดันในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลงไปด้วยนั่นคือการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทที่จะช่วยลดความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานให้ลดน้อยลงไปทำให้ลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทได้รับผลกระทบตามไปด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

อาร์มู จันทวานิช และคนอื่น ๆ (2527 : 70-71) ได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิภาพของประถมศึกษา พบว่า สภาพการทำงานของครูในกลุ่มที่ศึกษา ครูส่วนใหญ่เห็นว่าห้องทำงานของตนเองมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานน้อยไป และไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ครูส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ พอประมาณ ตลอดจนครูส่วนใหญ่เห็นว่า ครูใหญ่สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นผู้เสนอแนะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน รายงานความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้คณะครู และบุคคลอื่น ๆ ได้ทราบอยู่เสมอ ทำให้ขวัญกำลังใจของครูดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน รวมทั้งประสิทธิภาพของโรงเรียน

ซาเวจ (Savage. 1987 : 49A) ได้ศึกษาถึงผลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีส่วนช่วยแก้ปัญหาความเครียดในการบริหารงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครอบครัวเป็นแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญ ในช่วงที่ผู้บริหารประสบปัญหานำไปสู่ความกดดันนั้น หากได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์โดยการให้กำลังใจ จะทำให้ผู้บริหารมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับแรงกดดันต่าง ๆ ได้

ทอมสัน (Thomson. 1989 : 3232A) ทำการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในมลรัฐเท็กซัส โดยศึกษาว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนผู้บริหาร จากผู้ใต้บังคับบัญชา จากผู้สมรส และจากชุมชนว่ามีผลกระทบต่อความเครียดในการบริหารงานของผู้บริหารอย่างไร ผลการวิจัย

พบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนผู้บริหาร และจากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลโดยตรงต่อความเครียดของผู้บริหารมากกว่าการสนับสนุนจากคู่สมรส และชุมชน

ฟรีด (Freed. 1994 : 909) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในอาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อนครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพครู นอกจากนั้นยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการสนับสนุนทางสังคมช่วยลดความท้อแท้ในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเชน (Chen. 1995 : 41) ที่ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของครูระดับประถมศึกษาในประเทศไทย พบว่าระดับการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความท้อแท้ในการทำงานลดลงและการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนครูในโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ขณะที่วอล์กเกอร์ (Walker. 1997 : 690) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเชี่ยวชาญของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตตะวันออกเฉียงเหนือของมลรัฐเทนเนสซีผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความเชี่ยวชาญในการทำงานของครู ครูเพศหญิงมีความต้องการการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าครูเพศชาย และครูที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี ต้องการการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการครูทายาท เพราะถ้าหากข้าราชการครูโครงการครูทายาทได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการทำงานในลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีด้วย ในด้านการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งในปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ที่ใช้ในการอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการครูทายาทครั้งนี้

2.2.2 ความเป็นครู

เพื่อนข้าราชการครู ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเดียวกันนั้น จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้กับข้าราชการครูโครงการครูทายาทด้วย จึงจะสามารถกล่าวได้ว่าครูผู้สอนนั้น ๆ มีคุณภาพในการทำงานเป็นอย่างไรความเป็นครูจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพราะความเป็นครูเป็นลักษณะของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ออกมาให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึก ความรับผิดชอบ และประพฤติตนเป็นไปตามลักษณะของครูที่ดี เพื่อนร่วมงานของข้าราชการครูโครงการครูทายาทมีความเป็นครูสูง จะสามารถเป็นต้นแบบให้ข้าราชการครูโครงการครูทายาทประพฤติปฏิบัติตามได้ เพราะ

บุคคลในสังคมเดียวกัน ย่อมเลียนแบบในการประพฤติปฏิบัติตนเช่นเดียวกัน เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของคนในสังคมนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ความเป็นครูที่ดั้นผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้แล้ว ในช่วงตอนต้นของบทที่ 2 จึงสรุปได้ว่า ความเป็นครูเป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของบุคคลที่ได้สั่งสม เรียนรู้ และมีประสบการณ์ในการประพฤติปฏิบัติมา การปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ถ้าหากเป็นผู้มีความเป็นครูสูง ย่อมทำให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ได้เรียนรู้ และมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีตามไปด้วย ดังนั้นตัวแปรด้านเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวกับความเป็นครู ผู้วิจัยได้นำมาใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทด้วย

2.3 ตนเอง

การรับรู้ตนเองของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท เป็นอีกตัวแปรหนึ่งในปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งผู้วิจัยใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี เนื่องจากตัวของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทเองย่อมมีความรู้ความสามารถ ความรู้สึก และได้รับผลกระทบโดยตรงจากการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ สิ่งที่จะบ่งบอกความเป็นครูเก่งและครูดีได้นั้น คือ ความเป็นนักวิชาการ และแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งสองสิ่งนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายตัวของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทได้ ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ความเป็นนักวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักที่ครูผู้สอนทุกคนจะต้องรับผิดชอบ การพิจารณาว่าครูผู้สอนคนใดมีมาตรฐาน หรือคุณภาพเพียงใดนั้น จะถือเอางานวิชาการเป็นเครื่องมือวัดที่สำคัญ (Stoops and Johnson. 1967 : 176) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบรดเลย์ (Bradley. 1983 : 21) ที่เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ จะต้องเน้นให้ครูมีทักษะและความชำนาญในงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานธุรการและงานอื่น ๆ ถือเป็นงานอันดับรองลงไป ดังนั้นภายในโรงเรียนบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานวิชาการคือครูผู้สอน มีผู้ให้ความหมายของครูที่มีความเป็นนักวิชาการไว้ดังนี้

นิพนธ์ กิณางส์ (2522 : 80) กล่าวถึงความเป็นนักวิชาการว่าหมายถึง ผู้ที่ให้ความรู้ทางวิชาการแก่นักเรียน เป็นผู้ที่รู้จักพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียน

กัญญา สาทร (2526 : 324) กล่าวว่าความเป็นนักวิชาการนั้น ไม่ใช่มีเฉพาะแต่เพียงการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังหมายถึง กิจกรรมภายในโรงเรียนทุกชนิดที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การปรับปรุงพัฒนา และการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สายหยุด จำปาทอง (2526 : 3) กล่าวถึงความเป็นนักวิชาการว่าหมายถึง ผู้ที่จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การทำหลักสูตร การจัดทำโครงการ การเตรียมการสอน สื่อการสอน วิธีสอน และการวัดและประเมินผลการเรียน

สุวิทย์ บุญช่วย (2526 : 50) ได้กล่าวถึงความเป็นนักวิชาการว่า เป็นการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้แก่นักเรียน ตลอดจนเป็นผู้ทำการอบรมศีลธรรมจรรยา ความประพฤติให้กับนักเรียน เพื่อปลูกฝังให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพได้อย่างมีความสุขและรู้จักช่วยเหลือเผื่อแผ่ผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 9) ได้สรุปความหมายของความเป็นนักวิชาการว่าหมายถึง ผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน ให้เป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ

เดอร์เบวอส (DeBevoise. 1984 : 14) ให้ความหมายความเป็นนักวิชาการว่าหมายถึง การกระทำที่แสดงออกให้ผู้อื่นกระทำในอันที่จะพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน

เดวิส และโรมัส (Davis and Thomas. 1989 : 21) กล่าวถึงความเป็นนักวิชาการว่าเป็นบทบาทสำคัญที่จะเน้นกิจกรรมในการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในห้องเรียน

จากความหมายของความเป็นนักวิชาการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความเป็นนักวิชาการหมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำและให้ผู้อื่นกระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการตามที่ต้องการได้อย่างบรรลุผล ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนของนักเรียน

องค์ประกอบของความเป็นนักวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 18 - 19) ได้กำหนดลักษณะความเป็นนักวิชาการว่าควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้าน หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน งานการวัดและประเมินผลงานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา และงานส่งเสริมการสอน

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 52-55) กล่าวถึงครูที่มีความเป็นนักวิชาการว่าควรจัดทำแผนการสอนให้สมบูรณ์ มีความชัดเจนในเป้าประสงค์ มีเนื้อหาสมบูรณ์ และมีการประเมินผลและแก้ไขให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น สามารถเตรียมการสอนในเนื้อหาวิชาตามหลักสูตรได้อย่างสมบูรณ์ มีลำดับขั้นตอนตามหลักการ รู้จักเตรียมอุปกรณ์ จัดหาอุปกรณ์ที่จะใช้ในบทเรียนนั้น ๆ ได้ตรงตามจุดประสงค์อุปกรณ์นั้น ๆ ง่ายและประหยัด สามารถแก้ไข ดัดแปลงใช้ได้หลายโอกาส ดำเนินการสอนโดยวิธีการตามลำดับขั้น รู้จักศึกษาการใช้อุปกรณ์ และใช้ให้ถูกกับบทเรียนเหมาะสมกับเวลา มีการประเมินผลตามกระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ สามารถออกข้อสอบย่อยและข้อสอบประจำภาคเรียนได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การวัดผลการศึกษา สามารถออกข้อสอบได้เสร็จทันกำหนด และจัดพิมพ์ข้อสอบเสร็จตามวันที่กำหนด และตรวจข้อสอบเสร็จ

เรียบร้อยตามกำหนด โดยรู้จัก รักษาความลับ เป็นผู้เสียสละเวลาในการสอนซ่อมเสริม หรือ ทบทวน ตลอดจนให้งานเพิ่มเติมนอกเหนือเวลาราชการ เพื่อให้การเรียนรู้การสอนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือให้ทันตามหลักสูตร สามารถควบคุมชั้นเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอยู่เสมอ และหาทางป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่เกิดขึ้นในด้านความประพฤติ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีงาม ให้มีขึ้น รักษาเวลาในการเข้าสอนและออกจากห้องสอน รู้จักหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๆ เพื่อความแม่นยำในวิชาที่สอนหรือเพื่อสร้าง ศรัทธาต่อตนเอง มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานของตนให้ดียิ่งขึ้น รู้จักตรวจงานนักเรียน และแก้ไขข้อผิดพลาดของนักเรียนอยู่เสมอ

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความเป็นนักวิชาการ เป็นลักษณะ พฤติกรรมของครูที่จะเป็นผู้นำทางความคิด และรู้จักประพฤติปฏิบัติตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีในทางวิชาการ ทั้งในหน้าที่การสอนและการทำงานในโรงเรียน ซึ่งความเป็นนักวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครู การที่ครูจะเป็นนักวิชาการที่ดีได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงานวิชาการในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนักวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2520 : 59) ได้สรุปปัญหาในการบริหารงานวิชาการไว้ว่าการเรียนการสอนเด็กขาดความพร้อม เรียนได้ช้า ขาดแคลนสื่อการสอนและการวัดผลคะแนนปลายปีบางวิชาไม่มีการสอบทำให้การสอบได้ค่าไม่สมบูรณ์การวัดผลมีบ่อยครั้งเกินไป ทำให้เสียเวลาในการเรียนการสอน และคะแนนระหว่างปีไม่เหมาะสม

นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2521 : 13) ยังได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาไว้ว่า ครูไม่ครบชั้น ขาดครูที่มีทักษะในการสอน วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ระเบียบราชการบางอย่างขัดต่อการดำเนินงานวิชาการ ครูที่มีความสามารถเป็นพิเศษเฉพาะวิชาไม่เพียงพอ และขาดความร่วมมือในการทำงาน

สุวิทย์ พรหมมา (2528 : 117) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ยากจนหนาแน่น จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของงานวิชาการนั้น ครูผู้สอนเข้าใจหลักการ ปรัชญา และวิธีการประเมินผลน้อยมาก แม้ผู้เข้าใจก็นำมาปฏิบัติบ้างเป็นบางส่วน เพราะการสอนของครูยังยึดแบบเรียนไม่ยึดวัตถุประสงค์ ครูผู้สอนไม่สนใจสอนให้ครบตามกำหนดเวลาและจำนวนคาบที่กำหนดให้

ประยงค์ ชูรักษ์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูโดยส่วนรวมที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานวิชาการที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติแตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบ

เทียบระดับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2534 : 17-26) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการสอนยังขาดแคลนอุปกรณ์การสอน สื่อการสอน และหนังสือสำหรับให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า

แมททอกซ์ (โกวิธน์ เทศบุตร. 2530 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Mattox. 1987 : 6061) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐอิลลินอยส์ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของครูอยู่ในระดับมาก คือความต้องการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ และการประเมินผล ตลอดจนความต้องการการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

สปิริโต (Spirito. 1990 : 3986) ได้ศึกษาพฤติกรรมของครูในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของครูผู้สอนให้เป็นนักวิชาการมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่าครูผู้สอนที่มีพฤติกรรมความเป็นนักวิชาการ จะชอบใฝ่รู้ศึกษาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้านความเป็นนักวิชาการของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ผู้วิจัยจึงเลือกใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท

ส่วนอีกปัจจัยหนึ่ง que ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถใช้อธิบายลักษณะของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทได้ คือ แรงจูงใจในการทำงาน เพราะแรงจูงใจเป็นความรู้สึกของบุคคลในหน่วยงานที่จะมุ่งทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้งานในหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงานมีดังนี้

2.3.2 แรงจูงใจในการทำงาน

การทำงานในหน่วยงานหรือองค์การใดก็ตาม สมาชิกทุกคนในองค์การย่อมต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้ในการครองชีพที่มั่นคงเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข รวมไปถึงการได้เลื่อนขั้นปรับตำแหน่งเมื่อมีความดีความชอบจากการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน (French. 1964 : 28) จากลักษณะดังกล่าวรวมเรียกว่าแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานไปได้ด้วยความ

พึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น (วิญญู อังคนารักษ์. 2517 : 11)

ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้ในการครองชีพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

ดร.ณิ บุญสิงห์ (2526 : 65) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ คือความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ถ้าข้าราชการรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม จะแสดงพฤติกรรมตอบโต้ในลักษณะการทำงานน้อยลงไม่ทำงาน หรือหยุดงาน

ขณะที่ทวี คันสนียพันธุ์ (2530 : 37-38) กล่าวถึงการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการว่า ข้าราชการจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากเพียงใด อยู่ที่แรงจูงใจในการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของระบบอาวุโสและบนพื้นฐานของระบบสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การจะใช้เกณฑ์ใดใน 2 ด้านดังกล่าวขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาว่าจะพิจารณาผู้ใดกับผู้บังคับบัญชาด้วยการดูความรู้ความสามารถหรือความอาวุโสเป็นสำคัญ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2530 : 18-30) กล่าวถึงอุปนิสัยของข้าราชการไทยว่า มีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานคือยึดถือระบบอุปถัมภ์ทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่ต้องมีผู้อุปถัมภ์และผู้ถูกอุปถัมภ์ การปฏิบัติงานในหน้าที่จึงขาดความรับผิดชอบ และขาดความเอาใจใส่ที่ดีพอ ชอบปกป้องผู้ใดกับผู้บังคับบัญชาในทางที่ผิด ทำงานด้วยผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทน ปิดความรับผิดชอบหากงานในหน้าที่เกิดข้อบกพร่อง ชอบประชุมสัมมนาและฝึกอบรมโดยไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่อย่างใด มีการคอร์รัปชัน มีการทุจริตในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งแสวงหาความมั่งคั่งและเกียรติยศจากระบบราชการ เกียจคร้านในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ชอบประจบสอพลอ เพื่อต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษและการเลื่อนตำแหน่ง และไม่มีความคิดริเริ่มในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของกรมประชาสัมพันธ์ (2535 : 6-9) ที่สรุปสภาพของข้าราชการไทยว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยมีน้อยเนื่องจากระบบราชการมีกฎเกณฑ์มาก ไม่มีการยืดหยุ่น จึงเป็นสาเหตุของการทำลายความคิดริเริ่มของข้าราชการทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน เป็นงานที่มีความซ้ำซากจำเจไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ดีพอทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนั้นยังมีระบบอุปถัมภ์ในวงราชการมาก ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีการเล่นพรรคเล่นพวกมาก ไม่มีความเป็นธรรมในการเลื่อน

ขึ้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาทำให้ข้าราชการที่ไม่มีพวกพ้องหรือไม่นิยมการประจบสอพลอเกิดความท้อแท้ในการทำงาน เพราะขาดความก้าวหน้าในการทำงาน และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการขาดแรงจูงใจในการทำงาน คือสภาพเศรษฐกิจของสังคม ค่าครองชีพและรายได้จากเงิน เดือนของข้าราชการไม่เพียงพอต่อการครองชีพในสังคมปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจหรือภาคเอกชน จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการไทยด้อยลงไปมาก

สีมา สีมานันท์ (2533 : 15-16) กล่าวถึงความก้าวหน้าในระบบราชการว่าเกิดจากการเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการทุกคนต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งสองด้านดังกล่าว การให้ได้เลื่อนเงินเดือนอยู่ที่การประเมินผลการปฏิบัติงานว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองมากเพียงใด ส่วนการให้ได้เลื่อนตำแหน่งอยู่ที่การเลื่อนในตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งทั้งสองด้านดังกล่าวจะต้องเป็นลักษณะของบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการหรือนักเรียนด้วย นอกจากนั้นยังต้องเป็นคนที่ทำงานได้ดี มีความเก่งในการทำงาน รู้จักใฝ่หาความรู้ทางวิชาการ และทำงานได้อย่างมีคุณภาพ จึงจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพที่สูงได้

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 255) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานคือการได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน รวมไปถึงการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แนวคิดของกิลเมอร์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอแวนนี และคาร์เวอร์ (Sergiovanni and Carver. 1980 : 112) ที่กล่าวว่าความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโตในอนาคต ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนในองค์กรด้วย ส่วนเงินเดือนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้คนไม่พอใจในการทำงานได้ ถ้าไม่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีพอ

นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของฟรายด์แลนเดอร์และพิกเคิล (Friedlander and Pickle. 1968 : 195) ที่สรุปว่าความพอใจเพียงของค่าตอบแทนที่สมาชิกในองค์กรได้รับ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในโรงเรียน นั่นคือ ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานไปได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท มาอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการ

ครูโครงการคุรุทายาท ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับ รายได้ในการครองชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากทั้งสองด้านนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.4 นักเรียน

สิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพการสอน หรือประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนได้ดีสิ่งหนึ่งคือ ผลผลิตที่ได้จากการสอนว่ามีคุณภาพเพียงใด ผลผลิตจากการสอนของครูก็คือ นักเรียน นักเรียนมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ก็ย่อมบ่งชี้ถึงคุณภาพการสอนของครูคนนั้น ๆ ได้มากน้อยเพียงนั้น ปัจจัยด้านนักเรียนที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรด้านพฤติกรรมการเรียน มาอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท เพราะพฤติกรรมการเรียน เป็นคุณลักษณะสำคัญของนักเรียน ที่สามารถเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จ และคุณภาพการสอนของครูผู้สอนได้ว่า มีคุณภาพในการสอนที่ดีเพียงใด มีรายละเอียดดังนี้

พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

การเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อนกระบวนการหนึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการเป็นครูที่มีคุณภาพ คุณสมบัติที่สำคัญของการเป็นครูที่มีคุณภาพประการหนึ่งคือ การเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดวิทยาการความรู้ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเองวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพของครูผู้สอน คือ พฤติกรรมการเรียน (Study Behavior) ซึ่งหมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติของนักเรียนแต่ละคนที่มีต่อการเรียนทั้งในและนอกเวลาเรียน เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจย่อมจะมีพฤติกรรมนั้นซ้ำแล้วซ้ำอีก จนกระทั่งกลายเป็นนิสัยของบุคคลนั้น ๆ ไปในที่สุด (Maddox. 1963 : 2)

เฟรดเดอริก และคนอื่น ๆ (Frederick and others. 1947 : 10) กล่าวว่าพฤติกรรมการเรียนและเทคนิคในการเรียนไม่ได้เกิดจากสัญชาตญาณ หากแต่เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนใช้การฝึกฝน แก่ไข ชัดเกลา และพัฒนา จนถึงจุดสมดุลระหว่างงานที่ทำกับผลงานที่ออกมาและนำไปใช้ได้

ทัสซิง (Tussing. 1949 : 29) ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมการเรียนเป็นแบบแผน พฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ และเป็นสิ่งที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนนั้นให้ดีขึ้น

ไอเซนค์ และคนอื่น ๆ (Eysenck and others. 1972 : 92 - 93) กล่าวว่าพฤติกรรมการเรียนเป็นลักษณะของนักเรียนที่จะแสดงพฤติกรรมจนเป็นกิจนิสัย และเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยเฉพาะเมื่อได้รับการฝึกฝนหรือประสบการณ์ที่มากพอ

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน นักเรียนจะมีความสนใจ ตั้งใจเรียน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับการปลูกฝัง ให้ความรู้จากครูผู้สอน ดังนั้นการตรวจสอบว่าครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ของการเป็นครูที่ดีเพียงใด สามารถใช้พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนเป็นสิ่งที่บ่งชี้ได้เช่นกัน พร้อมกันนั้นนักเรียนที่มีความตั้งใจเรียน ก็จะทำให้ครูตั้งใจสอน อันสะท้อนพฤติกรรมการเป็นครูเก่งและครูดี

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียน

แมดดอกซ์ (Maddox. 1963 : 2) ได้ศึกษาพบว่าพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ดีควรประกอบด้วย การมีสุขภาพจิตที่ดี มีร่างกายแข็งแรง รู้จักผ่อนคลายความตึงเครียด รู้จักปรับปรุงแนวทางและวิธีการทำงาน โดยมีการวางแผนและแบ่งเวลาเรียนและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และลดความวิตกกังวล ความตื่นเต้น ประหม่า

ฮาสลาม และบราวน์ (Haslam and Brown. 1968 : 223 - 226) สรุปว่าพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนจะมีประสิทธิภาพดีขึ้นนั้น ครูผู้สอนจะต้องสร้างวิธีในการเรียนที่ดีให้แก่ นักเรียน โดยจะต้องให้นักเรียนมีความเข้าใจในเรื่องวิธีเรียน วิธีทำงาน การจัดตารางเรียน วิธีจัดสภาพแวดล้อม ที่จะทำให้การเรียนมีประสิทธิภาพ การจดงาน การเตรียมตัวสอบ การท่องหนังสือ การตอบคำถาม การเขียนรายงาน และการใช้ห้องสมุด

สมิธ (Smith. 1970 : 21 - 35) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ดี ครูผู้สอนจำเป็นต้องช่วยให้นักเรียนสามารถจัดระบบวิธีเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ควรกำหนดตาราง เวลาในการเรียน รู้จักจัดสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับตนเองในเวลาทำงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวันให้เสร็จสิ้น

แฟลนเดอร์ส (Flanders. 1970 : 140 - 141) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนโดยศึกษาลักษณะพฤติกรรมของครู 2 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนดังนี้

1. พฤติกรรมทางอ้อม ได้แก่ การยอมรับความรู้สึกรู้สึกของนักเรียน การชมเชยหรือสนับสนุนให้กำลังใจ การยอมรับหรือนำความคิดของนักเรียนมาใช้ และการถาม
2. พฤติกรรมทางตรง ได้แก่ การบรรยาย การให้แนวทางและการวิจารณ์ หรือการใช้อำนาจ

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียน

คาร์เตอร์ (Carter. 1962 : 4375A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำกว่าระดับความสามารถ ผลการศึกษาพบว่า

นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับความสามารถ มีพฤติกรรมการเรียนที่ดีกว่า
นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับความสามารถ

แฟลนเดอร์ส (Flanders. 1965 : 50 - 62) ได้ทดลองเกี่ยวกับอิทธิพลของครูที่มีต่อ
เจตคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูประเภทใช้พฤติกรรมทาง
อ้อมจะช่วยเสริมสร้างเจตคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดีกว่าครู
ประเภทใช้พฤติกรรมทางตรง

ฮาสลาม และบราวน์ (Haslam and Brown. 1968 : 223) ได้ศึกษาผลของการฝึก
พฤติกรรมการเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และได้คะแนนจากแบบสำรวจ
สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการให้ความรู้และการฝึกทักษะทางการเรียน นอกจาก
จะส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการเรียนที่มีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยปรับปรุงพฤติ
กรรมการเรียนและเจตคติในการเรียน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น

มซุมารา (Mzumara. 1996 : 4739) ได้ศึกษาการใช้แบบทดสอบความคาดหวังที่มี
ต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาในมาลาวี ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรม
การเรียนของนักเรียนและทัศนคติต่อความคาดหวังในการเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ แต่นักเรียนเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเรียนไม่แตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนดังกล่าว สรุปได้
ว่าเมื่อนักเรียนมีความกระตือรือร้น มีความสนใจ หรือตั้งใจในการเรียนแล้ว ย่อมบ่งบอกถึง
คุณภาพการสอนของครูว่ามีคุณภาพ สะท้อนถึงพฤติกรรมการสอนของครูได้ ดังนั้นปัจจัยด้าน
นักเรียน ที่ใช้ในการอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการ
ครูทายาทที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยใช้ตัวแปรด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนเป็น
ตัวแปรที่ศึกษา

3. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน

โครงสร้างขององค์กรเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งของพฤติกรรมองค์กร สถานศึกษา
ที่ได้ชื่อว่าเป็นโรงเรียน จำเป็นต้องมีส่วนประกอบไปด้วย อาคารสถานที่ และบริเวณที่ตั้งของ
โรงเรียนว่าตั้งอยู่ในพื้นที่ หรือส่วนใดของชุมชน การศึกษาลักษณะของโรงเรียนเป็นอีกปัจจัย
หนึ่ง ที่ช่วยให้ทราบได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนเป็นอย่างไร มีคุณภาพการ
สอนหรือไม่ โดยพิจารณาจากขนาดของโรงเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ บริเวณที่ตั้งของ
โรงเรียน และเกียรติประวัติของโรงเรียน มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

3.1 ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (Reid and others. 1988 : 29) จากการศึกษาของสเตอร์ (Stoers. 1977 : 67) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าขนาดขององค์กรที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์กร สำหรับขนาดของโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย นั่นคือ ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. 2529 : 31) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ศึกษาพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงโดยเฉลี่ยเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ (อำรุง จันทวานิช และคนอื่น ๆ. 2527 : 16) และพบว่าขนาดของโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่บริเวณที่ตั้งอยู่ในที่เจริญจะมีประสิทธิภาพสูง อำรุง จันทวานิช (2523 : 210) ได้ศึกษาองค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน พบว่าด้านขนาดโรงเรียน พื้นที่ และจำนวนห้องเรียน มีอิทธิพลต่อคุณภาพการเรียนการสอน นั่นคือขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคือเด็กที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า

สอดคล้องกับใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2529 : 31) ที่พบว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากมีข้อได้เปรียบทั้งในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน สภาพอาคารเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก คุณภาพของบุคลากร ความเจริญของชุมชน และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวที่ดีกว่า รวมทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากตั้งอยู่ในเมือง ลักษณะความเป็นเมืองเมื่อเปรียบเทียบกับชนบท ทำให้พัฒนาการของการเรียนรู้ของนักเรียนแตกต่างกัน

จากลักษณะขนาดของโรงเรียนดังกล่าว สรุปได้ว่าขนาดของโรงเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีผลต่อคุณภาพการสอนของครูด้วย ซึ่งขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

งานวิจัยเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน

สเลเตอร์ (Slater. 1995 : 426) ได้ศึกษาผลกระทบของขนาดของโรงเรียนระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในมลรัฐเท็กซัส ต่อการรับรู้การบริหารและการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีขั้นตอนการตัดสินใจสั้นกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่โรงเรียนที่มีขนาดเล็กก็มีอำนาจในการสั่งการทำงานน้อยเช่นกัน โรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีตัดสินใจในการใช้หลักสูตรและสื่อการสอนได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีอำนาจในการตัดสินใจใช้จ่ายเงินงบประมาณได้ดีกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก

ฮาวเลย์ (Howley. 1996 : 948) ได้ศึกษาสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่สัมพันธ์กับขนาดของโรงเรียนในมลรัฐเวอร์จิเนียตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็กนักเรียนมีความสามารถในการจ่ายเงินบำรุงการศึกษาได้น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในชุมชนที่มีขนาดเล็กเช่นกัน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กต้องการการสนับสนุนความช่วยเหลือ และงบประมาณในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ขณะที่ นีย (Nye. 1996 : 4371) ได้ศึกษาขนาดของโรงเรียนกับประเภทห้องเรียนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา มลรัฐเทนเนสซี ผลการวิจัยพบว่าขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเภทห้องเรียนขนาดเล็กทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าประเภทห้องเรียนขนาดใหญ่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการอ่านของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประเภทห้องเรียนขนาดเล็กมากที่สุด และโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน

แม็คคีย์ (Mckee. 1997 : 5126) ได้ศึกษาขนาดของโรงเรียนระดับประถมศึกษา กับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเกรด 5 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อระดับจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผิวดำในโรงเรียนขนาดใหญ่สูงกว่านักเรียนผิวดำที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียนไม่มีผลต่อขนาดของโรงเรียนหรือระดับจริยธรรม

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นขนาดของโรงเรียนสามารถใช้เป็นสิ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการทำงานของครูในด้านความเป็นครูเก่งและครูดีในโรงเรียนได้

3.2 การบริหารงานอาคารสถานที่

อาคารสถานที่ที่เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้โรงเรียนดำเนินงานไปได้ด้วยความสะดวก การจัดอาคารสถานที่อย่างเหมาะสมจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการเรียนการสอนให้กับนักเรียนและครูผู้สอนเป็นอย่างมาก จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย การบริหารงานอาคารสถานที่จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

วสันต์ ธีระนุรักษ์ (2521 : 2) ให้ความหมายการบริหารงานอาคารสถานที่ว่าหมายถึง ดึก สำนักงาน หรือสิ่งปลูกสร้างอย่างอื่นใดที่บุคคลได้เข้าไปอยู่ หรือเข้าใช้สอยได้

ชลิต พุทธรักษา (2526 : 117) ให้ความหมายการบริหารงานอาคารสถานที่ว่า หมายถึงการที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่เท่าที่มีอยู่ จัดการดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ให้

ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และได้พิจารณาแบ่งงานอาคารสถานที่ออกเป็น 3 ส่วนคือ อาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียน

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 197) ให้ความหมายการบริหารงานอาคารสถานที่ว่า หมายถึงการรู้จักจัดหา รู้จักใช้อาคารให้เป็นประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษา การให้บริการแก่ชุมชน และการรู้จักส่งเสริมทะนุบำรุงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้คงสภาพดีและสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุญช่วย จินดาประพันธ์ (2536 : 3 - 4) ได้กำหนดลักษณะการบริหารงานอาคารสถานที่ว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ของการบริหารงานอาคารสถานที่ ให้คนในองค์กรได้ทราบร่วมกัน เพื่อกำหนดบทบาทในแต่ละหน่วยงานในองค์กรให้ทราบบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อให้มีนโยบายเป็นเครื่องชี้นำแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ภายในองค์กร เพื่อเตรียมพิจารณาวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ และเพื่อเป็นการรักษาอำนาจควบคุมของฝ่ายบริหารในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปเป็นขอบข่ายการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียน ประถมศึกษา ได้ดังนี้

1. การจัดสร้างอาคารสถานที่ รวมถึงการวางแผนบริเวณที่ตั้งอาคาร การควบคุมการก่อสร้าง การตกแต่งจัดระเบียบให้เป็นไปตามหลักการจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียน ตลอดจนการรื้อถอนอาคารสถานที่
2. การใช้อาคารสถานที่ เป็นการกำหนดวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์ใช้สอยมากที่สุด ทั้งต่อการเรียนการสอนโดยตรง ต่อการเกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียนของนักเรียนและชุมชน
3. การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ เป็นการประดับตกแต่งและซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้คงสภาพเดิม หรือเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นประโยชน์คุ้มค่าที่สุด
4. การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ เป็นการควบคุมดูแลโดยทั่วไป เป็นการกำกับติดตามผลการใช้ การบำรุงรักษา การตกแต่ง รวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบแผนของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

จึงเห็นได้ว่าการบริหารอาคารสถานที่ เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูผู้สอนมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น และเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพการทำงานของครูผู้สอนได้เช่นกัน ถ้าหากผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานอาคารสถานที่อย่างดีแล้ว จะทำให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และทำให้ครูผู้สอน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีขึ้น

3.3 บริเวณที่ตั้งของโรงเรียน

การกำหนดบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอน ประถม แสงสว่าง (2527 : 60) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาควรตั้งอยู่ในบริเวณที่เงียบสงบ ห่างไกลจากโรงงานอุตสาหกรรม ไม่อยู่ในชุมชนแออัด ควรอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ห่างไกลจากแหล่งอบายมุข การคมนาคมติดต่อไปมาสะดวกและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ถาวร สารวิทย์ (2533 : 11) และ ประดิษฐ์ คุณรัตน์ (2539 : 37 - 38) ที่กล่าวว่าบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนนั้นจะต้องคำนึงถึงสถานที่ที่เหมาะสม อยู่ในบริเวณไม่ไกลจากสถานที่อยู่อาศัยของนักเรียน ที่นักเรียนสามารถเดินทางมาโรงเรียนได้ด้วยความสะดวกและปลอดภัย

เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2528 : 50) ได้กล่าวถึงบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนว่า ต้องคำนึงถึงสภาพสังคมในปัจจุบัน อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน และปัญหาทางการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อจะได้เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน และประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียน

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 201) ได้เสนอบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนว่าควรให้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา สามารถปรับปรุงและพัฒนาที่ดินได้โดยง่าย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สวยงาม และเอื้อต่อการเรียนการสอน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาในท้องถิ่นและมีความเจริญก้าวหน้า

ถาวร สารวิทย์ (2533 : 5 - 8) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านประชากร บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนต้องทราบจำนวนประชากร ความหนาแน่นของประชากร อัตราการเพิ่มและการเคลื่อนย้ายประชากร
2. ด้านการคมนาคม เส้นทางคมนาคมและเวลาที่ใช้ในการเดินทางต้องสอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศและระบบการขนส่ง ถ้าเป็นโรงเรียนประถมศึกษาไม่ควรใช้เวลาเกิน 1 ชั่วโมง
3. ด้านผังเมือง บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนเป็นสถานที่แห่งหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับบริเวณ (Zoning) ในการวางผังเมือง บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนไม่ควรจะตั้งอยู่ห่างไกลเกินไปจากสถานที่ทำการต่าง ๆ ของหน่วยงานทางราชการจนไม่ได้รับความสะดวกและปลอดภัย
4. ด้านภูมิศาสตร์ ขนาดเนื้อที่ของโรงเรียนมีเพียงพอและสามารถขยายได้โดยง่าย มีอากาศ ดี ปราศจากกลิ่นเหม็น ฝุ่น ควัน ไม่มีเสียงรบกวนจากธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ไม่อยู่ในเขตเส้นทางช่องลมพายุ น้ำท่วม และฟ้าผ่าเป็นประจำ
5. ด้านสังคม วัฒนธรรมและศาสนา บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนจะต้องเป็นที่ต้องการ และพึงพอใจต่อประชาชนในชุมชนนั้น ๆ เป็นสถานที่ที่อยู่ในแหล่งที่มีความปลอดภัยจากการทำร้ายของคน และสัตว์ต่าง ๆ

ประดิษฐ์ คุณรัตน์ (2539 : 110 - 111) ได้สรุปบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนที่ดีว่าควรมีลักษณะสำคัญคือ มีความเหมาะสมในการเลือกสถานที่ตั้งของโรงเรียน มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ ถูกสุขลักษณะ เส้นทางหรือระยะทางจากบ้านมาโรงเรียน หรือจากจุดต่าง ๆ ในบริเวณโรงเรียนมีความเหมาะสม สามารถขยายตัวของบริเวณและอาคารได้ด้วยการออกแบบที่เหมาะสม สามารถขยายตัวได้ง่าย สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย และการวางแผนบริเวณโรงเรียน อาคาร และการตกแต่งภายในและภายนอกเป็นที่ชื่นชมแก่ผู้พบเห็น

บาลด์วิน (Baldwin. 1994 : 807) ได้ศึกษาลักษณะบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนที่ดีสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองซานดิเอโก มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่นำมาใช้ในการจัดการกับบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนประกอบด้วย แบบผู้นำของครูใหญ่ การสนับสนุนจากชุมชน การติดต่อสื่อสาร การเปิดเผยวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศการเรียนที่ดีสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทท์ (Witt. 1996 : 3409) ที่พบว่าบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดี มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

น็อก (Knox. 1995 : 2061) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำการสอนของครูมีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บอสตรอม (Bostrom. 1995 : 2220) ที่พบว่าบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนประถมศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขณะที่ โจchim (Jochim. 1995 : 780) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่า บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพการสอนนักเรียน ที่มีพื้นฐานทางสภาพ เศรษฐกิจและสังคมระดับต่ำ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนดังกล่าว สรุปได้ว่า บริเวณที่ตั้งโรงเรียนประถมศึกษา ควรอยู่ในทำเลที่มีการคมนาคมสะดวก ไม่ห่างจากหมู่บ้านหรือชุมชนจนเกินไป โรงเรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่เป็นภัยต่อจิตใจและร่างกายของเด็ก จะทำให้ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี มีสภาพจิตใจที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้บังเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอีกด้วย

3.4 เกียรติประวัติของโรงเรียน

เกียรติประวัติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล หมู่คณะ หรือองค์การ จะเป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในจิตใจและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (อัจฉรา จันทร์ฉาย และคนอื่น ๆ. 2539 : 8) เพราะเกียรติประวัติเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโรงเรียนที่ได้ชื่อว่ามีคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือผลงานที่ได้รับนั้นคือเกียรติประวัติของโรงเรียน เพราะเกียรติประวัติของโรงเรียนเป็นสิ่งบ่งบอกถึงมาตรฐานและคุณภาพ ทั้งตัวบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และนักเรียน การได้รับเกียรติประวัติด้านต่าง ๆ ทั้งจากในส่วนของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียน ย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้ได้อย่างดีว่าโรงเรียนนั้น ๆ มีบุคลากรที่มีคุณภาพน่าเชื่อถือเพียงใด เดวิส และโธมัส (Davis and Thomas. 1989 : 6 - 7) กล่าวว่าเกณฑ์ในการพิจารณาประสิทธิภาพของโรงเรียนประการหนึ่งคือ การได้รับรางวัล และการเป็นที่รู้จักในตัวนักเรียนและครู

ดังนั้นเกียรติประวัติจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ (Image) ที่สังคมให้การยอมรับนับถือ วาสติก (Wastick. 1992 : 6 - 8) กล่าวว่าภาพลักษณ์ เป็นภาพที่อยู่ในใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ภาพที่เกิดขึ้นเป็นการประเมินค่าของบุคคลจากความรู้สึก ค่านิยมส่วนตัว การปฏิบัติตนเอง และความรู้ความสามารถ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลหรือสังคม

อดัม (Adam. 1992 : 3 - 10) ได้สรุปว่าภาพลักษณ์ของบุคคลเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ เป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนได้สัมผัสประสบการณ์ ความรู้ความสามารถมาเอง แต่ละบุคคลจะมีภาพลักษณ์แตกต่างกันไป
2. เกิดขึ้นโดยการสร้าง เป็นสิ่งที่บุคคลในองค์การได้มีการพัฒนา ปรับปรุง และค้นคว้าจนได้รับการยอมรับ เป็นที่ยกย่องของสังคม

จึงเห็นได้ว่าเกียรติประวัติของโรงเรียนเป็นอีกตัวแปรหนึ่ง ที่จะทำให้ครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏ มีพฤติกรรมการสอนและการปฏิบัติตน ด้วยการคำนึงถึงเกียรติประวัติของโรงเรียน จะทำให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีตามเกียรติประวัติของโรงเรียนด้วย เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ลักษณะของโรงเรียน ในด้านขนาดของโรงเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ บริเวณที่ตั้งของโรงเรียน และเกียรติประวัติของโรงเรียน มาอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน

การสอนหนังสือให้ความรู้กับนักเรียนในทุกระดับชั้นการศึกษา ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีสื่อการสอนเข้ามาช่วยในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น สื่อการสอนจึงเป็นเทคโนโลยีที่สำคัญสำหรับครูผู้สอน ครูผู้สอนจะได้ชื่อว่าเป็นครูที่สอนเก่งเพียงใด หรือเป็นครูที่ดีเพียงใดจำเป็นต้องใช้สื่อการสอนเข้าช่วยในการเรียนการสอนเสมอ ถ้าหากขาดเทคโนโลยีที่เป็นสื่อการสอนแล้ว จะทำให้คุณภาพการสอนบรรลุเป้าหมายได้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้นเทคโนโลยีในโรงเรียนที่มีผลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือสื่อการสอน เพราะสื่อการสอนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน ในฐานะเป็นตัวกลางที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียน ทั้งด้านการพัฒนา ความรู้ ความคิด ทักษะและทัศนคติ รวมทั้งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมการสอนของครูด้วยว่า ได้รู้จักนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพียงใด จึงเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความเป็นครูเก่งและครูดีของครูผู้สอนได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ดังนี้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคนอื่น ๆ (2521 : 90) ให้ความหมายสื่อการสอนว่าเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการประกอบการสอน เพื่อใช้เป็นสื่อกลางที่ครูใช้ส่งหรือถ่ายทอดไปยังนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณา เจียมทะวงษ์ (2528 : 1) ให้ความหมายสื่อการสอนว่าหมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เจตคติให้แก่ผู้เรียน หรือทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

กิดานันท์ มลิทอง (2531 : 76) กล่าวว่าสื่อการสอนหมายถึง ตัวกลางที่ช่วยนำและถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอน หรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2532 : 108) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ว่า สื่อการสอนหมายถึงวัสดุที่เป็นสิ่งสิ้นเปลือง อุปกรณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ไม่ผูกพันได้ง่าย และวิธีการได้แก่ กิจกรรมละคร เกม หรือการทดลอง เป็นต้น เพื่อใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนสามารถส่งหรือถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และทักษะ ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2533 : 80) ให้ความหมายสื่อการสอนว่าหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้สอนและผู้เรียนนำมาใช้ในระบบการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วาสนา ชาวหา (2533 : 8) กล่าวว่าสื่อการสอนหมายถึง สิ่งใดก็ตามที่เป็นตัวกลางหรือพาหนะที่นำความรู้ไปสู่ผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

สมบุรณ์ สงวนญาติ (2534 : 43-44) ให้ความหมายของสื่อการสอนว่าหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ผู้สอน และผู้เรียนนำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้กระบวนการเรียนดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ วัสดุสิ่งของที่มีอยู่ในธรรมชาติ หรือมนุษย์สร้างขึ้นมา รวมทั้งวิธีการสอนและกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ

สุโชติ ดาวสุโข และสาโรจน์ แพร่งยัง (2535 : 11) ให้ความหมายสื่อการสอนว่าหมายถึงสิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นตัวกลางถ่ายทอดความรู้หรือช่วยในการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้ใช้เพื่อช่วยในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากความหมายของนักการศึกษาที่ให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ดังกล่าว สรุปได้ว่าสื่อการสอนหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนสามารถถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ต่าง ๆ ไปสู่นักเรียนได้อย่างตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และเข้าใจในเนื้อหาที่ครูผู้สอนได้ถ่ายทอดให้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับสื่อการสอน มาอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท เนื่องจากเทคโนโลยีในโรงเรียนมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอนของครู จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความเป็นครูเก่งและครูดี เทคโนโลยีในโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาในด้าน การใช้สื่อการสอน การผลิตสื่อการสอน และจำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การใช้สื่อการสอน

การใช้สื่อการสอนนับว่ามีความสำคัญต่อผลการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมาก ถ้าหากใช้สื่อการสอนไม่ถูกต้องเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายของบทเรียนได้ผลน้อยหรือไม่ได้ผลเลย การใช้สื่อการสอนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการสอนของครู และเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความเป็นครูเก่งและครูดีของผู้สอนได้อีกด้วย เพราะถ้าเลือกใช้สื่อการสอนไม่เหมาะสมแล้ว การปฏิบัติในชั้นต่อไปย่อมไม่บังเกิดผล แม้ว่าจะมีสื่อการสอนดีเพียงใดก็ตาม กรมวิชาการ (2534 : 81) ได้สรุปว่าสื่อการสอนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนการสอน ครูผู้สอนควรพิจารณาเลือกสรรหรือสร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน หรือช่วยให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกใช้สื่อการสอนต้องสนองความต้องการทางการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

วิชัย ราษฎร์ศิริ (2522 : 60 - 63) ได้กล่าวถึงการใช้สื่อการสอนในการศึกษาระดับประถมศึกษาว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการใช้หลักสูตรประถมศึกษาในปัจจุบัน ในฐานะที่สื่อการสอนจะเป็นสิ่งสนับสนุนให้การเรียนการสอนบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่วางไว้ การใช้สื่อ

การสอนให้เกิดผลดีนั้น ครูผู้สอนต้องมีการเตรียมนักเรียน และเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อม ใช้สื่อให้เหมาะกับบทเรียนและกิจกรรม

วารินทร์ รัตมีพรหม (2531 : 36 - 38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการใช้สื่อการสอนว่า การใช้สื่อการสอนมี 5 ขั้นตอนคือ การตรวจสอบสื่อ การฝึกหัดนำเสนอสื่อ การเตรียมสภาพแวดล้อม การเตรียมผู้เรียน และการนำเสนอสื่อ ขณะที่ กิดานันท์ มลิทอง (2531 : 87 - 88) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้สื่อการสอนว่า อาจจะใช้เฉพาะขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการสอน หรือจะใช้ในทุกขั้นตอนก็ได้ ได้แก่ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นตอนการนำเสนอ หรือประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นวิเคราะห์และฝึกปฏิบัติ และขั้นสรุปบทเรียน

สมบูรณ์ สงวนญาติ (2534 : 51 - 53) กล่าวถึงการใช้สื่อการสอนว่าจะให้ผลดีนั้นมี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นเลือก ขั้นเตรียม ขั้นใช้ และขั้นวัดและประเมินผล

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้สื่อการสอน

วีระกิตต์ ลายทองสุข (2532 : 57 - 61) ศึกษาสภาพและความต้องการในการใช้สื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง สรุปได้ว่าครูเห็นว่าสื่อการสอนเป็นสิ่งจำเป็นเพราะช่วยให้การสอนได้ผลดี และทำให้นักเรียนเข้าใจสิ่งที่เรียนได้เป็นอย่างดี ครูส่วนมากใช้สื่อการสอนที่ผลิตขึ้นเองและใช้เป็นครั้งคราว สื่อที่ใช้มากคือ การสาธิต หนังสือแบบเรียน และกระดานดำ และครูมีความต้องการในการใช้สื่อการสอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของคันสนีย์ สุริยวงศ์ (2534 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการใช้สื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร พบว่าครูส่วนใหญ่ใช้สื่อการสอนเป็นครั้งคราว สื่อการสอนที่ใช้เป็นสื่อที่โรงเรียนจัดหาให้ และครูผลิตด้วยตนเอง สื่อการสอนที่ใช้มากที่สุดได้แก่ แบบเรียน กระดานดำ ของจริง เทปเสียง และรูปภาพ รวมทั้งการขาดงบประมาณในการจัดซื้อสื่อการสอนตามต้องการ ครูขาดทักษะ และประสบการณ์ในการใช้สื่อการสอน

บิลชิก (Bilchick. 1970 : 2606A) ได้ศึกษาการใช้สื่อการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า สื่อการสอนที่โรงเรียนมีอยู่นั้นไม่เพียงพอกับการใช้ประกอบการเรียนการสอน

อีริคสัน (Erickson. 1971 : 97 - 99) ได้เสนอแนะการใช้สื่อการสอนว่าควรพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

1. สื่อการสอนมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน และมีกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือไม่
2. เนื้อหาที่จะใช้สื่อการสอนเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนในชุมชนหรือสังคมหรือไม่
3. สื่อการสอนเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสอนหรือเป้าหมายของนักเรียนหรือไม่

4. สื่อการสอนนั้นให้นักเรียนได้คิด ตอบสนอง อภิปราย ศึกษา ค้นคว้า และให้แนวคิดที่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

5. สื่อการสอนนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสอนที่พึงปรารถนาหรือไม่

6. สื่อการสอนนั้นมีความแน่นอนหรือทันสมัยและแสดงถึงควมมีรสนิยมอันดีหรือไม่

เลเชอร์ (Lasher. 1972 : 6837) ได้ศึกษาทัศนคติที่มีต่อสื่อการสอนและความสามารถของครูระดับประถมศึกษา พบว่าด้านการใช้สื่อการสอนครูมีความยุ่งยากในการใช้สื่อการสอนประเภทเครื่องมือ เช่น เครื่องฉาย फिल्मสตริป เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ และครูมีความลำบากในการเลือกสื่อการสอนให้ตรงกับการเรียนรู้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อการสอนดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การที่จะเลือกใช้สื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะเกี่ยวกับความเข้าใจในลักษณะเฉพาะของสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ ว่าสามารถสร้างความสนใจและให้ความหมายต่อประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างไรบ้าง ต้องมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งของสื่อการสอนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมทั้งจุดมุ่งหมายในการนำสื่อการสอนมาใช้ ประกอบหรือร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อใช้นำบทเรียน ใช้ประกอบคำอธิบาย หรือใช้เพิ่มพูนประสบการณ์แก่ผู้เรียน จึงจะกล่าวได้ว่าเป็นครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ในความเป็นครูเก่ง และครูดีที่สามารถใช้สื่อการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

4.2 การผลิตสื่อการสอน

ในแต่ละบทเรียนแต่ละรายวิชา จำเป็นต้องใช้สื่อการสอนที่แตกต่างกันครูผู้สอนที่ดีจำเป็นต้องสามารถผลิตสื่อการสอนขึ้นมาใช้ในบทเรียนของตนเอง เพราะครูผู้สอนจะเป็นผู้ที่ทราบดีว่า ลักษณะเนื้อหาวิชา และลักษณะของนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบเป็นอย่างไร การผลิตสื่อการสอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนต้องกระทำ การผลิตสื่อการสอนให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น สาโรจน์ แ่งยัง (2529 : 17) กล่าวว่าจะต้องอาศัยหลักการจากแนวคิดของทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ว่า สื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม ในด้านการผลิต การใช้หรือการประเมินผล สามารถให้ผู้เรียนทราบผลในการเรียนได้ทันที ให้ความรู้แก่ผู้เรียนเป็น ขั้นตอนทีละน้อยจากง่ายไปหายาก ได้รับความสนใจของผู้เรียน และผู้เรียนสามารถตอบสนองได้ทันทีที่เหมาะสมกับบุคลิกภาวะและความสามารถของผู้เรียนและต้องให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ในความสำเร็จ ของตนเอง สื่อการสอนที่ผลิตสามารถตอบสนองตามหลักการดังกล่าวได้ ย่อมทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษายิ่งขึ้น ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าครูผู้สอนนั้นมีความเป็นครูเก่งและครูดีอย่างแท้จริง

เขียรศรี วิวิธสิริ (2527 : 49 - 50) กล่าวถึงการผลิตสื่อการสอนว่าควรมีหลักการดังนี้

1. วางแผนโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อมาคิดพิจารณาว่าจะทำอะไร อย่างไร
2. สืบหาข้อมูลหรือสภาพปัญหา วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรและเนื้อหา เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล
3. พัฒนาสื่อการสอนรวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ทั้งหมดที่จะช่วยในการถ่ายทอดเนื้อหาไปยังผู้รับสาร
4. ทดลองการใช้สื่อการสอนเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของสื่อ
5. ประเมินผลสื่อการสอน โดยพิจารณาตามข้อมูลที่ได้รับจากการทดลอง
6. ปรับปรุงหลังจากที่ได้ทดลอง และประเมินผลการใช้สื่อการสอน แล้วนำสื่อนั้นมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังบกพร่องอยู่
7. นำไปใช้จริง เมื่อทดสอบแก้ไขปรับปรุงสื่อการสอนจนมีคุณภาพดีแล้ว จึงนำไปเผยแพร่หรือใช้งานตามที่วางแผนไว้ต่อไป

งานวิจัยเกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอน

กำพล กระมล (2531 : 118) ได้ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์วิชาการ กลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา และศึกษาปัญหาความต้องการในการให้บริการจากศูนย์วิชาการของกลุ่มครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์พบว่า ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่งบประมาณในการผลิตสื่อมีน้อย จำนวนสื่อการสอนไม่เพียงพอกับความต้องการของครู

สวัสดี วันงูา (2533 : 110) ได้ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการผลิตสื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า สื่อการสอนที่โรงเรียนมีมากที่สุด ประเภทวัสดุได้แก่ แผนที่ ประเภทเครื่องมือได้แก่ เครื่องรับวิทยุ ประเภทกิจกรรมได้แก่ ชุดการสอน นอกจากนั้นยังพบว่าครูส่วนมากตัดสินใจใช้สื่อด้วยตนเองและใช้สื่อการสอนที่มีอยู่ในโรงเรียน ครูมีปัญหาในการผลิตสื่อเพราะมีงบประมาณน้อย ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อเอง รวมทั้งโรงเรียนมีสื่อการสอนน้อยไม่เพียงพอต่อการใช้ และหาสื่อการสอนที่ตรงกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่สอนได้ยาก

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสื่อการสอนดังกล่าว สรุปได้ว่าการผลิตสื่อการสอนเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของครูผู้สอน ที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการผลิตสื่อการสอนเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะทำให้ นักเรียนเข้าใจเนื้อหาบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น การผลิตสื่อการสอนจึงเป็นสิ่งสำคัญของการเป็นครูเก่งและครูดี

4.3 จำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน

ในแต่ละโรงเรียนโดยเฉพาะระดับประถมศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนต้องมีสื่อการสอนไว้ใช้ภายในโรงเรียน จำนวนสื่อการสอนในแต่ละรายวิชา ในแต่ละชั้นเรียนจะมีปริมาณเพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในการจัดหาซื้อวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ โรงเรียนใดที่มีสื่อการสอนอย่างพอเพียงกับการใช้ประกอบการเรียนการสอน จะทำให้ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (สุวิมล วัชรากัย. 2536 : 9) นอกจากนั้นปริมาณของสื่อการสอนที่ใช้ในการเรียนการสอน ยังมีผลต่อคุณภาพการสอนของครู และมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย (Samuels. 1970 : 398) แอลเลน (Allen. 1975 : 140 - 141) ยังได้สรุปว่า จำนวนสื่อการสอนที่มีต้องให้จำนวนพอเหมาะกับขนาดของนักเรียนด้วย จึงจะทำให้นักเรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ในบทเรียนนั้น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นครูผู้สอนที่ดีจำเป็นต้องจัดหาสื่อการสอนให้มีจำนวนมากพอสำหรับนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ

จากเอกสารดังกล่าว พอสรุปได้ว่า สื่อการสอนย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ที่สามารถบอกได้ว่าครูผู้สอนมีคุณภาพในการสอนมากน้อยเพียงใด

ตัวแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพฤติกรรมองค์การที่ใช้ในการอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ซึ่งได้จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้วิจัยใช้หลักการของพฤติกรรมองค์การมาเพื่อกำหนดตัวแปร โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภณ์ ทฤษฎีของฟีดเลอร์ และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การ มาสรุปเป็นสาระสำคัญในการอธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ศึกษาเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน จำแนกได้ดังนี้

1.1 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ ความสามัคคี

1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ การสนับสนุนจาก

ชุมชน

2. ปัจจัยด้านบุคคลในโรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตนเอง และนักเรียน จำแนกได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา ศึกษาเกี่ยวกับแบบผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2.2 ตัวแปรด้านเพื่อนร่วมงาน ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม และความเป็นครู

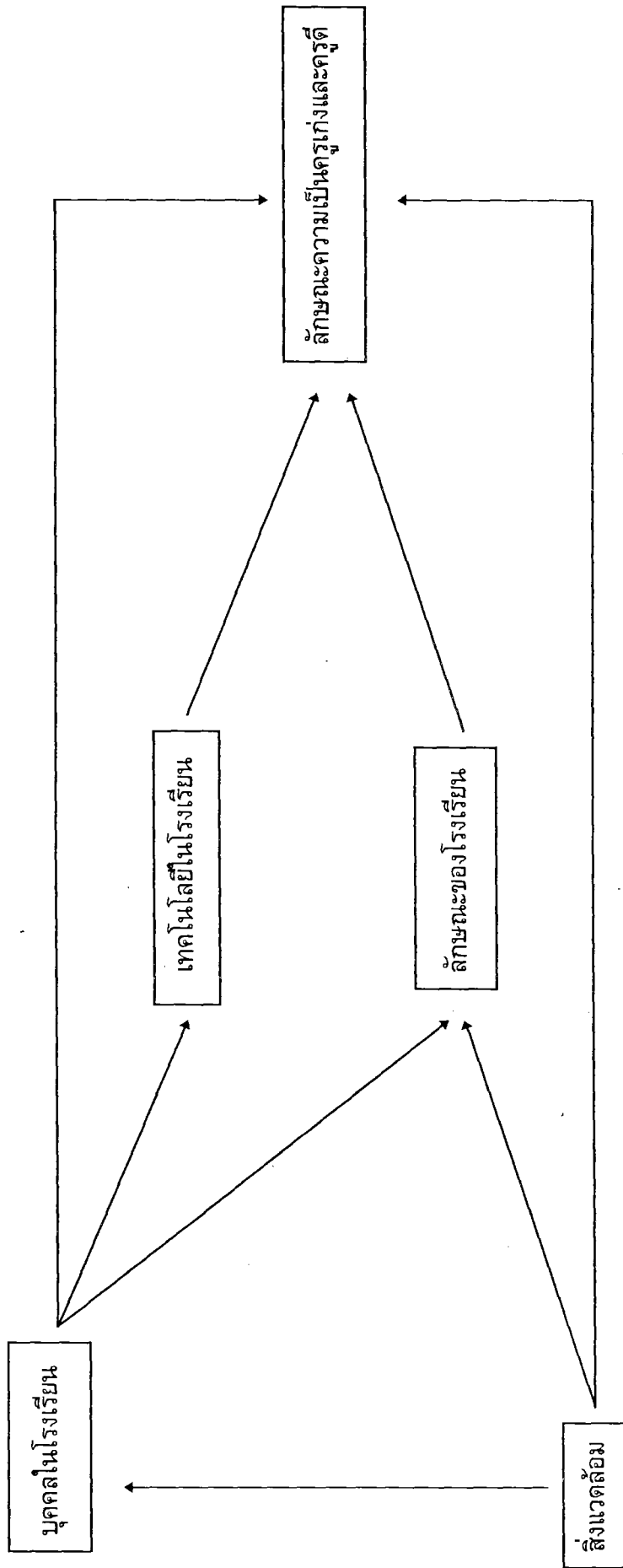
2.3 ตัวแปรด้านตนเอง ศึกษาเกี่ยวกับ ความเป็นนักวิชาการ และแรงจูงใจในการทำงาน

2.4 ตัวแปรด้านนักเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเรียน

3. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ ขนาดของโรงเรียน การบริหารงาน อาคารสถานที่ บริเวณที่ตั้งโรงเรียน และเกียรติประวัติของโรงเรียน

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ การใช้สื่อการสอน การผลิตสื่อการสอน และจำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน

จากองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏดังกล่าว สามารถสรุปเป็นแผนภาพแสดงแบบวิเคราะห์หือทธิพล (Path Analysis) ได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แสดงแบบวิเคราะห์หัตถ์เพื่ออธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุุทายาท

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกใช้เทคนิคเดลฟาย 2 รอบ ให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะครูเก่งและครูดีตลอดจนพฤติกรรมบ่งชี้ในลักษณะดังกล่าวนั้น ได้ผลสรุปตามตาราง 2 ในบทที่ 2 และขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเพื่อหาคำตอบตามจุดมุ่งหมายในบทที่ 1 ด้วยการนำพฤติกรรมบ่งชี้ของลักษณะครูเก่งและครูดีตามตาราง 2 มาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และศึกษาถึงพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาท มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ และบรรจุแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในสาขาวิชาเอกการประถมศึกษาและสาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี โดยบรรจุเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในระหว่างปี พ.ศ. 2534 ถึง พ.ศ. 2538 จำนวน 616 คน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 1) รายละเอียดปรากฏตามตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏที่เป็นประชากรบรรจุตามจังหวัดที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จังหวัด	ปีที่บรรจุเข้ารับราชการ									
	2534		2535		2536		2537		2538	
	ป	จ	ป	จ	ป	จ	ป	จ	ป	จ
ชัยภูมิ	4	5	5	4	-	12	7	1	9	8
บุรีรัมย์	2	-	6	-	7	4	5	-	3	1
สุรินทร์	5	-	6	4	6	-	20	5	2	2
อุดรธานี	1	-	8	1	-	2	6	3	2	2
สกลนคร	5	-	6	1	6	1	8	1	1	4
นครราชสีมา	15	6	19	5	10	5	16	5	2	4

ตาราง 3 (ต่อ)

จังหวัด	ปีที่บรรจุเข้ารับราชการ									
	2534		2535		2536		2537		2538	
	ป	จ	ป	จ	ป	จ	ป	จ	ป	จ
มหาสารคาม	2	1	5	1	7	6	10	1	9	3
อุบลราชธานี	10	2	12	3	11	6	10	2	4	4
กาฬสินธุ์	6	2	8	1	4	3	7	2	9	-
ขอนแก่น	3	1	5	1	3	5	10	2	3	3
อำนาจเจริญ	-	-	2	3	3	-	4	2	1	4
ศรีสะเกษ	6	-	2	2	5	2	21	7	12	3
ยโสธร	1	-	5	2	3	1	2	1	-	1
ร้อยเอ็ด	12	1	8	7	6	4	4	3	3	8
รวม	72	18	97	35	71	51	130	35	60	47

หมายเหตุ ป หมายถึง สาขาวิชาเอกการประถมศึกษา

จ หมายถึง สาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย

ตาราง 4 แสดงจำนวนข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นประชากรจำแนกตามสาขาวิชาเอก

ปี พ.ศ. ที่บรรจุรับราชการ	ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท สาขาวิชาเอก	
	การประถมศึกษา	การศึกษาปฐมวัย
2534	72	18
2535	97	35
2536	71	51
2537	130	35
2538	60	47
รวม	430	186

จากตาราง 4 แสดงจำนวนข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นประชากร จำแนกตามสาขาวิชาเอก สรุปได้ว่าประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกประถมศึกษา จำนวน 430 คน และวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จำนวน 186 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 616 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ สาขาวิชาเอกการประถมศึกษาและการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี จากสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งบรรจุเข้ารับราชการครูในช่วงระหว่างปีพ.ศ. 2534 ถึง พ.ศ.2538 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 590 คน มีวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. สํารวจรายชื่อข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สาขาวิชาเอกการประถมศึกษา และวิชาเอกการศึกษาปฐมวัยหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี และยังคงปฏิบัติหน้าที่จริงในปัจจุบัน โดยใช้ข้อมูลจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏรายละเอียดตามตาราง 3

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane. 1973 : 887) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .01 จากสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิชาเอกการประถมศึกษาหรือการศึกษาปฐมวัย

N หมายถึง จำนวนประชากรวิชาเอกการประถมศึกษา หรือการศึกษาปฐมวัย

e หมายถึง ระดับความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .01

จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 616 คน แยกเป็น ข้าราชการครูโครงการ
ครูทายาท สาขาวิชาเอกการประถมศึกษา จำนวน 430 คน และสาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย
จำนวน 186 คน เมื่อใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ ปรากฏว่าได้ข้าราชการ
ครูโครงการครูทายาทสาขาวิชาเอกการประถมศึกษา จำนวน 412 คน และสาขาวิชาเอกการ
ศึกษาปฐมวัย จำนวน 182 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 594 คน

3. สุ่มข้าราชการครูโครงการครูทายาทของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียง -
เหนือ จำแนกตามสาขาวิชาเอกการประถมศึกษาและวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จากปีที่บรรจุ
เข้ารับราชการครูระหว่างปี พ.ศ. 2534 ถึง พ.ศ. 2538 โดยใช้ปีพ.ศ. เป็นกลุ่มในการสุ่ม ด้วย
วิธีการสุ่มอย่างง่าย จึงได้กลุ่มตัวอย่างจากสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนก
ตามสาขาวิชาเอกการประถมศึกษา จำนวน 412 คน และวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จำนวน
182 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 594 คน แต่จากการเก็บข้อมูลจริงของผู้วิจัยปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่าง
ที่ได้รับการสุ่มเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บางคนได้ลาศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิตในสถาบันอุดม-
ศึกษาต่าง ๆ และบางคนได้ย้ายออกจากพื้นที่จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว จึงทำให้
มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้จากการเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 545 คน คิดเป็นร้อยละ 91.75
ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มมาทั้งหมด ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มากพอ
สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ปรากฏรายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูล
จริง ตามตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนข้าราชการครูโครงการครูทายาทของสถาบันราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียง-
เหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริง จำแนกตามสาขาวิชาเอก

ปีบรรจุรับราชการ	ประถมศึกษา	การศึกษาปฐมวัย	รวม
2534	66	16	82
2535	80	26	106
2536	64	51	115
2537	105	30	135
2538	60	47	107
รวม	375	170	545

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริงตามตาราง 5 สามารถจำแนก
กลุ่มตัวอย่างตามจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏตามตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริง จำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	พ.ศ. 2534		พ.ศ. 2535		พ.ศ. 2536		พ.ศ.2537		พ.ศ. 2538		รวม
	ป	ฐ	ป	ฐ	ป	ฐ	ป	ฐ	ป	ฐ	
ชัยภูมิ	4	5	5	4	-	12	7	1	9	8	55
บุรีรัมย์	2	-	1	-	7	4	1	-	3	1	19
สุรินทร์	5	-	3	1	1	-	11	1	2	2	26
อุดรธานี	1	1	8	1	1	2	6	3	2	2	27
สกลนคร	5	-	6	1	6	1	8	1	1	4	33
นครราชสีมา	9	3	11	3	10	5	4	5	2	4	26
มหาสารคาม	2	1	5	-	4	6	10	-	9	3	40
อุบลราชธานี	10	2	12	3	11	6	10	2	4	4	64
กาฬสินธุ์	6	2	8	1	4	3	7	2	9	-	42
ขอนแก่น	3	1	5	1	3	5	10	2	3	3	36
อำนาจเจริญ	-	-	2	1	3	-	4	2	1	4	17
ศรีสะเกษ	6	-	1	2	5	2	21	7	12	3	59
ยโสธร	1	-	5	1	3	1	2	1	-	1	15
ร้อยเอ็ด	12	1	8	7	6	4	4	3	3	8	56
รวม	66	16	80	26	64	51	105	30	60	47	545

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท วิชาเอกการประถมศึกษา และวิชาเอกการศึกษา
ปฐมวัย ที่บรรจุเข้ารับราชการครูในระหว่างปี พ.ศ. 2534 ถึงปี พ.ศ. 2538

2. ตัวแปรเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี
ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- 2.1.1 สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ในด้าน ความสามัคคี
 - 2.1.2 สิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ในด้าน การสนับสนุนจากชุมชน
 - 2.2 ปัจจัยด้านบุคคลในโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ผู้บังคับบัญชา ในด้าน
 - 2.2.1.1 แบบผู้นำ
 - 2.2.1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.2 เพื่อนร่วมงาน ในด้าน
 - 2.2.2.1 การสนับสนุนทางสังคม
 - 2.2.2.2 ความเป็นครู
 - 2.2.3 ตนเอง ในด้าน
 - 2.2.3.1 ความเป็นนักวิชาการ
 - 2.2.3.2 แรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2.4 นักเรียน ในด้าน
 - 2.2.4.1 พฤติกรรมการเรียน
 - 2.3 ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 2.3.1 ขนาดของโรงเรียน
 - 2.3.2 การบริหารงานอาคารสถานที่
 - 2.3.3 บริเวณที่ตั้งของโรงเรียน
 - 2.3.4 เกียรติประวัติของโรงเรียน
 - 2.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 2.4.1 การใช้สื่อการสอน
 - 2.4.2 การผลิตสื่อการสอน
 - 2.4.3 จำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน
- ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ที่วัดตัวแปรตามเกี่ยวกับลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี และวัดตัวแปรต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี มีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา

แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาฉบับนี้ ใช้สอบถามผู้บริหารโรงเรียน โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท และประเมินตนเอง จำนวน 2 เรื่องคือ การประเมินความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท และการประเมินลักษณะความเป็นผู้นำของตนเอง ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดความเป็นครูเก่ง

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. นำผลการศึกษาลักษณะที่แสดงถึงลักษณะความเป็นครูเก่งตามตาราง 2 ซึ่งได้จากการใช้เทคนิคเดลฟายด้วยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มากำหนดเป็นเนื้อหาสำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงถึงลักษณะความเป็นครูเก่ง มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ประเภท 5 ระดับ ข้อความที่เป็นแบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อความที่ถามให้ประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะครูเก่งตามตาราง 2 จำนวน 55 พฤติกรรมบ่งชี้ จาก 17 พฤติกรรมหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาเป็นข้อความที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 17 พฤติกรรมบ่งชี้ จาก 17 พฤติกรรมหลักดังนี้

2.1 ด้านการทำงาน คำถามที่ใช้ประเมินประกอบด้วย ความรู้ในวิชาชีพครู และความสามารถปฏิบัติงานหน้าที่ครู จำนวน 5 พฤติกรรมบ่งชี้ จำนวนคำถาม 12 ข้อ

2.2 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา คำถามที่ใช้ประเมินประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การพัฒนาโรงเรียน และการพัฒนาชุมชน จำนวน 5 พฤติกรรมบ่งชี้ จำนวนคำถาม 12 ข้อ

2.3 ด้านความรอบรู้ คำถามที่ใช้ประเมินประกอบด้วย ความรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และการคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล จำนวน 7 พฤติกรรมบ่งชี้ จำนวนคำถาม 12 ข้อ

แบบสอบถามวัดลักษณะครูเก่ง มีตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดลักษณะครูเก่ง

ข้อ	พฤติกรรมข้าราชการครู	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
	ด้านการทำงาน					
0.	สามารถสอนให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้					
0.	สามารถสร้างเครื่องมือวัดผลได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน					
	ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา					
0.	เป็นผู้ที่นำข้อมูลข่าวสารทางการศึกษามาปรับใช้ในการทำงาน					
0.	เป็นผู้ที่รักการอ่านหนังสือทางวิชาการ					
	ด้านความรอบรู้					
0.	เป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาด้วยการใช้หลักเหตุผล					
0.	สามารถให้ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ แก่เพื่อนร่วมงานได้					

สำหรับการกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามวัดลักษณะครูเก่งที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีเกณฑ์ในการกำหนดความหมายคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวนั้นมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวนั้นมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวนั้นปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวนั้นน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวนั้นน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนของแบบสอบถามวัดลักษณะครูเก่ง ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเป็นครูเก่งระดับสูงสุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเป็นครูเก่งระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเป็นครูเก่งระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเป็นครูเก่งระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเป็นครูเก่งระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ตัดสินระดับความเป็นครูเก่งที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิได้กำหนดเกณฑ์ตัดสินความเป็นครูเก่ง ว่าต้องมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเป็นครูเก่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความเป็นครูดี

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. นำผลการศึกษาลักษณะที่แสดงถึงความเป็นครูดีตามตาราง 2 ซึ่งได้จากการใช้เทคนิคเดลฟายด้วยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มากำหนดเป็นเนื้อหาสำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้

2. ผู้วิจัยนำพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงถึงลักษณะความเป็นครูดี มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ประเภท 5 ระดับ ข้อความที่เป็นแบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อความที่ถามให้ประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะครูดีตามตาราง 2 จำนวน 55 พฤติกรรมบ่งชี้ จาก 21 พฤติกรรมหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาเป็นข้อความที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 21 พฤติกรรมบ่งชี้ จาก 21 พฤติกรรมหลัก ดังนี้

2.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม คำถามที่ใช้ประเมินประกอบด้วย การมีวินัย ความขยัน ความอดทน ความประหยัด ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความเมตตา กรุณา จำนวน 12 พฤติกรรมบ่งชี้ จำนวนคำถาม 12 ข้อ

2.2 ด้านความเป็นประชาธิปไตย คำถามที่ใช้ประเมินประกอบด้วย ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน และประชาธิปไตยในการดำรงชีวิต จำนวน 4 พฤติกรรมบ่งชี้จำนวนคำถาม 12 ข้อ

2.3 ด้านความรักและศรัทธาในอาชีพครู คำถามที่ใช้ประเมินประกอบด้วย เจตคติที่ดีต่ออาชีพครู และความรักในอาชีพครู จำนวน 5 พฤติกรรมบ่งชี้ จำนวนคำถาม 12 ข้อ

แบบสอบถามวัดลักษณะครูดี มีตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดลักษณะครูดี

ข้อ	พฤติกรรมข้าราชการครู	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
0.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม					
0.	เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์					
	ด้านความเป็นประชาธิปไตย					
0.	เป็นผู้ที่รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
0.	เป็นผู้ที่กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม					
	ด้านความรักและศรัทธาในอาชีพครู					
0.	เป็นผู้ที่มีความสุขในการได้ช่วยเหลือนักเรียน					
0.	เป็นผู้ที่ชอบใช้วิธีสอนใหม่ ๆ ในการสอนหนังสือ					

สำหรับการกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามวัดลักษณะครูดีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีเกณฑ์ในการกำหนดความหมายคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวนี้มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวนี้มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวนี้ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวนี้น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีพฤติกรรมดังกล่าวนี้น้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนของแบบสอบถามวัดลักษณะครูดี ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเป็นครูดีระดับสูงสุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเป็นครูดีระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเป็นครูดีระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเป็นครูดีระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเป็นครูดีระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ตัดสินระดับความเป็นครูที่ดีที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิได้กำหนดเกณฑ์ตัดสินความเป็นครูที่ดีต้องมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเป็นครูดี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบผู้นำ

แบบสอบถามแบบผู้นำ ผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือที่เรียกว่า “แบบประเมินผู้ร่วมงานที่ไม่พึงประสงค์” (Least Preferred Co-worker Scale : LPC) ซึ่งสร้างโดยฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967) เพื่อจำแนกแบบของผู้นำกับบัญชาที่เป็นผู้นำ ออกเป็น 2 แบบคือ แบบผู้นำที่มุ่งงาน และแบบผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจำแนกความหมายของคำ (Semantic Differential) จำนวน 18 ข้อ แต่ละข้อแบ่งคะแนนออกเป็น 8 ระดับ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ให้ท่านนึกถึงใครคนหนึ่งที่ท่านร่วมงานด้วยแล้วท่านทำได้ไม่ดี (ได้ผลน้อยที่สุด) คน ๆ นี้ อาจจะเป็นคนที่ท่านเคยร่วมงานกันมาก่อน หรือกำลังทำงานอยู่ด้วยกันก็ได้ ทั้งนี้ไม่ได้หมายถึงบุคคลที่ท่านชอบน้อยที่สุด แต่หมายถึงคนที่ท่านทำงานด้วยแล้วยากมากที่จะทำให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ท่านจงบรรยายถึงลักษณะของคน ๆ นี้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

น่าชื่นชม	—	—	—	—	—	—	—	—	ไม่น่าชื่นชม
	8	7	6	5	4	3	2	1	
น่าคบ	—	—	—	—	—	—	—	—	ไม่น่าคบ
	8	7	6	5	4	3	2	1	

ฯลฯ

การแปลความหมายคะแนน พิจารณาดังนี้

ผู้บังคับบัญชาที่ได้คะแนน LPC 57 คะแนน หรือต่ำกว่านั้น แสดงว่าเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน (Task-Oriented Leader)

ผู้บังคับบัญชาที่ได้คะแนน LPC 64 คะแนน หรือมากกว่านั้น แสดงว่าเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-Oriented Leader)

ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้คะแนน LPC ระหว่าง 58 ถึง 63 คะแนน ต้องตัดสินใจเองว่าแบบของผู้นำแบบใดที่จะเหมาะกับตนมากที่สุด

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท

แบบสอบถามข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทฉบับนี้ ใช้สอบถามข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ โดยให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทประเมินตนเอง ประเมินผู้บังคับบัญชา ประเมินเพื่อนร่วมงาน ประเมินนักเรียน และประเมินสภาพโรงเรียน จำนวน 10 เรื่องคือ (1) ความสามัคคี (2) การสนับสนุนจากชุมชน (3) การสนับสนุน ทางสังคม (4) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (5) ความเป็นครูของเพื่อนร่วมงาน (6) ความเป็นนักวิชาการ (7) แรงจูงใจในการทำงาน (8) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน (9) ลักษณะของโรงเรียน และ (10) เทคโนโลยีในโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดความสามัคคี

เป็นแบบสอบถามวัดความสามัคคีของครูในโรงเรียน ด้วยการให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทประเมินบุคคลในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิดของแฟรฟลอซ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 283 - 284 ; อ้างอิงมาจาก Travlos. 1984) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน จำนวน 13 ข้อ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
0.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเข้มแข็ง					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจึงมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- ถ้าตอบในช่อง 5 คะแนน หมายถึง จริงที่สุด
- ถ้าตอบในช่อง 4 คะแนน หมายถึง จริง
- ถ้าตอบในช่อง 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ถ้าตอบในช่อง 2 คะแนน หมายถึง ไม่จริง
- ถ้าตอบในช่อง 1 คะแนน หมายถึง ไม่จริงที่สุด

การแปลความหมายคะแนน แบบสอบถามวัดความสามัคคี ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความสามัคคีระดับสูงสุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความสามัคคีระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความสามัคคีระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความสามัคคีระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความสามัคคีระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากชุมชน

เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทประเมินชุมชน เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วมของชุมชน แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างข้อความมาจากแนวคิดของอับเบนและฮิวจ์ (มาร์ศรี สุธานีธิ. 2540 : 215 - 216 ; อ้างอิงมาจาก Ubben and Hughes. 1987) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน จำนวน 12 ข้อ มีตัวอย่างดังนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	ชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาห้องเรียนของท่าน					
0.	เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ชุมชนให้ความร่วมมือท่านในการเตรียมงาน					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจึงมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบในช่อง 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

ถ้าตอบในช่อง 4 คะแนน หมายถึง มาก

ถ้าตอบในช่อง 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

ถ้าตอบในช่อง 2 คะแนน หมายถึง น้อย

ถ้าตอบในช่อง 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนน แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากชุมชน ใช้เกณฑ์ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม

เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของข้าราชการครูโครงการครูทายาท เกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากแนวคิดของไซเมท และคนอื่น ๆ (ยีนยง ไทยใจดี. 2537 : 273 - 276 ; อ้างอิงมาจาก Zimet and others. 1988) มีจำนวน 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจท่านเมื่อท่านต้องการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
0.	เพื่อนร่วมงานให้อภัยเมื่อท่านทำผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเดิม					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจึงมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- ถ้าตอบในช่อง 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
- ถ้าตอบในช่อง 4 คะแนน หมายถึง มาก
- ถ้าตอบในช่อง 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- ถ้าตอบในช่อง 2 คะแนน หมายถึง น้อย
- ถ้าตอบในช่อง 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนน แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม ใช้เกณฑ์ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แบบสอบถามฉบับนี้ให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ประเมินผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของคาร์เนล (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 289 - 292 ; อ้างอิงมาจาก Carnell. 1991) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน จำนวน 12 ข้อ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนทราบล่วงหน้าเมื่อจะมีการปรับเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างในโรงเรียน					
0.	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูอาจารย์เสนอความคิดใหม่ในการปรับปรุงโรงเรียน					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจึงมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบในช่อง 5 คะแนน หมายถึง บ่อยมาก

ถ้าตอบในช่อง 4 คะแนน หมายถึง ค่อนข้างบ่อย

ถ้าตอบในช่อง 3 คะแนน หมายถึง บางครั้ง

ถ้าตอบในช่อง 2 คะแนน หมายถึง น้อย

ถ้าตอบในช่อง 1 คะแนน หมายถึง ไม่เคย

การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถามวัดการบริหารการเปลี่ยนแปลงใช้เกณฑ์ดังนี้
คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความเป็นครู

แบบสอบถามฉบับนี้ ให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทเป็นผู้ประเมินเพื่อนร่วมงาน ว่ามีลักษณะความเป็นครูเพียงใด แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างข้อความจากการสรุป ลักษณะความเป็นครูตามตาราง 2 และใช้แนวความคิดของเจลิยว บุรีภักดี (2520 : 125 - 129) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน จำนวน 12 ข้อ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ตั้งใจทำงานในหน้าที่ของครู.....					
0.	เพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู.....					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจึงมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- ถ้าตอบในช่อง 5 คะแนน หมายถึง บ่อยมาก
- ถ้าตอบในช่อง 4 คะแนน หมายถึง ค่อนข้างบ่อย
- ถ้าตอบในช่อง 3 คะแนน หมายถึง บางครั้ง
- ถ้าตอบในช่อง 2 คะแนน หมายถึง น้อย
- ถ้าตอบในช่อง 1 คะแนน หมายถึง ไม่เคย

การแปลความหมายคะแนน แบบสอบถามวัดความเป็นครู ใช้เกณฑ์ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีความเป็นครูระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีความเป็นครูระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีความเป็นครูระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีความเป็นครูระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีความเป็นครูระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดความเป็นนักวิชาการ

แบบสอบถามฉบับนี้ ให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทเป็นผู้ประเมินตนเอง ว่ามีลักษณะความเป็นนักวิชาการเพียงใด แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างข้อความขึ้นมาจาก แนวคิดของทรัสตี (กมลวรรณ ชัยวาณิชศิริ. 2536 : 287 - 288 ; อ้างอิงมาจาก Trusty. 1986) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน จำนวน 12 ข้อ มีตัวอย่างดังต่อไปนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	ท่านได้รับผิชอบกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน					
0.	ท่านช่วยเหลือเพื่อนครูในการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจึงมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบในช่อง 5 คะแนน หมายถึง บ่อยมาก

ถ้าตอบในช่อง 4 คะแนน หมายถึง ค่อนข้างบ่อย

ถ้าตอบในช่อง 3 คะแนน หมายถึง บางครั้ง

ถ้าตอบในช่อง 2 คะแนน หมายถึง น้อย

ถ้าตอบในช่อง 1 คะแนน หมายถึง ไม่เคย

การแปลความหมายคะแนน แบบสอบถามวัดความเป็นนักวิชาการ ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเป็นนักวิชาการระดับสูงที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเป็นนักวิชาการระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเป็นนักวิชาการระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเป็นนักวิชาการระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเป็นนักวิชาการระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน

แบบสอบถามฉบับนี้ ให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทเป็นผู้ประเมินตนเอง ว่ามีแรงจูงใจในการทำงานเพียงใด เกี่ยวกับรายได้ในการครองชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างข้อความจากแนวคิดของวูด (ไฟโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 231 - 234 ; อ้างอิงมาจาก Wood. 1973) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วง คะแนน จำนวน 12 ข้อ มีตัวอย่างดังต่อไปนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน					
0.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจึงมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- ถ้าตอบในช่อง 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
 ถ้าตอบในช่อง 4 คะแนน หมายถึง มาก
 ถ้าตอบในช่อง 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
 ถ้าตอบในช่อง 2 คะแนน หมายถึง น้อย
 ถ้าตอบในช่อง 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนน แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน ใช้เกณฑ์ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 8 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเรียน

แบบสอบถามฉบับนี้ให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทเป็นผู้ประเมินนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อวัดพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างข้อความขึ้นเอง ตามลักษณะของตัวแปรที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 และตามแนวความคิดของแมดดอกซ์ (Maddox, 1963) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน จำนวน 12 ข้อ มีตัวอย่างดังต่อไปนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่มีพัฒนาการทางสติปัญญาที่ดีขึ้น					
0.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่ตั้งใจทำกิจกรรมในห้องเรียน					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจึงมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- ถ้าตอบในช่อง 5 คะแนน หมายถึง บ่อยมาก
 ถ้าตอบในช่อง 4 คะแนน หมายถึง ก่อนข้างบ่อย
 ถ้าตอบในช่อง 3 คะแนน หมายถึง บางครั้ง
 ถ้าตอบในช่อง 2 คะแนน หมายถึง น้อย
 ถ้าตอบในช่อง 1 คะแนน หมายถึง ไม่เคย

การแปลความหมายคะแนน แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเรียน ใช้เกณฑ์ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนระดับสูงที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนระดับสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 9 แบบสอบถามวัดลักษณะของโรงเรียน

แบบสอบถามฉบับนี้ ให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทเป็นผู้ประเมินโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ เกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ บริเวณที่ตั้งของโรงเรียน และเกียรติประวัติของโรงเรียน แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างข้อความขึ้นเองตามลักษณะของตัวแปรที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 และตามแนวความคิดของ อารุง จันทวานิช และคนอื่น ๆ (2527 : 109 - 110) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน จำแนกสอบถามเกี่ยวกับ ขนาดของโรงเรียน จำนวน 2 ข้อ การบริหารงานอาคารสถานที่ จำนวน 2 ข้อ บริเวณที่ตั้งของโรงเรียน จำนวน 2 ข้อ และเกียรติประวัติของโรงเรียน จำนวน 6 ข้อ รวมเป็นแบบสอบถามวัดลักษณะของโรงเรียนทั้งสิ้น 12 ข้อ มีตัวอย่างดังต่อไปนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	จำนวนห้องเรียนมีปริมาณมากพอกับการจัดกิจกรรม					
0.	อาคารสถานที่ในโรงเรียนอยู่ในสภาพใช้การได้ดี					
0.	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเหมาะสมกับเป็นสถานศึกษา					
0.	นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งขันทางวิชาการ					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจึงมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบในช่อง 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
 ถ้าตอบในช่อง 4 คะแนน หมายถึง มาก
 ถ้าตอบในช่อง 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
 ถ้าตอบในช่อง 2 คะแนน หมายถึง น้อย
 ถ้าตอบในช่อง 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนน แบบสอบถามวัดลักษณะของโรงเรียน ใช้เกณฑ์ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีลักษณะของโรงเรียนระดับสูงที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีลักษณะของโรงเรียนระดับสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีลักษณะของโรงเรียนระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีลักษณะของโรงเรียนระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีลักษณะของโรงเรียนระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 10 แบบสอบถามวัดเทคโนโลยีในโรงเรียน

แบบสอบถามฉบับนี้ ให้ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทเป็นผู้ประเมินตนเอง ในการวัดเทคโนโลยีในโรงเรียน เกี่ยวกับ จำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน การผลิตสื่อการสอน และการใช้สื่อการสอน โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อความขึ้นเอง ตามลักษณะของตัวแปรที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 และตามแนวความคิดของชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคนอื่น ๆ (2521 : 90) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน จำแนกสอบถามเกี่ยวกับ การใช้สื่อการสอน จำนวน 4 ข้อ การผลิตสื่อการสอน จำนวน 4 ข้อ และจำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน จำนวน 4 ข้อ รวมเป็น แบบสอบถามวัดเทคโนโลยีในโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ มีตัวอย่างดังต่อไปนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	สื่อการสอนที่ท่านมีเหมาะสมกับวิชาที่ท่านสอน					
0.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา มาผลิตสื่อการสอนเองได้					
0.	ท่านเลือกใช้สื่อการสอนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจึงมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบในช่อง 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
 ถ้าตอบในช่อง 4 คะแนน หมายถึง มาก
 ถ้าตอบในช่อง 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
 ถ้าตอบในช่อง 2 คะแนน หมายถึง น้อย
 ถ้าตอบในช่อง 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนน แบบสอบถามวัดเทคโนโลยีในโรงเรียน ใช้เกณฑ์ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีเทคโนโลยีในโรงเรียนระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีเทคโนโลยีในโรงเรียนระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีเทคโนโลยีในโรงเรียนระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีเทคโนโลยีในโรงเรียนระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีเทคโนโลยีในโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) เครื่องมือใช้วัดแต่ละตัวแปรเหล่านั้น ประกอบด้วย ข้อความที่สอดคล้องกับนิยาม และโครงสร้างของแต่ละตัวแปรตามที่กล่าวไว้ในตอนต้น และในบทที่ 2

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทุกฉบับที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 50 คน และข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี นครปฐม และสุพรรณบุรี จำนวน 50 คน แล้วคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จากนั้นทำการวิเคราะห์อำนาจจำแนกของแต่ละข้อ ด้วยการทดสอบค่าที เพื่อตัดข้อความที่ไม่ดีออกหรือปรับปรุงแก้ไขใหม่ แล้วคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใหม่อีกครั้งหนึ่งจากข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกดี ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง และเมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง ผลการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นปรากฏตามตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	การทดลองใช้			หลังจากตัดข้อ			เก็บข้อมูลจริง		
	n	k	α	n	k	α	n	k	α
การทำงาน	50	18	.9433	50	12	.9204	545	12	.9277
ความมุ่งมั่นพัฒนา	50	18	.9406	50	12	.9240	545	12	.9368
ความรอบรู้	50	16	.9678	50	12	.9617	545	12	.9514
คุณธรรมและจริยธรรม	50	22	.9484	50	12	.9211	545	12	.9476
ความเป็นประชาธิปไตย	50	13	.9274	50	12	.9202	545	12	.9466
ความรักและศรัทธาใน	50	20	.9649	50	12	.9484	545	12	.9590
อาชีพครู									
ความสามัคคี	50	13	.8920	50	12	.8920	545	12	.9376
การสนับสนุนจากชุมชน	50	19	.9346	50	12	.9232	545	12	.9143
แบบผู้นำ	50	18	.9629	50	12	.9629	545	12	.9760
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	50	21	.9588	50	12	.9359	545	12	.9586
การสนับสนุนทางสังคม	50	22	.9420	50	12	.9286	545	12	.9297
ความเป็นครู	50	20	.9618	50	12	.9585	545	12	.9495
ความเป็นนักวิชาการ	50	20	.9382	50	12	.9289	545	12	.8837
แรงจูงใจในการทำงาน	50	20	.9027	50	12	.9064	545	12	.8838
พฤติกรรมการเรียน	50	20	.9406	50	12	.9312	545	12	.9332
ลักษณะของโรงเรียน	50	25	.8965	50	12	.9019	545	12	.8871
เทคโนโลยีในโรงเรียน	50	17	.9117	50	12	.9130	545	12	.9073

หมายเหตุ n หมายถึง จำนวนคน

k หมายถึง จำนวนข้อ

 α หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

จากตาราง 7 สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หลังจากตัดข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำแล้ว มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทุกฉบับอยู่ระหว่าง 0.8920 ถึง 0.9629 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ได้จากการเก็บข้อมูลจริง มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทุกฉบับอยู่ระหว่าง 0.8837 ถึง 0.9760 ถือได้ว่าแบบสอบถามทุกฉบับที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยขอความอนุเคราะห์จากเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ลงนามในหนังสือคำสั่งแบบสอบถาม ไปถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย และผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการคำนวณหาค่าระดับความเป็นครูเก่งและครูดีจำนวน 6 ตัวแปร ในด้านการทำงาน ความมุ่งมั่นพัฒนา ความรอบรู้ คุณธรรมและจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และความรักและศรัทธาในอาชีพครู ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ เกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิได้กำหนดเกณฑ์ตัดสินลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีทั้ง 6 ตัวแปร ว่าต้องมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเป็นครูเก่งและครูดี

2. ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) เป็นการคำนวณหาค่าการกระจายของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ด้วยการเปรียบเทียบการกระจายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ในสาขาวิชาเอกประถมศึกษา และการศึกษาปฐมวัย ที่บรรจุรับราชการระหว่างปีพ.ศ. 2534 ถึงปีพ.ศ. 2538 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่น้อยกว่า 30 % ถือว่ามีการกระจายน้อย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2534 : 16)

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multi - variate Analysis of Variance หรือ MANOVA) เป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยของลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีจำนวน 6 ตัวแปร ด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัว เกี่ยวกับสาขาวิชาเอกและปีบรรจุเข้ารับราชการ ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ การวิเคราะห์ความแปรปรวน

พหุคูณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นกรณีการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณชนิดที่มีตัวแปรอิสระ 2 ทาง และมีตัวแปรตาม 6 ตัวแปร (Two-way MANOVA)

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์หาจำนวนองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมองค์การ เพื่อลดจำนวนตัวแปรและได้องค์ประกอบพฤติกรรมองค์การก่อนที่จะทำการวิเคราะห์อิทธิพลต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ทำการสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ PC (Principal Component Analysis) และใช้การหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรพฤติกรรมองค์การที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้เกณฑ์คัดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ .30000 ขึ้นไป (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2540 : 227)

6. การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมองค์การแต่ละตัวว่ามีอิทธิพลขนาดเท่าไร ทิศทางแบบใดที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์อิทธิพลในโมเดลที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพล ใช้การตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ และการเปรียบเทียบเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมองค์การ แล้วจึงทำการเปรียบเทียบเมตริกซ์ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การกับเมตริกซ์ที่ได้จากโมเดล ถ้าผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการปรับแก้ไขโมเดลใหม่และนำมาคำนวณใหม่อีกครั้ง จนกว่าผลการเปรียบเทียบพบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในการศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL) Version 8.10 ด้วยสถิติต่อไปนี้

6.1 การคำนวณค่าฟังก์ชันความกลมกลืน ด้วยวิธี ML (Maximum Likelihood) ด้วยวิธีหาค่าฟังก์ชันความกลมกลืนที่ไม่ใช่ฟังก์ชันแบบเส้นตรง เป็นฟังก์ชันที่บอกความแตกต่างระหว่างเมตริกซ์ S และ Sigma ซึ่งวิธี ML เป็นวิธีที่มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด มีการแจกแจงสุ่มของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้เป็นแบบปกติ และความแกร่งของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของค่าพารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 42)

6.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดล (Validation of the Model) ในโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรลมีการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สรุปได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดล ด้วยสถิติต่อไปนี้

6.2.1 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Error and Correlations of Estimates) จากโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล ทำให้ทราบค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากแสดงว่าโมเดลการวิจัยไม่ดีพอ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 45)

6.2.2 สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) จากโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล ทำให้ทราบค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกที่ละตัว และรวมทุกตัวแปร รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติดังกล่าวต้องมีค่าสูงสุดไม่เกิน 1.00 ถ้าค่าคำนวณได้มากกว่า 1.00 แสดงว่าโมเดลไม่มีความเที่ยงตรง (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 45)

6.2.3 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit Measures) เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลที่เป็นภาพรวมทั้งโมเดล ว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนดังนี้

6.2.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ด้วยการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ จำนวนจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลลิสเรลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไร หรือค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับองศาอิสระ (degrees of freedom) แสดงว่าโมเดลลิสเรลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 45)

6.2.3.2 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index หรือค่าดัชนี GFI) เป็นการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลลิสเรล กับโมเดลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้วยการพิจารณาค่าไค-สแควร์ เมื่อเทียบกับองศาอิสระ ค่าดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดล กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่าดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลลิสเรลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 46)

6.2.3.3 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index หรือค่า AGFI) เป็นค่าดัชนี GFI ที่นำมาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI คือค่าดัชนี AGFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลอิสระมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 46)

6.2.3.4 ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean Squared Residual หรือค่าดัชนี RMR) เป็นค่าที่ใช้เปรียบเทียบขนาดของเศษที่เหลือ โดยเฉลี่ยของระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลอิสระกับโมเดลที่ได้จากการสรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน เมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน และใช้แปลความหมายที่สัมพันธ์กับขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร ค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลอิสระมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 47)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. ระดับความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏ
 2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA) ของลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏ
 3. การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรพฤติกรรมองค์การ
 4. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมองค์การ และลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี
 5. การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมองค์การที่มีต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏ
- การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สัญลักษณ์และค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

ตัวแปร

- | | |
|----|---|
| ป | แทน ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก |
| ฐ | แทน ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท |
| GD | แทน ความเป็นครูเก่งของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท |
| WL | แทน ความเป็นครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท |
| BS | แทน ความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท |
| WR | แทน การทำงานของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท |
| DV | แทน ความมุ่งมั่นพัฒนาของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท |
| KN | แทน ความรอบรู้ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท |
| ET | แทน คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท |
| DM | แทน ความเป็นประชาธิปไตยของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท |
| LV | แทน ความรักและศรัทธาในอาชีพครูของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท |
| BH | แทน พฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน |
| ES | แทน พฤติกรรมความสามัคคีของบุคคลในโรงเรียน |
| CM | แทน พฤติกรรมการสนับสนุนจากชุมชน |
| LP | แทน แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน |
| CH | แทน พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน |

SO	แทน พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน
TC	แทน พฤติกรรมความเป็นครูของเพื่อนร่วมงาน
MO	แทน พฤติกรรมแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
IM	แทน พฤติกรรมการสร้างเกียรติประวัติของโรงเรียน
ST	แทน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน
PR	แทน ความเป็นนักวิชาการของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
SP	แทน ลักษณะของโรงเรียน
AR	แทน บริเวณที่ตั้งของโรงเรียน
SI	แทน ขนาดของโรงเรียน
WO	แทน การบริหารอาคารสถานที่
TN	แทน เทคโนโลยีในโรงเรียน
DU	แทน การผลิตสื่อการสอน
US	แทน การใช้สื่อการสอน
HA	แทน จำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน

ค่าสถิติ

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
k	แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม
df	แทน degrees of freedom
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และตัวแปร Y
R^2	แทน Squared Multiple Correlation
GFI	แทน Goodness of Fit Index
AFGI	แทน Adjusted Goodness of Fit Index
RMR	แทน Standardized Root Mean Square Residual
MI	แทน Modification Indices
χ^2	แทน Chi-Square
TE	แทน อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE	แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

Fac แทน องค์ประกอบของตัวแปร

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

1. ระดับความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการครูทายาทของสถาบันราชภัฏ

จากจุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการครูทายาทของสถาบันราชภัฏนั้น ผู้วิจัยได้แสดงค่าสถิติที่แสดงถึงระดับความเป็นครูเก่งและครูดีตลอดจนลักษณะย่อยของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการครูทายาทของสถาบันราชภัฏ จำแนกตามปีบรรจุรับราชการและสาขาวิชาเอก ปรากฏรายละเอียดจากตาราง 8 ถึง ตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู
โครงการครูทายาท ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2534 ตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	บรรจุรับราชการปีพ.ศ. 2534 (รับราชการ 6 ปี)											
	ประถมศึกษา				การศึกษাপฐมวัย				รวมวิชาเอก			
	n	$\bar{X}$	S.D	CV	n	$\bar{X}$	S.D	CV	n	$\bar{X}$	S.D	CV
1. ลักษณะความเป็นครูเก่ง	66	4.15	.49	11.81	16	4.06	.46	11.33	82	4.13	.48	11.62
1.1 การทำงาน	66	4.16	.48	11.54	16	4.01	.50	12.47	82	4.13	.48	11.62
1.2 ความมุ่งมั่นพัฒนา	66	4.20	.53	12.62	16	4.11	.53	12.89	82	4.19	.53	12.65
1.3 ความรอบรู้	66	4.09	.53	12.96	16	4.06	.41	10.10	82	4.08	.51	12.50
2. ลักษณะความเป็นครูดี	66	4.28	.54	12.62	16	4.34	.47	10.83	82	4.29	.52	12.12
2.1 คุณธรรมและจริยธรรม	66	4.26	.61	14.32	16	4.24	.55	12.97	82	4.25	.60	14.12
2.2 ความเป็นประชาธิปไตย	66	4.28	.52	12.15	16	4.39	.46	10.48	82	4.30	.51	11.86
2.3 ความรักและศรัทธา ในอาชีพครู	66	4.31	.60	13.92	16	4.38	.52	11.87	82	4.32	.58	13.43
3. ความเป็นครูเก่งและครูดี	66	4.21	.50	11.88	16	4.20	.45	10.71	82	4.21	.49	11.64

จากตาราง 8 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประเมินข้าราชการครูโครงการครูทายาท
ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2534 ว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาทั้งวิชาเอกประถมศึกษาและ
วิชาเอกการศึกษาศรีมวัย ที่บรรจุเข้ารับราชการในปีพ.ศ. 2534 ซึ่งรับราชการเป็นเวลา 6 ปี มี
ความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมาก แม้ลักษณะย่อย ๆ ของความเป็นครูเก่งและครูดีก็มี
ลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ความเห็นดังกล่าวนี้เมื่อพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่ามีการกระจายน้อย วิเชียร เกตุสิงห์ (2534 : 16) กล่าวว่า
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่น้อยกว่า 30 % ถือว่ามีการกระจายน้อย จึงสรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์
การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการครูทายาทที่บรรจุรับราชการ
ในปีพ.ศ. 2534 ที่รับราชการเป็นเวลา 6 ปี ในสาขาวิชาเอกประถมศึกษาและการศึกษาศรีมวัย
และภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อย

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู
โครงการคุรุทายาท ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2535 ตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	บรรจุรับราชการปีพ.ศ. 2535 (รับราชการ 5 ปี)											
	ประถมศึกษา				การศึกษาระดับมัธยม				รวมวิชาเอก			
	n	$\bar{X}$	S.D	CV	n	$\bar{X}$	S.D	CV	n	$\bar{X}$	S.D	CV
1. ลักษณะความเป็นครูเก่ง	82	3.97	.61	15.37	26	4.19	.46	10.98	106	4.03	.58	14.39
1.1 การทำงาน	82	4.06	.56	13.79	26	4.24	.41	9.67	106	4.10	.53	12.93
1.2 ความมุ่งมั่นพัฒนา	82	4.01	.69	17.21	26	4.21	.44	10.45	106	4.06	.64	15.76
1.3 ความรอบรู้	82	3.86	.67	17.36	26	4.12	.58	14.08	106	3.92	.65	16.58
2. ลักษณะความเป็นครูดี	82	4.17	.61	14.63	26	4.42	.40	9.05	106	4.23	.57	13.48
2.1 คุณธรรมและจริยธรรม	82	4.13	.64	15.50	26	4.38	.48	10.96	106	4.19	.61	14.56
2.2 ความเป็นประชาธิปไตย	82	4.12	.61	14.81	26	4.40	.41	9.32	106	4.19	.58	13.84
2.3 ความรักและศรัทธา ในอาชีพครู	82	4.25	.64	15.06	26	4.47	.43	9.62	106	4.31	.60	13.92
3. ความเป็นครูเก่งและครูดี	82	4.07	.59	14.50	26	4.30	.41	9.53	106	4.13	.56	13.56

จากตาราง 9 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประเมินข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2535 ว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาทั้งวิชาเอกประถมศึกษาและ
วิชาเอกการศึกษาระดับมัธยม ที่บรรจุเข้ารับราชการในปีพ.ศ. 2535 ซึ่งรับราชการเป็นเวลา 5 ปี มี
ความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมาก แม้ลักษณะย่อย ๆ ของความเป็นครูเก่งและครูดี ก็มี
ลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ความเห็นดังกล่าวนี้เมื่อพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าการกระจายน้อย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2534 : 16) จึงสรุป
ได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2535 ที่รับราชการเป็นเวลา 5 ปี ในสาขาวิชาเอกประถมศึกษาและ
การศึกษาระดับมัธยม และภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อย

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู
โครงการคุรุทายาท ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2536 ตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	บรรจุรับราชการปีพ.ศ. 2536 (รับราชการ 4 ปี)											
	ประถมศึกษา				การศึกษาปฐมวัย				รวมวิชาเอก			
	n	$\bar{X}$	S.D	CV	n	$\bar{X}$	S.D	CV	n	$\bar{X}$	S.D	CV
1. ลักษณะความเป็นครูเก่ง	64	4.11	.59	14.36	51	4.22	.58	13.74	115	4.16	.58	13.94
1.1 การทำงาน	64	4.13	.59	14.29	51	4.28	.54	12.62	115	4.19	.57	13.60
1.2 ความมุ่งมั่นพัฒนา	64	4.14	.60	14.49	51	4.25	.59	13.88	115	4.19	.59	14.08
1.3 ความรอบรู้	64	4.07	.66	16.22	51	4.13	.67	16.22	115	4.09	.66	16.14
2. ลักษณะความเป็นครูดี	64	4.36	.55	12.61	51	4.48	.55	12.28	115	4.41	.55	12.47
2.1 คุณธรรมและจริยธรรม	64	4.34	.58	13.36	51	4.42	.60	13.57	115	4.37	.59	13.50
2.2 ความเป็นประชาธิปไตย	64	4.34	.60	13.82	51	4.44	.56	12.61	115	4.38	.58	13.24
2.3 ความรักและศรัทธา ในอาชีพครู	64	4.40	.59	13.41	51	4.57	.57	12.47	115	4.48	.58	12.95
3. ความเป็นครูเก่งและครูดี	64	4.23	.55	13.00	51	4.35	.54	12.41	115	4.29	.55	12.82

จากตาราง 10 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประเมินข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2536 ว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาทั้งวิชาเอกประถมศึกษาและ
วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย ที่บรรจุเข้ารับราชการในปีพ.ศ. 2536 ซึ่งรับราชการเป็นเวลา 4 ปี มี
ความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมาก แม้ลักษณะย่อย ๆ ของความเป็นครูเก่งและครูดี ก็มี
ลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ความเห็นดังกล่าวนี้เมื่อพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าการกระจายน้อย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2534 : 16) จึงสรุป
ได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2536 ที่รับราชการเป็นเวลา 4 ปี ในสาขาวิชาเอกประถมศึกษาและ
การศึกษาปฐมวัย และภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อย

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู
โครงการคุรุทายาท ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2537 ตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	บรรจุรับราชการปีพ.ศ. 2537 (รับราชการ 3 ปี)											
	ประถมศึกษา				การศึกษาลงมว				รวมวิชาเอก			
	n	$\bar{X}$	S.D	CV	n	$\bar{X}$	S.D	CV	n	$\bar{X}$	S.D	CV
1. ลักษณะความเป็นครูเก่ง	105	4.12	.56	13.59	30	4.07	.49	12.04	135	4.11	.54	13.14
1.1 การทำงาน	105	4.17	.56	13.43	30	4.14	.49	11.84	135	4.17	.55	13.19
1.2 ความมุ่งมั่นพัฒนา	105	4.16	.59	14.18	30	4.05	.49	12.10	135	4.14	.57	13.77
1.3 ความรอบรู้	105	4.04	.59	14.60	30	4.02	.54	13.43	135	4.04	.58	14.36
2. ลักษณะความเป็นครูดี	105	4.28	.52	12.15	30	4.27	.53	12.41	135	4.28	.52	12.15
2.1 คุณธรรมและจริยธรรม	105	4.26	.55	12.91	30	4.25	.59	13.88	135	4.26	.55	12.91
2.2 ความเป็นประชาธิปไตย	105	4.25	.52	12.24	30	4.22	.53	12.56	135	4.24	.52	12.26
2.3 ความรักและศรัทธา ในอาชีพครู	105	4.35	.56	12.87	30	4.34	.56	12.90	135	4.34	.56	12.90
3. ความเป็นครูเก่งและครูดี	105	4.20	.52	12.38	30	4.17	.49	11.75	135	4.20	.51	12.14

จากตาราง 11 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประเมินข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2537 ว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาทั้งวิชาเอกประถมศึกษาและ
วิชาเอกการศึกษาลงมว ที่บรรจุเข้ารับราชการในปีพ.ศ. 2537 ซึ่งรับราชการเป็นเวลา 3 ปี มี
ความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมาก แม้ลักษณะย่อย ๆ ของความเป็นครูเก่งและครูดี ก็มี
ลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ความเห็นดังกล่าวนี้เมื่อพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าการกระจายน้อย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2534 : 16) จึงสรุป
ได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2537 ที่รับราชการเป็นเวลา 3 ปี ในสาขาวิชาเอกประถมศึกษาและ
การศึกษาลงมว และภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อย

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู
โครงการคุรุทายาท ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2538 ตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	บรรจุรับราชการปีพ.ศ. 2538 (รับราชการ 2 ปี)											
	ประถมศึกษา				การศึกษาปฐมวัย				รวมวิชาเอก			
	n	$\bar{X}$	S.D	CV	n	$\bar{X}$	S.D	CV	n	$\bar{X}$	S.D	CV
1. ลักษณะความเป็นครูเก่ง	60	4.21	.47	11.16	47	4.00	.57	14.25	107	4.12	.52	12.62
1.1 การทำงาน	60	4.24	.52	12.26	47	4.04	.56	13.86	107	4.15	.54	13.01
1.2 ความมุ่งมั่นพัฒนา	60	4.24	.50	11.79	47	4.01	.60	14.96	107	4.13	.56	13.56
1.3 ความรอบรู้	60	4.17	.51	12.23	47	3.95	.60	15.19	107	4.07	.56	13.76
2. ลักษณะความเป็นครูดี	60	4.37	.52	11.90	47	4.27	.58	13.58	107	4.32	.54	12.50
2.1 คุณธรรมและจริยธรรม	60	4.39	.55	12.53	47	4.24	.60	14.15	107	4.33	.58	13.39
2.2 ความเป็นประชาธิปไตย	60	4.30	.55	12.79	47	4.26	.60	14.08	107	4.29	.57	13.29
2.3 ความรักและศรัทธา ในอาชีพครู	60	4.41	.57	12.93	47	4.30	.64	14.88	107	4.36	.61	13.99
3. ความเป็นครูเก่งและครูดี	60	4.29	.47	10.96	47	4.13	.56	13.56	107	4.22	.52	12.32

จากตาราง 12 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประเมินข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2538 ว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาทั้งวิชาเอกประถมศึกษาและ
วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย ที่บรรจุเข้ารับราชการในปีพ.ศ. 2538 ซึ่งรับราชการเป็นเวลา 2 ปี มี
ความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมาก แม้ลักษณะย่อย ๆ ของความเป็นครูเก่งและครูดี ก็มี
ลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ความเห็นดังกล่าวนี้เมื่อพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าการกระจายน้อย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2534 : 16) จึงสรุป
ได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
ที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2538 ที่รับราชการเป็นเวลา 2 ปี ในสาขาวิชาเอกประถมศึกษาและ
การศึกษาปฐมวัย และภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อย

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู
โครงการคุรุทายาท ภาพรวมวิชาเอกและปีบรรจุรับราชการ ตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	ภาพรวม			
	n	$\bar{X}$	S.D	CV
1. ลักษณะความเป็นครูเก่ง	545	4.11	.55	13.38
1.1 การทำงาน	545	4.15	.54	13.01
1.2 ความมุ่งมั่นพัฒนา	545	4.14	.58	14.01
1.3 ความรอบรู้	545	4.04	.60	14.85
2. ลักษณะความเป็นครูดี	545	4.31	.54	12.53
2.1 คุณธรรมและจริยธรรม	545	4.28	.58	13.55
2.2 ความเป็นประชาธิปไตย	545	4.28	.56	13.08
2.3 ความรักและศรัทธาในอาชีพครู	545	4.36	.59	13.53
3. ความเป็นครูเก่งและครูดี	545	4.21	.53	12.59

จากตาราง 13 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนประเมินข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทที่บรรจุเข้ารับราชการระหว่างปีพ.ศ. 2534 ถึง ปีพ.ศ. 2538 ว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาทั้งวิชาเอกประถมศึกษาและวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย มีความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมาก แม้ลักษณะย่อย ๆ ของความเป็นครูเก่งและครูดีก็มีลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ความเห็นดังกล่าวนี้เมื่อพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่ามีการกระจายน้อย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2534 : 16) จึงสรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทที่บรรจุรับราชการในปีพ.ศ. 2534 ถึง ปีพ.ศ. 2538 ในสาขาวิชาเอกประถมศึกษาและการศึกษาปฐมวัยและภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อย

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA) ของลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะย่อยของความเป็นครูเก่งและครูดี เปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาการบรรจุเข้ารับราชการ และสาขาวิชาเอก ตลอดจนการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงเวลาการบรรจุเข้ารับราชการและสาขาวิชาเอก ได้เสนอตามตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ MANOVA ของตัวแปรตามที่เป็นลักษณะความเป็นครูเก่ง และครูดี 6 ตัวแปร

แหล่งของความแปรปรวน	df	F	p less than
วิชาเอก	1	1.82153	0.093
ปีบรจุรับราชการ	4	0.78376	0.761
วิชาเอก X ปีบรจุรับราชการ	4	1.02210	0.433
Within - cells (error)	535	-	-
รวม	544	-	-

จากตาราง 14 สรุปได้ว่า

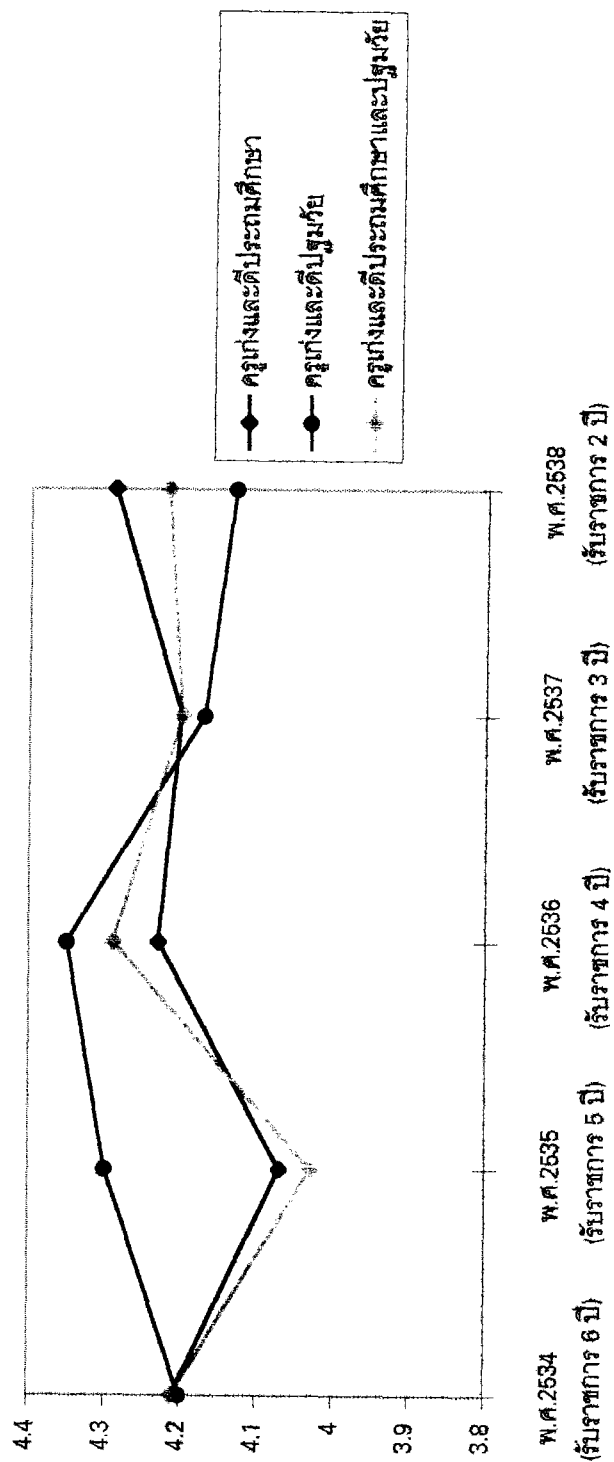
1. ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและวิชาเอก การศึกษาปฐมวัย มีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีในแต่ละตัวแปรร้อยไม่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทที่บรรจุเข้ารับราชการมีจำนวนปีต่างกัน หรือช่วงเวลาการรับราชการต่างกันมีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีในแต่ละตัวแปรร้อยไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิชาเอกการศึกษาปฐมวัยก็ตาม ที่มีปีบรรจุการรับราชการช่วงเวลาแตกต่างกัน มีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีไม่แตกต่างกัน

จากลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีทั้ง 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา ด้านความรู้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความเป็นประชาธิปไตย และด้านความรักและศรัทธาในอาชีพครู ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าว มีลักษณะร่วมเป็นองค์ประกอบเดียวกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 15

ตาราง 15 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) หลังจากหมุนแกนแบบออร์โท-
กอนนอล วิธีแวนแมกซ์ ของตัวแปรลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีจำนวน 6 ตัวแปร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
	องค์ประกอบ 1
การทำงาน	.90408
ความมุ่งมั่นพัฒนา	.93787
ความรอบรู้	.93499
คุณธรรมและจริยธรรม	.91004
ความเป็นประชาธิปไตย	.91730
ความรักและศรัทธาในอาชีพครู	.91412
Eigenvalue	5.07638

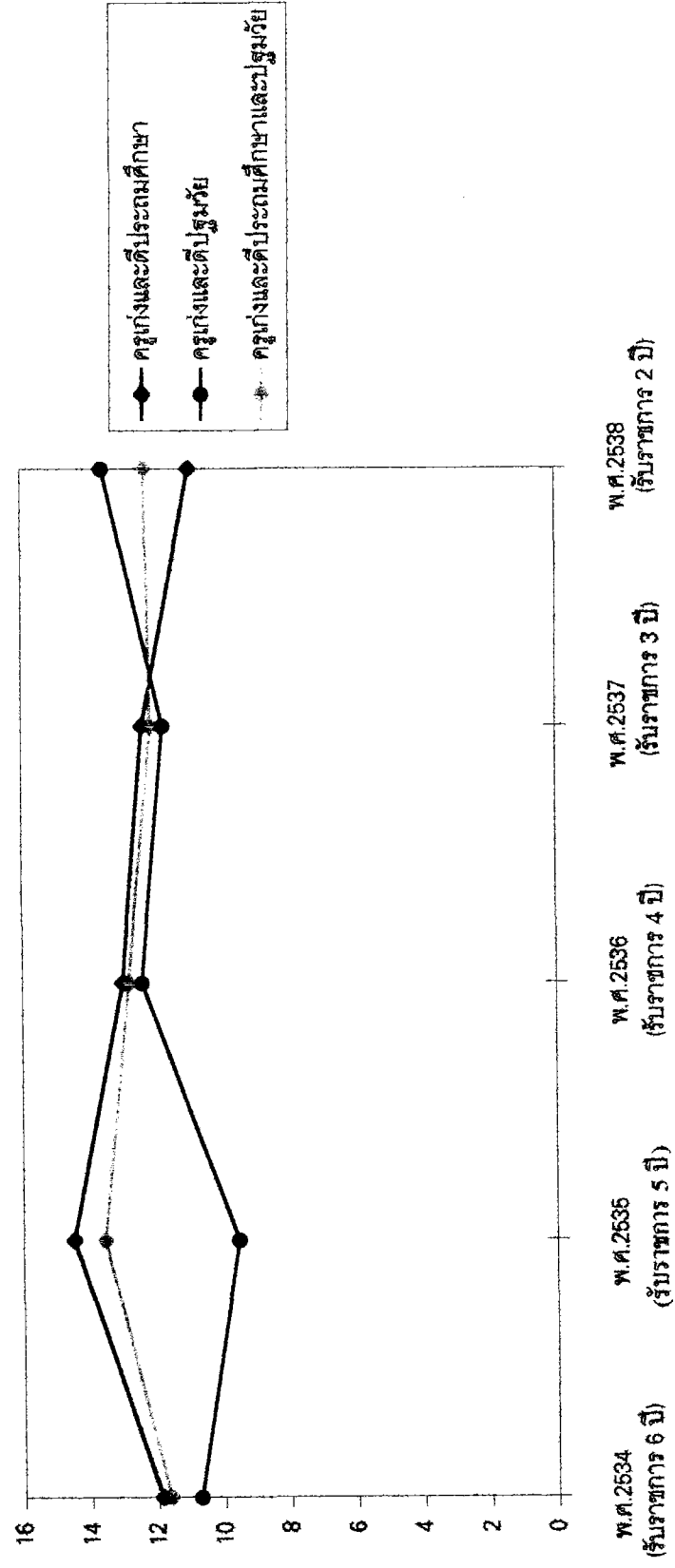
จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีตามตาราง 15 บ่งชี้ว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ทุกตัวแปรเป็นองค์ประกอบเดียวกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.93787 ถึง 0.90408 สรุปได้ว่าทั้ง 6 ตัวแปร มีลักษณะร่วมกัน ผู้วิจัยได้รวมทั้ง 6 ตัวแปรเป็นลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี แล้วได้วิเคราะห์ด้วยเส้นภาพ แสดงลักษณะ ดังกล่าวตามสาขาวิชาเอก และช่วงเวลาการบรรจุรับราชการ พบว่ามีความแตกต่างกันบ้าง ดังแสดงเส้นภาพค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ปรากฏตามภาพประกอบ 7 และ ภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 7 แสดงกราฟค่าเฉลี่ยของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูวิทยากร

จากภาพประกอบ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความเป็นครูเก่งและครูดีตามการประเมินของ ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาวิชาเอกประถมศึกษา ที่มีช่วงเวลารับราชการต่างกัน มีค่าเฉลี่ยลดลงตามลำดับ จนถึงช่วงเวลารับราชการ 5 ปี ที่บรรจุในปี พ.ศ. 2535 มีค่าเฉลี่ยความเป็นครูเก่งและครูดีต่ำที่สุด ส่วนค่าเฉลี่ยของความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาวิชาเอกการศึกษาลุ่มวัยพบว่าต่ำสุดในช่วงเวลารับราชการ 2 ปี ที่บรรจุในปีพ.ศ. 2538 แล้วจึงมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมีช่วงเวลารับราชการนานขึ้นจนถึงการรับราชการเป็นเวลา 4 ปี ที่บรรจุในปีพ.ศ. 2536 จากนั้นจึงมีค่าเฉลี่ยความเป็นครูเก่งและครูดีลดลง

โดยภาพรวมความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาททั้งสอง วิชาเอก ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ค่าเฉลี่ยของความเป็นครูเก่งและครูดีเพิ่มขึ้นสูงสุดในช่วงเวลารับราชการ 4 ปี ที่บรรจุในปีพ.ศ. 2536 แล้วจึงมีค่าเฉลี่ยลดลงต่ำสุดในช่วงเวลารับราชการ 5 ปี ที่บรรจุในปีพ.ศ. 2535 จากนั้นจึงมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในช่วงเวลารับราชการ 6 ปี ที่บรรจุในปีพ.ศ. 2534



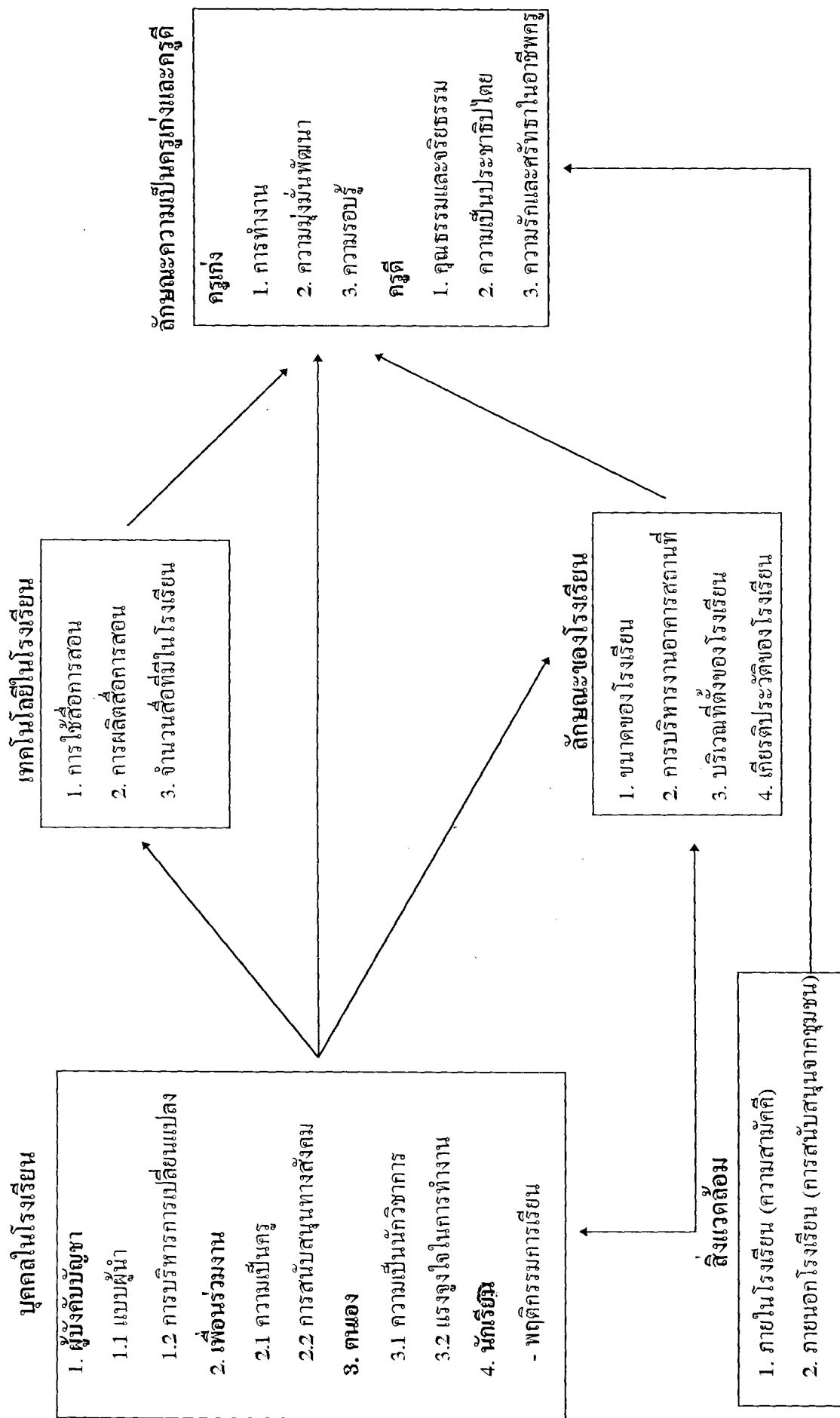
ภาพประกอบ 8 แสดงกราฟค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดี
ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท

จากภาพประกอบ 8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดี ตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาวิชาเอกประถมศึกษา-ศึกษา เมื่อมีช่วงเวลารับราชการนานขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงช่วงเวลารับราชการ 5 ปี ในปีพ.ศ. 2535 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงที่สุด แล้วลดต่ำลงมาในปีที่รับราชการ 6 ปี ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาวิชาเอกการศึกษาศาสตรบัณฑิตพบว่า ลดลงเรื่อย ๆ จนถึงช่วงเวลารับราชการ 5 ปี ในปีพ.ศ. 2535 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำที่สุด แล้วเพิ่มขึ้นในปีที่รับราชการ 6 ปี

โดยภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์การกระจายความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูทั้งสองวิชาเอกตามการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของความเป็นครูเก่งและครูดีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมีช่วงเวลารับราชการนานขึ้น จนถึงช่วงเวลารับราชการ 5 ปี ในปีพ.ศ. 2535 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงที่สุด แล้วลดต่ำลงในปีที่รับราชการ 6 ปี

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรพฤติกรรมองค์การ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ตามจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2 ปรากฏแผนภาพตามภาพประกอบ 9 ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อพิจารณาว่าแต่ละตัวแปรเป็นองค์ประกอบตามภาพประกอบ 9 จริงหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการคัดเลือกตัวแปร หรือรวมตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หืออิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมองค์การที่มีต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทตามจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2 ต่อไป ปรากฏผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตามตาราง 16 ได้ 3 องค์ประกอบ พร้อมทั้งเสนอค่าเหล่านั้นปรากฏตามภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 9 แสดงตัวแปรพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครู โครงการคุณครูทนาย

ตาราง 16 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) หลังจากหมุนแกนแบบออร์โธ-
กอนนอล วิธีแวนแมกซ์ ของตัวแปรอธิบายจำนวน 16 ตัวแปร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	องค์ประกอบ 1	องค์ประกอบ 2	องค์ประกอบ 3
SO	.84939	.23662	.05250
TC	.81630	.31305	.06673
ES	.79640	.28527	.13140
CH	.79428	.21361	.26304
MO	.71469	.40691	.10234
IM	.62359	.46333	.20064
CM	.59997	.45476	-.10358
SI	.58596	.14063	.51364
DU	.16790	.83905	.22271
US	.14572	.80793	.24388
PR	.44002	.67365	-.08609
ST	.38097	.67286	.03730
HA	.37706	.54900	.33311
AR	.29663	.20089	.69798
WO	.52547	.13913	.69397
LP	-.19404	.03114	.41889
Eigenvalues	7.95870	1.33171	1.20285

จากตาราง 16 สรุปได้ว่า ตัวแปรพฤติกรรมองค์การจำนวน 16 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถจัดเข้าเป็นองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปรใช้เกณฑ์คัดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .30000 ขึ้นไป (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2541 : 227) และถ้าตัวแปรนั้น ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .30000 อยู่ในองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ ผู้วิจัยกำหนดให้ตัวแปรดังกล่าวอยู่ในองค์ประกอบที่มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด แต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 ประกอบไปด้วยตัวแปรที่มีลักษณะร่วมกัน 7 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.59997 ถึง 0.84939 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ การสนับสนุนทางสังคม (0.84939) รองลงมาคือ ความเป็นครู (0.81630) ความสามัคคี (0.79640) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (0.79428) แรงจูงใจในการทำงาน (0.71469) การสนับสนุนจากชุมชน (0.62359) และเกียรติประวัติของโรงเรียน (0.59997) ถือเป็นตัวแปรอธิบายตัวแปรที่ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่า พฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน สำหรับตัวแปรด้านความเป็นนักวิชาการของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่เป็นตัวแปรที่รวมอยู่ในองค์ประกอบที่ 1 หรือองค์ประกอบที่ 2 อย่างชัดเจน ผู้วิจัยได้ตัดออกก่อนการวิเคราะห์ อิทธิพล สำหรับตัวแปรด้านการสนับสนุนจากชุมชนของสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ความสามัคคีของสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน และเกียรติประวัติของโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดให้อยู่ในองค์ประกอบที่ 1 เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในองค์ประกอบที่ 1 มากกว่าองค์ประกอบที่ 2

2. องค์ประกอบที่ 2 ประกอบไปด้วยตัวแปรที่มีลักษณะร่วมกัน 3 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.54900 ถึง 0.83905 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือการผลิตสื่อการสอน (0.83905) รองลงมาคือ การใช้สื่อการสอน (0.80793) และจำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน (0.54900) ถือเป็นตัวแปรอธิบายตัวแปรที่ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่า เทคโนโลยีในโรงเรียน เนื่องจากตัวแปรด้านจำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในองค์ประกอบที่ 2 มากกว่าองค์ประกอบที่ 1 ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ตัวแปร ด้านจำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน เป็นตัวแปรรวมอยู่ในองค์ประกอบที่ 2

3. องค์ประกอบที่ 3 ประกอบไปด้วยตัวแปรที่มีลักษณะร่วมกัน 3 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรเกี่ยวกับโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.51364 ถึง 0.69798 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ บริเวณที่ตั้งของโรงเรียน (0.69798) รองลงมาคือการบริหารงานอาคารสถานที่ (0.69397) และขนาดของโรงเรียน (0.51364) ถือเป็นตัวแปรอธิบายตัวแปรที่ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 3 ว่า ลักษณะของโรงเรียน เนื่องจากตัวแปรด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในองค์ประกอบที่ 3 มากกว่าองค์ประกอบ

ที่ 1 และตัวแปรด้านขนาดของโรงเรียนมีค่านำหนักองค์ประกอบอยู่ในองค์ประกอบที่ 1 และองค์ประกอบที่ 3 ใกล้เคียงกัน แต่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงกำหนดให้เป็นองค์ประกอบที่ 3

4. องค์ประกอบที่ 4 เป็นตัวแปรเกี่ยวกับแบบผู้นำมุงงานหรือมุงสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ มีค่านำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41889 อยู่ในองค์ประกอบที่ 3 แต่เนื่องจากตัวแปรนี้เป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาไม่ใช่ลักษณะของโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดให้ตัวแปรแบบผู้นำเป็นองค์ประกอบเดียวที่ไม่มีตัวแปรอื่น ๆ มาร่วมในองค์ประกอบนี้ ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 4 ว่า แบบผู้นำ ถือเป็นตัวแปรอธิบายตัวแปรที่ 4 อีกตัวแปรหนึ่ง

จากการเสนอค่านำหนักองค์ประกอบตามตาราง 16 ดังกล่าว ปรากฏรายละเอียดองค์ประกอบ และค่านำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีตามภาพประกอบ 10

บุคคลในโรงเรียน

1. ผู้บังคับบัญชา	
1.1 แบบผู้นำ	Fac3 (.41889)
1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง	Fac1 (.79428)
2. เพื่อนร่วมงาน	
2.1 ความเป็นครู	Fac1 (.81630)
2.2 การสนับสนุนทางสังคม	Fac1 (.84939)
3. ตนเอง	
3.1 ความเป็นนักวิชาการ	Fac1 (.44002), Fac2 (.67365)
3.2 แรงจูงใจในการทำงาน	Fac1 (.71469), Fac2 (.40691)
4. นักเรียน	
- พฤติกรรมการเรียน	Fac1 (.38097), Fac2 (.67286)

สิ่งแวดล้อม

1. ภายในโรงเรียน (ความสามัคคี)	Fac1 (.79640), Fac2 (.28527)
2. ภายนอกโรงเรียน (การสนับสนุนจากชุมชน)	Fac1 (.59997), Fac2 (.45476)

เทคโนโลยีในโรงเรียน

1. การใช้สื่อการสอน	Fac2 (.80793)
2. การผลิตสื่อการสอน	Fac2 (.83905)
3. จำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน	Fac2 (.54900), Fac1 (.37706)

ลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

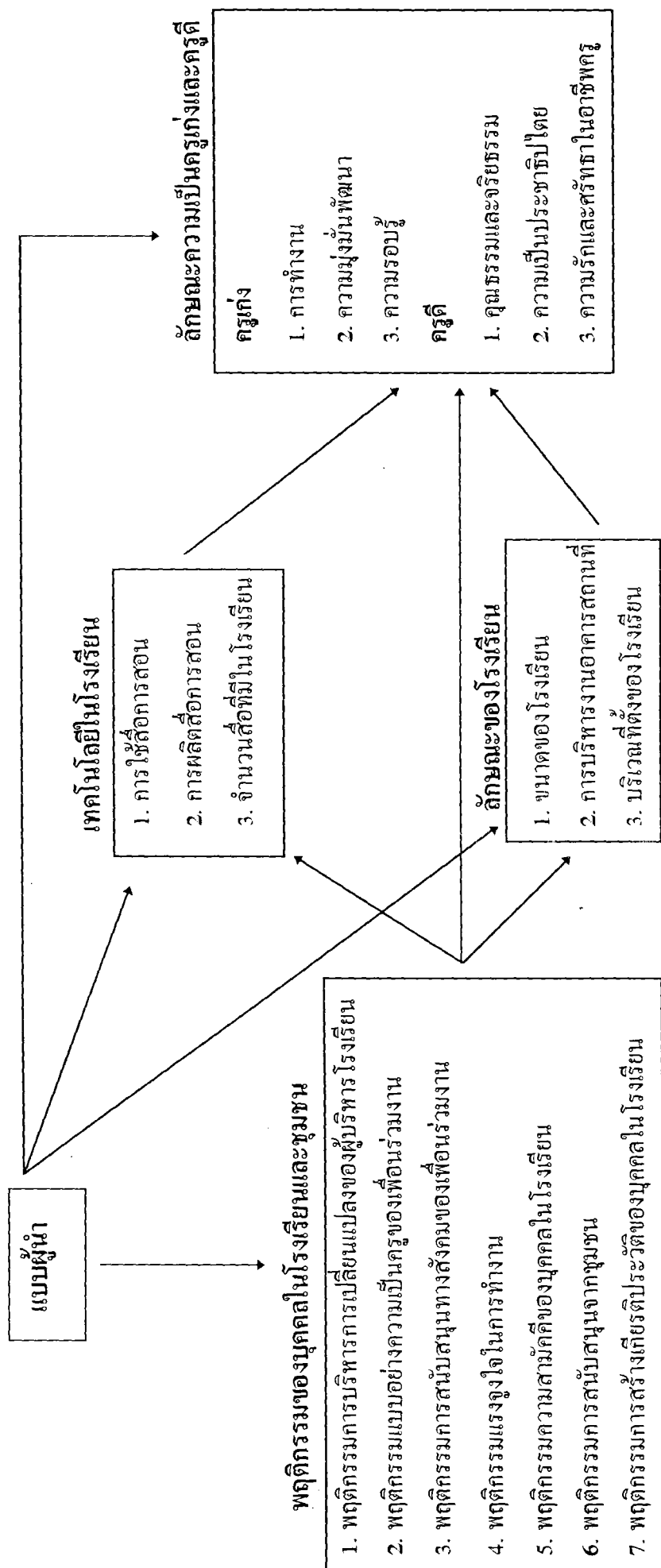
ครูเก่ง	
1. การทำงาน	
2. ความมุ่งมั่นพัฒนา	
3. ความรอบรู้	
ครูดี	
1. คุณธรรมและจริยธรรม	
2. ความเป็นประชาธิปไตย	
3. ความรักและศรัทธาในอาชีพครู	

ลักษณะของโรงเรียน

1. ขนาดของโรงเรียน	Fac1 (.58596), Fac3 (.51364)
2. การบริหารงานอาคารสถานที่	Fac3 (.69397), Fac1 (.52547)
3. บริเวณที่ตั้งของโรงเรียน	Fac3 (.69798)
4. เกียรติประวัติของโรงเรียน	Fac1 (.62359), Fac2 (.46333)

ภาพประกอบ 10 ค่า Factor loading ของตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท

จากการปรับเปลี่ยนและตัดตัวแปรตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในตาราง 16 และภาพประกอบ 10 ทำให้ได้แผนภาพสมมติฐานของตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่ง และครูดีขึ้นมาใหม่ แตกต่างจากแผนภาพตามภาพประกอบ 9 แต่รูปแบบการอธิบายยังอาศัยเค้าโครงเดิมอยู่บ้าง เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมองค์การที่มีต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ปรากฏตามภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู โครงการคุณครูหายาก ที่ได้รับการปรับตัวแปร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากภาพประกอบ 11 สรุปได้ว่า

1. ตัวแปรด้านแบบผู้นำ เป็นตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งงานหรือแบบมุ่งสัมพันธ์
2. ตัวแปรด้านพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน ประกอบไปด้วย ตัวแปรย่อยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมแบบอย่างความเป็นครูของเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมความสามัคคีของบุคคลในโรงเรียน พฤติกรรมการสนับสนุนจากชุมชน และพฤติกรรมการสร้างเกียรติประวัติของบุคคลในโรงเรียน
3. ตัวแปรด้านลักษณะของโรงเรียน ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อยเกี่ยวกับ บริเวณที่ตั้งโรงเรียน ขนาดโรงเรียน และการบริหารงานอาคารสถานที่
4. ตัวแปรด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อยเกี่ยวกับ การผลิตสื่อการสอน การใช้สื่อการสอน และจำนวนสื่อที่มีในโรงเรียน
5. ตัวแปรด้านลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อยเกี่ยวกับ
 - 5.1 ความเป็นครูเก่ง ประกอบด้วย การทำงาน ความมุ่งมั่นพัฒนา และความรอบรู้
 - 5.2 ความเป็นครูดี ประกอบด้วย คุณธรรมและจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และความรักและศรัทธาในอาชีพครู

4. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมองค์กรที่มีต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

ตามภาพประกอบ 11 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมองค์กรที่มีต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ด้วยการคำนวณค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการอธิบาย
ลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

องค์ประกอบ	LP	BH	TN	SP	BS
LP	1.0000				
BH	-.0268	1.0000			
TN	.0285	.6274**	1.0000		
SP	.0349	.6516**	.5413**	1.0000	
BS	.1462**	.0209	.0701	.0408	1.0000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 สรุปได้ว่า ลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ มีความสัมพันธ์กับแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับตัวแปรด้านพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีในโรงเรียน และลักษณะของโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีพบว่า พฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของโรงเรียนสูงที่สุด (0.6516) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเทคโนโลยีในโรงเรียน (0.6274) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเทคโนโลยีในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของโรงเรียน (0.5413) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน สำหรับแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน (-0.0268) และแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับเทคโนโลยีในโรงเรียน และลักษณะของโรงเรียน (0.0285 และ 0.0349 ตามลำดับ)

5. การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมองค์การที่มีต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ

5.1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ผู้วิจัยใช้รูปแบบจำลองตามภาพประกอบ 11 มาวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามรูปแบบสมมติฐานด้วยโปรแกรม LISREL ด้วยการใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ ML (Maximum Likelihood) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 18

ตาราง 18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโมเดลครั้งแรก

ตัวสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่ $df = 1$	27.284
ระดับความน่าจะเป็น (Probability level)	0.000
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)	0.981
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index)	0.712
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean Square Residual)	0.034

จากตาราง 18 สรุปได้ว่า ค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมาก ($\chi^2 = 27.284$) แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 นั่นคือรูปแบบโมเดลครั้งแรกตามภาพประกอบ 11 ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ .981 และ 0.712 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 (เนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 : 46) แสดงว่าระดับความกลมกลืนของรูปแบบโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.034 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์เข้าใกล้ 0.00 (เนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 : 47) แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโมเดลด้วยค่าสถิติดังกล่าว เห็นได้ว่าค่าสถิติบางค่ายังไม่อยู่ในเกณฑ์ของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จำเป็นต้องมีการปรับแก้ไขเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีใหม่อีกครั้งหนึ่ง

5.2 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ปรับเปลี่ยน

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ตัดทอนเส้นทางที่ไม่มีอิทธิพลบางเส้นออกจากรูปแบบโครงสร้างที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี จากการพิจารณาตามการวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรม LISREL พบว่าพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ผู้วิจัยได้ตัดเส้นทางแสดงอิทธิพลดังกล่าวออกจากการวิเคราะห์ข้อมูลและเพิ่มเส้นทางแสดงอิทธิพลจากลักษณะของโรงเรียนไปส่งผลต่อเทคโนโลยีในโรงเรียน สำหรับเส้นทางแสดงอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ยังคงใช้ตามรูปแบบสมมติฐานการวิจัยตามภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 19

ตาราง 19 แสดงค่าการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่ปรับเปลี่ยน

ตัวสถิติ	ค่าสถิติ
ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่ $df = 1$	0.332
ระดับความน่าจะเป็น (Probability level)	0.564
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)	1.000
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index)	0.996
ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean Square Residual)	0.004

จากตาราง 19 สรุปได้ว่า ค่าไค-สแควร์ มีฟังก์ชันของความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.564$) แสดงว่ารูปแบบโมเดลที่ผ่านการปรับเปลี่ยนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) ที่มีค่าเท่ากับ 1.000 และ 0.996 นั้น ทั้งสองค่ามีค่าระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดว่าต้องเข้าใกล้ 1.00 มากที่สุด (เนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 : 46) รวมทั้งค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) ที่มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งถือว่าค่าที่เข้าใกล้ 0.00 มาก เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาค่าความสอดคล้องของรูปแบบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกประการ

จากค่าสถิติตามตาราง 19 ดังกล่าว สรุปได้ว่าค่าสถิติทุกค่าที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จริง

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมองค์การที่มีต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏ ดังกล่าวสามารถแสดงค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์พาร ของตัวแปรพฤติกรรมองค์การ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปรากฏตามตาราง 20

ตาราง 20 แสดงค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์พาร

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	R	P
1. ความเป็นครูเก่งและครูดี	เทคโนโลยีในโรงเรียน	.161	.360
	ลักษณะของโรงเรียน		.001
	แบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์		.171**
2. เทคโนโลยีในโรงเรียน	พฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน	.652	.075**
	ลักษณะของโรงเรียน		.373**
	แบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์		.007
3. ลักษณะของโรงเรียน	พฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน	.653	.063**
	ลักษณะของโรงเรียน		.007
	แบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์		.007
4. พฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน	แบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์	.032	-.037

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 สรุปได้ว่า ลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีสามารถอธิบายได้จาก เทคโนโลยีในโรงเรียน ลักษณะของโรงเรียน และแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ ประมาณร้อยละ 2.60 ($R = .161$) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์พาร (P) แสดงว่ามีเพียงแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์เท่านั้น ที่มีอิทธิพลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

เทคโนโลยีในโรงเรียน สามารถอธิบายได้จากลักษณะของโรงเรียน พฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน และแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ ประมาณร้อยละ 42.50 ($R = .652$) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณแสดงว่าพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน และลักษณะของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อเทคโนโลยีในโรงเรียน

ส่วนลักษณะของโรงเรียน สามารถอธิบายได้จากพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน และแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ ประมาณร้อยละ 42.70 ($R = .653$) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณแสดงว่ามีเพียงพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชนเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของโรงเรียน และพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน สามารถอธิบายได้จากแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ประมาณร้อยละ 0.01 ($R = .032$) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณแสดงว่าแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน

5.3 อิทธิพลรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรง ของพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ค่าอิทธิพลรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ปรากฏตามตาราง 21

ตาราง 21 แสดงอิทธิพลรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	BS			TN			SP			BH		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
LP	.174	.002	.171**	.006	-.001	.007	.005	-.002	.007	-.037	-	-.037
BH	.036	.036	.000	.099	.023	.075**	.063	-	.063**	-	-	-
SP	.135	.134	.001	.373	-	.373**	-	-	-	-	-	-
TN	.360	-	.360	-	-	-	-	-	-	-	-	-

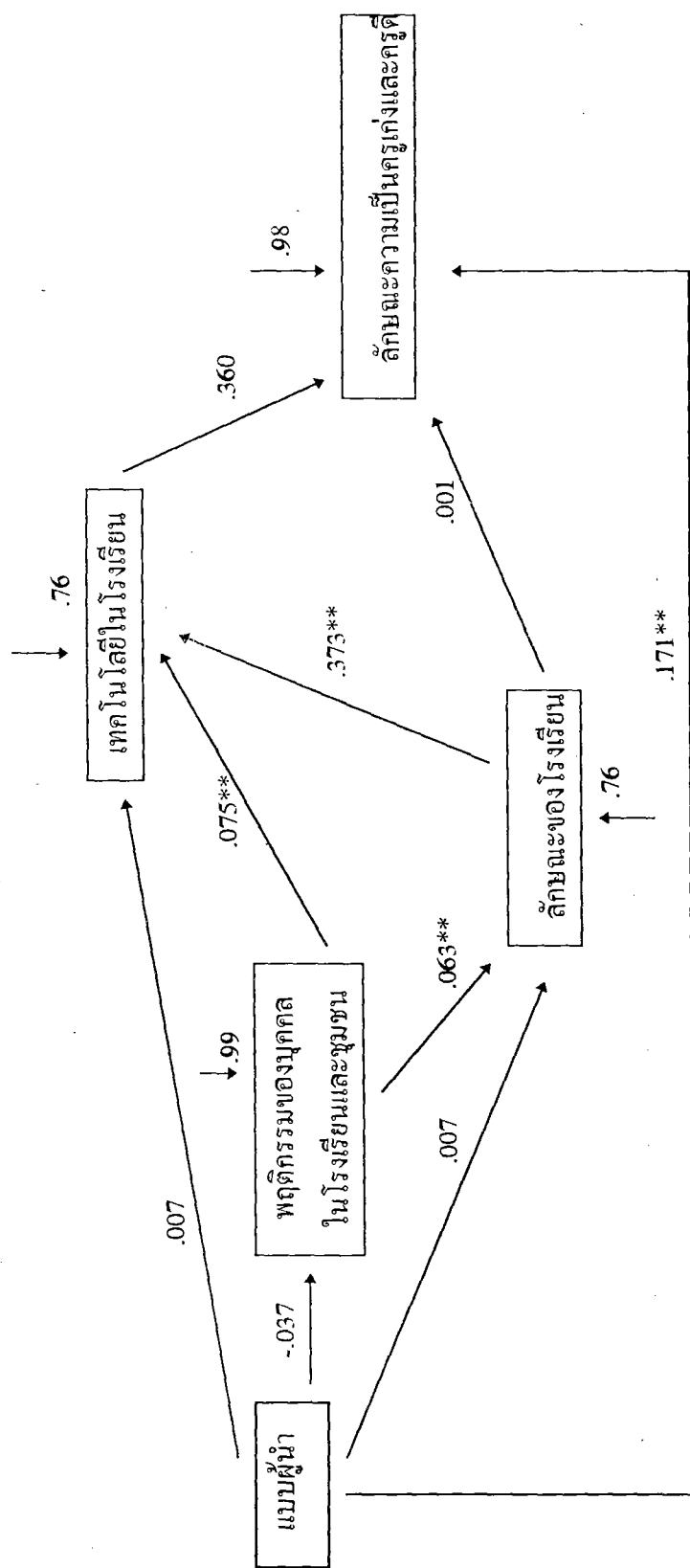
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 สรุปว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (0.171) สำหรับตัวแปร เทคโนโลยีในโรงเรียน และลักษณะของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะความเป็นครูเก่ง และครูดีอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (0.360 และ 0.001 ตามลำดับ) และตัวแปรพฤติกรรม ของบุคคลในโรงเรียนและชุมชนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรง (0.373) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อเทคโนโลยีในโรงเรียน และพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน มีอิทธิพลทางตรง (0.075) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อเทคโนโลยีในโรงเรียน ส่วนแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรง (0.007) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อเทคโนโลยี ในโรงเรียน

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน มีอิทธิพลทางตรง (0.063) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อลักษณะของโรงเรียน ขณะที่แบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์มี อิทธิพลทางตรง (0.007) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อลักษณะของโรงเรียน และแบบผู้นำ มุ่งสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรง (-0.037) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมของบุคคลใน โรงเรียนและชุมชน

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาเขียนแสดงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นของพฤติกรรมองค์กรการ ที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ปรากฏตามภาพ ประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 แผนภาพพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครู่ดี ของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทที่ได้จากการวิเคราะห์อิทธิพล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ของสถาบันราชภัฏในปัจจุบันมีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ

ขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะข้าราชการครูที่บรรจุและแต่งตั้งจากโครงการคุรุทายาทที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกประถมศึกษา และวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรระดับปริญญาตรี 4 ปี ของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยังคงปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งเป็นการศึกษาความเป็นครูเฉพาะด้านความเป็นครูเก่งและครูดี ตามเป้าหมายโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏเท่านั้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท วิชาเอกประถมศึกษา จำนวน 375 คน วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จำนวน 170 คน และผู้บริหารโรงเรียนที่ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทปฏิบัติหน้าที่อยู่จำนวน 545 คน รวมทั้งสิ้น 1,090 คน จากจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ฉบับ ได้แก่

1. แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดความเป็นครูเก่ง
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความเป็นครูดี
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบผู้นำ
2. แบบสอบถามข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดความสามัคคี
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากชุมชน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความเป็นครู

- ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดความเป็นนักวิชาการ
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเรียน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามวัดลักษณะของโรงเรียน
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามวัดเทคโนโลยีในโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์ความแปรปรวนกรณีตัวแปรตามหลายตัว (MANOVA) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ version 4.0 และวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL version 8.10

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

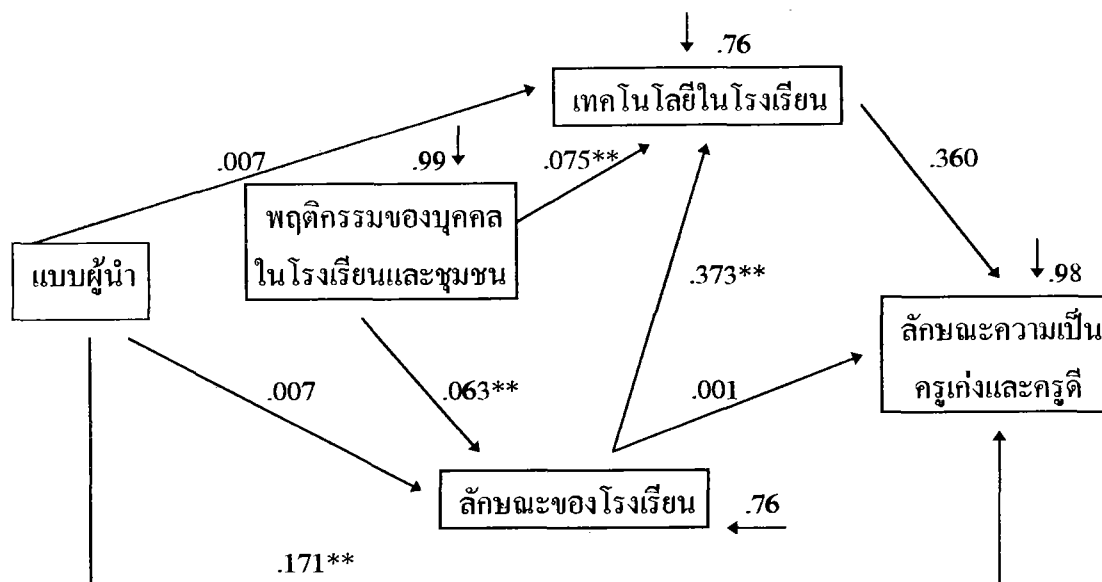
1. ระดับความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ

ผู้บริหารโรงเรียนประเมินข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาวิชาเอกประถมศึกษา และวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ พบว่า ข้าราชการครูทั้งสองวิชาเอกดังกล่าว ที่บรรจุรับราชการตั้งแต่ปีพ.ศ. 2534 ถึง ปีพ.ศ. 2538 โดยภาพรวมมีระดับความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมาก และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายในระหว่างปีบรรจุรับราชการและสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

2. พฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

จากจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2 เป็นการศึกษาพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท สรุปได้ว่าตัวแปรพฤติกรรมองค์การด้านแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอีก 3 ตัวแปรคือ พฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน

เทคโนโลยีในโรงเรียน และลักษณะของโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี แต่ในระหว่างตัวแปรพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีในโรงเรียน และลักษณะของโรงเรียนต่างมีอิทธิพลต่อกัน ปรากฏตามภาพประกอบ 13



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 13 ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอการอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ

ผู้บริหารโรงเรียนประเมินข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาวิชาเอกประถมศึกษา และวิชาเอกการศึกษาปฐมวัยจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ พบว่าข้าราชการครูทั้งสองวิชาเอกดังกล่าว ที่บรรจุรับราชการตั้งแต่ปีพ.ศ. 2534 ถึง ปีพ.ศ. 2538 โดยภาพรวมมีระดับความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมาก และสัมประสิทธิ์การกระจายในระหว่างปีบรรจุรับราชการและสาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับน้อย ถือว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 120) ที่พบว่าครู

ในโครงการคุรุทายาทเป็นผู้ที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพศรี ตยานันท์ (2533 : 171) พบว่าความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535 : 29) ที่พบว่า ข้าราชการครูที่ได้รับการคัดเลือกตามโครงการคุรุทายาทได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้าน และค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองส่งเสริมวิทยฐานะครู สำนักงานสถาบันราชภัฏ (2538 : 183 - 184) ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของครูคุรุทายาทเห็นว่าครูคุรุทายาทมีคุณลักษณะความเป็นครูอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ บุคลิกภาพ เจตคติต่อความเป็นครู และคุณธรรมจริยธรรม จึงกล่าวได้ว่าบัณฑิตจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการคุรุทายาท ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (ประไพศรี ตยานันท์. 2533 : 171 ; อ้างอิงมาจาก รุ่ง แก้วแดง. 2531) ได้กล่าวว่าโครงการคุรุทายาทเป็นโครงการเดียวของภาครัฐบาลที่จะช่วยให้ได้ครูดีที่มีคุณภาพ จากสรุปผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาเอกประถมศึกษาหรือสาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย ก็มีระดับความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงว่าบัณฑิตจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏสาขาวิชาเอกใดก็ตาม ได้รับการให้การศึกษาจากสถาบันราชภัฏเป็นไปในลักษณะเดียวกัน เป็นไปตามเป้าหมายโครงการคุรุทายาท เมื่อพิจารณาจากช่วงเวลาการบรรจุรับราชการตั้งแต่ปีพ.ศ. 2534 ถึงปีพ.ศ. 2538 พบว่าข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ที่บรรจุรับราชการในช่วงเวลาแตกต่างกันเป็นเวลาดังแต่ 2 ปี ถึง 6 ปี ระดับความเป็นครูเก่งและครูดีก็ไม่แตกต่างกันมากนัก ยังคงมีระดับความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมากเช่นเดิม แม้ว่าจะระยะเวลาการรับราชการจะแตกต่างกันก็ตาม แสดงว่าความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏยังคงรักษาระดับมาตรฐานความเป็นครูที่ดีไว้ได้เช่นเดิม พฤติกรรมองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน ลักษณะของโรงเรียน หรือเทคโนโลยีในโรงเรียน ต่างก็ไม่มีผลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ก็ไม่ปรับเปลี่ยนระดับความเป็นครูเก่งและครูดีของตนเองไปตามพฤติกรรมองค์การแต่อย่างใดแม้ว่าบางช่วงปีของการรับราชการจะมีระดับความเป็นครูเก่งและครูดีลดลงไปบ้าง แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

2. พฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

พฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครู โครงการคุรุทายาท สรุปได้ว่า ตัวแปรพฤติกรรมองค์การด้านแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวได้ว่าแบบผู้นำของผู้บังคับบัญชาตามทฤษฎีของฟีดเลอร์ที่เป็นบุคคลที่มีลักษณะมุ่งสัมพันธ์นั้น มีผลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะมุ่งสัมพันธ์ จะเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าให้เลือกระหว่างความสำเร็จของงานกับความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำมุ่งสัมพันธ์จะเลือกสร้างเสริมความสัมพันธ์ในกลุ่มก่อนจนในบางกรณีจะทำให้ผลงานของกลุ่มตกต่ำแต่ในกรณีที่กลุ่มมีความสัมพันธ์กันดีอยู่แล้ว ผู้นำมุ่งสัมพันธ์ก็จะไปเน้นทางด้านงานต่อไป (Fiedler and Garcia 1987 : 69 - 79) จะเห็นได้ว่าแบบผู้นำมุ่งสัมพันธ์ตามทฤษฎีของฟีดเลอร์นี้ แสดงถึงแรงจูงใจในการทำงานและบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา ถ้าหากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ มีลักษณะแบบผู้นำเป็นไปในแบบมุ่งสัมพันธ์ ย่อมส่งผลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏด้วย จากผลการวิจัยของพัฒนาชัย ปัทมเวณ (2531 : 69 - 70) สุจิตรา จรจิตร (2532 : 119) ศักดิ์ไทย สุรภิจวรร (2532 : 147 - 148) จันทราณี สงวนนาม (2533 : 146) เจิดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 176) และเปรมสุรีย์ เชื่อมทอง (2536 : 215) ที่พบว่าแบบผู้นำตามทฤษฎีของฟีดเลอร์ ในแบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือผู้บังคับบัญชาที่มีบุคลิกภาพและลักษณะการทำงานเน้นแบบมุ่งสัมพันธ์จนเกินไป จะส่งผลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ

สำหรับอีก 3 ตัวแปรคือ พฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีในโรงเรียน และลักษณะของโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี แต่ในระหว่าง ตัวแปรพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีในโรงเรียน และลักษณะของโรงเรียนต่างมีอิทธิพลต่อกัน เนื่องจากตัวแปรทั้ง 3 ตัว ไม่ใช่ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะภายในตัวบุคคล แต่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นลักษณะภายนอกของตัวบุคคล ซึ่งดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537 : 13) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นคนเก่งและคนดีทุกพฤติกรรมอยู่ภายใต้กรอบของคุณลักษณะทางจิต ที่เป็นลักษณะภายในตัวบุคคล คนที่เป็นคนเก่งและดีเกิดจากลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่ดีในด้าน มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีสุขภาพจิตที่ดี และมีประสบการณ์ทางสังคมที่เพียงพอ คุณลักษณะทางจิตทั้ง 3 ประการดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุสำคัญของลักษณะคนเก่งและคนดี สอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2526 : 39) เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536 : 96) และ เจิดหล้า สุนทรวาท (2534 : 120) ที่พบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมความเป็นคนเก่งและคนดีคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจากจิตใจของตนเองได้รับการปลูกฝังในสิ่งที่ดี สำหรับพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีในโรงเรียน และลักษณะของโรงเรียน ต่างเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลทั้งสิ้น ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้วิจัยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537 : 105) ทำให้รอบความคิดในการวิจัยทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าว ไม่มีอิทธิพลต่อลักษณะความเป็นคนเก่งและคนดีที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กล่าวได้ว่า พฤติกรรมองค์การด้านพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีในโรงเรียน และ ลักษณะของโรงเรียน ไม่ส่งผลต่อลักษณะความเป็นคนเก่งและคนดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ กล่าวคือคนที่เป็นคนเก่งและคนดีเกิดจาก สภาพปัจจัยภายในจิตใจของตนเองที่ได้รับการปลูกฝังและสั่งสมประสบการณ์ที่ดีมาากเพียงพอ ทำให้ปัจจัยภายนอกตัวข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏมีผลกระทบต่อลักษณะความเป็นคนเก่งและคนดีน้อยมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หลักสูตรฝึกอบรมภาคฤดูร้อน สำหรับนักศึกษาโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ระดับประถมศึกษา การศึกษาปฐมวัย และระดับมัธยมศึกษา สามารถนำพฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นคนเก่งและคนดีตามตาราง 2 ไปปรับใช้ในการฝึกอบรมภาคฤดูร้อนได้ ด้วยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับลักษณะความเป็นคน ให้เป็นผู้มีลักษณะความเป็นคนเก่งและคนดีตามพฤติกรรมหลักในตาราง 2 และการประเมินผลการฝึกอบรมลักษณะความเป็นคนดังกล่าวดังกล่าวตามพฤติกรรมบ่งชี้ ในตาราง 2 เกณฑ์ในการตัดสินระดับความเป็นคนดังกล่าวดังกล่าวควรใช้เกณฑ์ที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงจะถือว่านักศึกษาโครงการคุรุทายาทมีลักษณะความเป็นคนที่ดี
2. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรสายการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ของสถาบันราชภัฏ ด้วยการกำหนดลักษณะความเป็นคนเก่งและคนดีตามพฤติกรรมบ่งชี้ตาราง 2 ให้กับนักศึกษาสังกัดคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏทั่วประเทศ ให้มีคุณลักษณะความเป็นคนเก่งและคนดีก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ เพื่อที่จะได้เป็นข้าราชการครูที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง
3. พฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นคนเก่งและคนดีตามตาราง 2 สามารถนำไปใช้กับนักศึกษาโครงการคุรุทายาทระดับมัธยมศึกษาของสถาบันราชภัฏ ในสาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ วิทยาการคอมพิวเตอร์ และเคมีได้ เนื่องจากพฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นคนเก่งและคนดีตามตาราง 2 ไม่ได้เป็นพฤติกรรมเฉพาะนักศึกษาโครงการคุรุทายาทวิชาเอกประถมศึกษา และการศึกษา

ปฐมวัยเท่านั้น ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาโครงการคุรุทายาทสาขาวิชาเอกใดก็ตาม สามารถนำไปประเมินความเป็นครูเก่งและครูดีได้เช่นเดียวกัน

4. หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโครงการคุรุทายาท ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สามารถใช้พฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นครูเก่งและครูดี ประเมินข้าราชการครูทั่วไปในสังกัดได้ว่ามีระดับความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

5. พฤติกรรมบ่งชี้ที่ใช้ประเมินลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท สามารถนำไปปรับใช้สำหรับการประเมินข้าราชการครูที่บรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันทั่วไปได้

6. ทบวงมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีโครงการคุรุทายาทเช่นเดียวกับสถาบันราชภัฏ แม้ว่าจะใช้ชื่อโครงการต่างกัน คือโครงการเพชรในตม หรือโครงการช้างเผือกก็ตาม ต่างก็มีเป้าหมายการผลิตบัณฑิตที่ผ่านโครงการดังกล่าวให้เป็นครูเก่งและครูดีเช่นเดียวกัน สามารถนำพฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นครูเก่งและครูดีตามตาราง 2 ไปประเมินบัณฑิตที่ผ่านโครงการดังกล่าวได้เช่นเดียวกัน หรือกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้

7. คุณลักษณะผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ที่เป็นแบบมุ่งสัมพันธ์ซึ่งมีผลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติควรศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ว่าได้มอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏปฏิบัติหน้าที่การงานตรงตามความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงหรือไม่ เพียงใด

8. โครงการคุรุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สถาบันราชภัฏรับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาเอกประถมศึกษาและการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี เป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อวงการศึกษามาก ทำให้ได้ข้าราชการครูที่ดีมีคุณภาพ มีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีตรงตามสังคมพึงปรารถนา สมควรดำเนินการโครงการนี้ต่อไป และกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรใหม่ ด้วยการนำผลการวิจัยลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี และพฤติกรรมบ่งชี้ไป กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนนี้ และประเมินผลตามพฤติกรรมบ่งชี้ของความเป็นครูเก่งและครูดีตามตาราง 2

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาคุณลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคเหนือ หรือภาคใต้ หรือภาค

กลาง หรือภาคตะวันออก ว่ามีความแตกต่างหรือเหมือนกับข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่

2. ควรศึกษาคูณลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของมหาวิทยาลัยของรัฐที่เข้าร่วมโครงการคุรุทายาทด้วยว่ามีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีแตกต่างจากข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏหรือไม่

3. ควรใช้การศึกษาเชิงคุณภาพมาศึกษาลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ว่าลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดียังคงอยู่เพิ่มขึ้น หรือลดลงเนื่องจากสาเหตุใด

4. ตัวแปรด้านพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน ยังมีอีกหลายประการที่ในงานวิจัยเรื่องนี้ไม่ได้ทำการศึกษา เช่น บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะทางจิตของข้าราชการครูสุขภาพจิต และระดับสติปัญญาของบุคคลในโรงเรียน ซึ่งอาจจะทำให้มีผลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทได้ ควรศึกษาอิทธิพลของตัวแปรดังกล่าวนี้

5. ตัวแปรด้านจิตลักษณะ อาทิ ระดับสติปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลักษณะทางจิต ของข้าราชการครู และเจตคติต่อวิชาชีพครู เป็นต้น ตัวแปรเหล่านี้อาจเกี่ยวข้องกับลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ควรใช้ตัวแปรดังกล่าวศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทหรือไม่

6. ควรนำทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ของศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน มาทำการศึกษาคูณผลที่มีต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท จะทำให้ได้ทราบข้อมูลว่ามีตัวแปรใดบ้างในทางจริยธรรม ที่มีผลต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ✓ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. ถ่ายเอกสาร.
- การฝึกหัดครู, กรม. "สถาบันการผลิตครู," วิทยาคจารย์. 5 : มกราคม 2525.
- กำพล กระมล. การศึกษาสถานภาพและปัญหาการบริหารศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- กิดานันท์ มลิทอง. เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- กิติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรวิพัฒน์, 2532.
- โกวิวัฒน์ เทศบุตร. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2530. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การอบรมครูใหญ่ ประธานกลุ่ม โครงการวิจัยแบบทดสอบเรื่องการจัดองค์การและระบบบริการโรงเรียนประชาบาล. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2521.
- . คู่มือการประเมินโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนดีเด่น ปีการศึกษา 2526. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2526.
- . โครงการคุรุทายาท. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประชาชน, 2531.
- . "โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา," ใน ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. 1 - 5 ; กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, 2531.
- . จำนวนข้าราชการครูที่บรรจุและแต่งตั้งจากโครงการคุรุทายาท. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2538.
- . สรุปผลการสัมมนาเรื่องปัญหาในการบริหารโรงเรียนประชาบาลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2520.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน และสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา. แนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2533.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พินันท์ พิมพ์ครั้งที่ 2, 2535.

—————. แผนปฏิบัติการหลักการปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537.

—————. แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พินันท์ พิมพ์ครั้งที่ 2, 2538.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันกับการคัดเลือกตามโครงการคุรุทายาท. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : ฝ่ายสรรหาบุคคล กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2535, อัดสำเนา.

—————. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2528.

—————. สรุปการดำเนินงานโครงการคุรุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2538.

จันทราณี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. ถ่ายเอกสาร.

จำนงค์ บุญชู. องค์การและการบริหาร. เชียงใหม่ : หน่วยพิมพ์เอกสารวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2531.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์. ใน รายงานการสัมมนาเรื่องครูไทยในอนาคต. 6 - 9 ; กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. ถ่ายเอกสาร.

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. “องค์กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน,” รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529. อัดสำเนา.

ฉัตรชัย อรรถนันท์. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2522.

เจลีเยว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ. รายงานผลการวิจัยเรื่องลักษณะของครูที่ดี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมตำรวจ, 2520.

ชลิต พุทธิรักษา. “การบริหารอาคารสถานที่,” ใน เอกสารการสอนชุดการจัดการโรงเรียน ประถมศึกษา หน่วยที่ 9. 15 - 21 ; นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.

ชาลิต หมั่นนุช. อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ รศ.ด. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2535. ถ่ายเอกสาร.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. “กระบวนการแนะแนวทางการและระบบสื่อการสอน,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา หน่วยที่ 1 - 8. พิมพ์ครั้งที่ 9. 106 - 108 ; นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคนอื่น ๆ. ระบบสื่อการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

เชียรศรี วิวิธศิริ. สื่อสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. เทคโนโลยีการศึกษา : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2533.

จรูญ บุญสิงห์. “สมรรถภาพของข้าราชการ : ยังมีทางปรับปรุงให้ดีขึ้นได้,” ข้าราชการ. 28(6) : 63 - 65 ; มิถุนายน 2526.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2537.

———. “ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน,” จุลสารสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. 4 : 30 - 49 ; 2526.

ถวัลย์ มาศจรัส. “จิตวิญญาณประชาธิปไตยของครูกับการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย,” ประชาศึกษา. 41(1) : 3 - 5 ; สิงหาคม 2534.

ถาวร สารวิทย์. การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม. พิษณุโลก : ฝ่ายเอกสารตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2533.

ทวี ตันสนียพันธุ์. “โรงเรียนเป็นระบบราชการและนั่นเป็นสิ่งที่ดี และโรงเรียนเป็นระบบราชการและนั่นเป็นสิ่งที่เลว,” คุรุปริทัศน์. 12 : 36 - 41 ; กันยายน 2530.

- ทองคุณ หงส์พันธ์. การวิจัยเพื่อจัดรูปแบบยุทธวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.
- ทัศนีย์ สุขเมธี. "บทบาทของครูดีในสังคมปัจจุบัน," มิตรครู. 23 (3) : 36 - 38 ; 15 กุมภาพันธ์ 2524.
- เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- เทพเวที, พระ. "ปาฐกถา : ศีลศาสตร์เพื่อสังคมไทย," ศีกษาศาสตร์สาร. 14(1-2) : 12 - 24 ; ตุลาคม 2531 - กันยายน 2532.
- เทียม โชควัฒนา. บันทึกความจำเทียม โชควัฒนา พ.ศ.2514-2515. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2534.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- ธรรมญาณมณี, พระ. พระธรรมญาณมณี 82. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- นภา ศรีพรรณกุล. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ พษ. ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- นิเชต สุนทรพิทักษ์. "ครู," พินเนศวร. 1(1) : 21 - 23 ; มิถุนายน 2534.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2522.
- นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520.
- บุญช่วย จินดาประพันธ์. การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2536.
- บุญเลิศ นนทลือชา. ความมุ่งหวังของผู้นำท้องถิ่นเกี่ยวกับบทบาทของครูที่มีต่อชุมชนชนบท. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526. อัดสำเนา.
- ประกอบ ระกิติ. "บทบาทของครูต่อการพัฒนาชนบท," มิตรครู. 27(7) : 14 - 18 ; เมษายน 2528.

- ประชาสงเคราะห์,กรม. "ข้าราชการไทย : ยากจนตาอับจน," การประชาสงเคราะห์. 35(2) : 5 - 9 ; มีนาคม - เมษายน 2535.
- ประดิษฐ์ คุณรัตน์. การวางแผนอาคารสถานที่. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารตำรา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2539.
- ประถม แสงสว่าง. การบริหารการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บางกอกสาส์น, 2527.
- ประยงค์ ชูรักษ์. การศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. ถ่ายเอกสาร.
- ประไพศรี ตยานันท์. การประเมินโครงการคุรุทายาทของวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. "คุรุศึกษากับอนาคตของประเทศไทย," คุรุศาสตร์. 13(1) : 8 - 10 ; กรกฎาคม - กันยายน 2527.
- ปรัชญา เวสารัชช. การประถมศึกษาในชนบทไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- ปรีชา คัมภีรปรภณ. "หน้าที่ของโรงเรียนในชุมชนไทย," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาโรงเรียน กับชุมชน หน่วยที่ 1 - 7. พิมพ์ครั้งที่ 3. 120 - 129 ; นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2528.
- ปรีชา นิพนธ์พิทยา. การดำเนินงานโรงเรียนชุมชน เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง. จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. ถ่ายเอกสาร.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. การศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนโครงการ นาร่องและสาขาโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา, 2533.
- พรรณี ประเสริฐวงศ์ และวีรนาถ มานะกิจ. การจัดองค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง. "โครงการคุรุทายาท...ความหวังใหม่ของการฝึกหัดครูไทย," การศึกษาแห่งชาติ. 23 (3) : 44 - 52 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2532.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

พัฒนชัย ปัทมเวณ. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

พุทธทาสภิกขุ. "วิญญาณแห่งความเป็นครู," การศึกษาแห่งชาติ. 15(4) : 59 - 60 ;
เมษายน - พฤษภาคม 2524.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. "การประชาสัมพันธ์โรงเรียน," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาโรงเรียนกับ
ชุมชน หน่วยที่ 8 - 15. พิมพ์ครั้งที่ 2. 62 - 65 ; นนทบุรี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2526.

—————. "การสอนระดับอุดมศึกษา," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาอาจารย์เพื่อเพิ่มพูน
สมรรถภาพทางการเรียนการสอน. 1 - 5 ; กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ปทุมวัน, 2523.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาใน
ภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2533. ถ่ายเอกสาร.

ปิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

มยุรี รัตนมุง. พฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์การจังหวัดตามการรับรู้ของตนเอง
ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์การจังหวัด หัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษานิเทศก์การจังหวัดและศึกษานิเทศก์การ
อำเภอ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
ถ่ายเอกสาร.

มานพ ภาษีทวีไลธรรม. สมรรถภาพของครูประถมที่สังคมต้องการในจังหวัดสกลนครและ
นครพนม. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

✓ มารศรี สุธานี. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
กรุงเทพฯ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2540. ถ่ายเอกสาร.

เมธี ปิลันธนาพันธ์. การวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2528.

ยีนยง ไทยใจดี. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติ
งานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์
กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
ถ่ายเอกสาร.

ยุพมาศ โภคสิริรักษ์. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด .

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม,
2531. ถ่ายเอกสาร.

ยุพิน จายะภูมิ. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัด

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2534. ถ่ายเอกสาร.

ระพี สาคริก. "ครูกับการพัฒนาตนเอง," มิตรครู. 27(2) : 26 - 29 ; 31 มกราคม 2528.

วรรณา เจียมทะวงษ์. ทักษะพื้นฐานของการผลิตสื่อการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ดวงดีการพิมพ์, 2528.

วสันต์ ธีระนุรักษ์. พระราชบัญญัติควบคุมการก่อสร้างอาคาร พุทธศักราช 2479. กรุงเทพฯ

: สำนักพิมพ์ธีรานุสรณ์, 2521.

วารินทร์ วัคมีพรหม. สื่อการสอนเทคโนโลยีทางการศึกษาและการสอนร่วมสมัย. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2531.

วาสนา ชาวหา. สื่อการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2533.

วิจิตร ธีระกุล. "การวางแผนผังโรงเรียน," ประชาบาล. 8 : 11 ; กุมภาพันธ์ 2525.

วิชาการ, กรม. การพัฒนาสื่อการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2534.

วิชัย ต้นศิริ. มองแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ที่ฟ้าวันท์, 2536.

วิชัย ราษฎร์ศิริ. หลักสูตรและแบบเรียนประถมศึกษา หลักการและแนวปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล.

กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

วิเชียร เกตุสิงห์. คู่มือการวิจัยการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

SPSS/PC+. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ชมรมผู้สนใจงานวิจัยทางการศึกษา, 2534.

วิรัช วิรัชนิการวรรณ. "วิเคราะห์ลักษณะอุปนิสัยของข้าราชการไทยที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการ

พัฒนาชนบท," คุรุปริทัศน์. 12(8) : 18 - 31 ; สิงหาคม 2530.

วีระกิตติ์ ลายทองสุข. การศึกษาสถานภาพและความต้องการในการใช้สื่อการสอนของครู

โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตรัง. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. ถ่ายเอกสาร.

วีระพงษ์ คุณมณี. "พุทธธรรมสำหรับครู," วิทยาสาร. 83(7) : 34 - 40 ; กรกฎาคม

2528.

ศรีมงคล เทพเรณู. "ปัจจัยอะไรมีส่วนทำให้ครูเป็นครูที่ดี," มิตรครู. 30(16) : 49 - 53 ;

สิงหาคม 2531.

- ศรีสมร พุ่มสะอาด. การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. ปรินทิฟรอนท์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู. ปรินทิฟรอนท์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- ต้นสนีย์ สุริยวงศ์. การศึกษาการใช้สื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร. ปรินทิฟรอนท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริณา กระสาทอง. การรับรู้บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ชนบทยากจน เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สภาสถาบันราชภัฏ, สำนักงาน. โครงการคุรุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2537. รายงานการวิจัยเชิงประเมิน กรุงเทพฯ : กองส่งเสริมวิทยฐานะครู สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด ชุนทองนุ้ม. "ครูกับการพัฒนาตนเอง," วิทยจารย์. 88(7) : 28 - 30 ; กรกฎาคม 2533.
- สมบูรณ์ สงวนญาติ. เทคโนโลยีทางการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2534.
- สวัสดิ์ วันภูงา. การสำรวจ สภาพ ปัญหาและความต้องการในการผลิตและการใช้สื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินทิฟรอนท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- สัมพันธ์ ทองสมัคร. "บทบาทของครูในการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน," มิตรครู. 27(1) : 7 - 10 ; 15 มกราคม 2528.
- สายหยุด จำปาทอง. งานนิเทศการศึกษา. ม.ป.ท., 2526.
- สายหยุด จำปาทอง. "ทิศทางการฝึกหัดครูกับโครงการคุรุทายาท," ใน เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษในงานนิทรรศการทางวิชาการ. 1 - 5 ; เชียงราย : วิทยาลัยครู เชียงราย, มกราคม 2531.
- . "บทบาทของครูกับการพัฒนาสังคม," วิทยจารย์. 84(11) : 21 - 27 ; พฤศจิกายน 2529.
- สาโรจน์ แผงยัง. เทคโนโลยีการผลิตสื่อการสอน หลักการและทฤษฎีที่นำมาใช้. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2529.

- สิปปนนท์ เกตุทัต. "ทิศทางของการฝึกหัดครู : คุณลักษณะของครู," พจนานุกรม. 1(2) : 5 - 6 ; ธันวาคม 2534 - พฤษภาคม 2535.
- สีมา สีมานนท์. "โอกาสก้าวหน้าในระบบราชการ," การศึกษา กทม. 13(10) : 14 - 16 ; กรกฎาคม 2533.
- สุจิตรา จรจิตร. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยภูมิภาค. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- สุโชติ ดาวสุโข และสาโรจน์ แสงยัง. คู่มือการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.
- สุพล วังสินธุ์. "คุณธรรมสำหรับพัฒนาวิชาชีพครู," ประชาศึกษา. 41(9) : 8 - 10 ; มิถุนายน 2534.
- สุพัทธา มาตติถิต. "ครูที่สังคมพึงประสงค์," การศึกษาแห่งชาติ. 23(3) : 4 - 11 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2532.
- สุพิชญา วีระกุล. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2521.
- สมน อมรวิวัฒน์. "หัวใจของครู," การศึกษา กทม. 10(4) : 1 - 5 ; มกราคม 2529.
- . "คุณธรรมและคุณลักษณะของครูในสังคมข่าวสาร," การศึกษา กทม. 15(4) : 13 - 18 ; มกราคม 2535.
- สุเมธ เดียววิเศษ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. "งานบริหารครูใหญ่," มิตรครู. 9 : 54 ; กันยายน 2526.
- สุลักษณ์ ศิวรักษ์. ทัศนะทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : แสงรุ่งการพิมพ์, 2525.
- สุวัฒน์ มุทธเมธา. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2528.
- สุวิทย์ บุญช่วย. "ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ," พิชญ์. 2(1) : 59-66 ; มิถุนายน - กันยายน 2526.
- สุวิทย์ พรหมมา. ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตพื้นที่ยากจนหนาแน่นจังหวัดอุบลราชธานี. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- สุวิมล วัชรากัย. "เลือกสื่อ... เพื่อใช้สื่อ," การศึกษา กรุงเทพมหานคร. 16(9) : 9-15 ; มิถุนายน 2536.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ตันอ้อแกรมมี, 2540.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. “พฤติกรรมองค์กร,” ใน ประมวลสารชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ
มหาบัณฑิตบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6 - 10 . 90 - 116 ; นนทบุรี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538.

อรุณ ปรีดีดิลก. “การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู,” ใน รายงานการประชุมสัมมนาสมาคม
วิชาชีพครู ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.

✓ อรุณ รักธรรม. “การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในองค์กร,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา
พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ 8 - 15. พิมพ์ครั้งที่ 7. 676 - 741 ;
นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.

—————. “การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรม
มนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ 8 - 15. พิมพ์ครั้งที่ 7. 124 - 130 ; นนทบุรี :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.

อาภา ภมรบุตร. จิตวิทยาในการปกครอง. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2529.

อารี เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530.

อำรุง จันทวานิช และคณะ. รายงานการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพการประถมศึกษา
องค์กำหนดประสิทธิภาพของการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา,
2527.

—————. องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2523.

Adam, C.W. “Corporate Image,” Relation Quarterly. 37(1) : 3 - 14 ; 1992.

Allen, W.H. “Intellectual Abilities and Instructional Media Design,” AV Communication
Review. 23 : 139 - 170 ; 1975.

Baldwin, Mark D. “Implementation of Strategic Planning in a Public School Setting : A Case
Study,” Dissertation Abstracts International. 55(4) : 807 : October, 1994.

Barnard, Chester I. The Functions of Executive. Cambridge, Massachusetts : Harvard
University Press, 1974.

Beck, Davis T. “Some Principles of Stratification,” American Sociological Review. 4 : 36 - 40 ;
April, 1967.

Bentley, Susan-Harumi. “Building an Effective High School : A Descriptive Study,”
Dissertation Abstract International. 49(9) : 2608 ; March, 1989.

- Bilchick, Anthony. "Analysis of Audiovisual Media in Ohio Public Elementary School," Abstracts of Dissertations Available on Microfilm of as Xerographic Reproductions. 31(6) : 1606A ; December, 1970.
- Bostrom, Elizabeth. "A Case Study of the Evolution of a Community of Learners in an Elementary School Setting," Dissertation Abstracts International. 55(8) : 2220 ; February, 1995.
- Bower, Allen Ebenezer, Jr. "Effective School Practices in Georgia's Middle Schools," Dissertation Abstract International. 48(11) : 2768 ; May, 1988.
- Bradley, Judy. "Staff Development in Further Education," Educational Research. 25(1) : 21 - 27 ; 1983.
- Brown, Warren B. and Dennis J. Moberg. Organization Theory and Management. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1980.
- Carnell, Colin A. Managing Change in Organizations. New York : Prentice- Hall, 1990.
- Carter, John. "Study Behavioral of High Achievement Student and Low Achievement Student," Dissertation Abstract International. 39(11) : 4375A ; May, 1962.
- Chen, Shr-Jya. "Stress, Burnout and Social Support among Teachers in Taiwan (China)," Dissertation Abstracts International. 57(1) : 41 ; July, 1996.
- Cherrington, David J. Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance. 2 nd ed., Needham Heights, Massachusetts : Allyn and Bacon, 1994.
- Cohen, Elaine Linenberg. "Administrative Behavior of Principal as Viewed by Principals, Teachers, and Parents," Dissertation Abstracts International. 40(5) : 2372A ; 1979.
- Colleen, Ryan Bell. "A Naturalistic Observation of Three Effective Principals," Dissertation Abstracts International. 45(9) : 2272A ; 1984.
- Combs, Arthur W. "New Assumptions for Educational Reform," Educational Leadership. 45(5) : 38 - 40 ; February, 1988.
- Conger, George R.. "What's a Good Teacher?," Community and Junior College Journal. 54(4) : 22 - 25 ; December 1983 - January 1984.

- Council of Educational Facility Planners. Guide for Educational Facilities. Ohio : Columbus, 1969.
- Davis, Gary A and Margaret A. Thomas. Effective Schools and Effective Teacher. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1989.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work Organizational Behavior. 7th ed., New York : McGraw - Hill Book Company, 1985.
- Deal, Terrence E. "Reframing Reform," Educational Leadership. 47(8) : 6 - 12 ; May, 1990.
- DeBevoise, W. "Synthesis of Research on the Principal as Instructional Leader," Educational Leadership. 42(2) : 14 - 20 ; 1984.
- ✓ Dibenedetto, John Ernest. "Analysis of Attitudinal and Behavioral Outcomes Involving Organizational Culture and Change Management," Dissertation Abstracts International. 54(10) : 3797 : April, 1994.
- Dimock, Marshall E. School - Based Management and School Effectiveness. London : Routledge, 1993.
- Edward, Penny J. "Validation and Extension of the Fiedler Contingency Model for Leadership Effectiveness in Secondary School Administration," Dissertation Abstracts International. 45 : 30A - 31A ; July, 1984.
- ✓ Elisamual, Martine Antonetty. "Principals Leadership and School Effectiveness," Dissertation Abstracts International. 46 : 3212A ; 1986.
- Erickson, Carlton W.H. Administering Instructional Media Programs. New York : The Macmillan Company, 1971.
- Etzioni, Amitai. Modern Organizations. New Delhi : Prentice - Hall of India Co.Ltd., 1965.
- ✓ Everard, K. B. and Geoffrey Morris. Effective School Management. London : Harper and Row, Publishers, 1985.
- Eysenck, M.J., Arnold W. and Meili R. Encyclopedia of Psychology. London : Search Press, 1972.
- Faber, Barry A. Stress and Burnout in the Human Service Professions. New York : Pergamon Press Inc., 1983.

- Fawns, Rod and David Nance. "Teacher Knowledge, Education Studies and Advanced Skills Credentials," Australian Journal of Education. 37(3) : 48 - 50 ; November, 1993.
- Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw - Hill Book Company, 1967.
- Fiedler, Fred E. and Martin M. Chemers. Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons, 1984.
- Fiedler, Fred E. and John E. Garcia. New Approaches to Effective Leadership : Cognitive Resources and Organizational Performance. New York : John Wiley and Sons, 1987.
- Fiedler, Fred E., Martin M. Chemers and Linda Mahar. Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1977.
- Flanders, Ned A. Analyzing Teaching Behavior. Massachusett, Addison Wesley, 1970.
- Flanders, Ned A. "Teacher Influence, Pupil Attitudes and Achievement, Co-Operation Research Monograph," Health Education and Welfare. 12 : 50 - 62 ; Massachusett ; Addison Wesley, 1965.
- Frederick, Robert W., Kitchen C. Paul and Agenes McElwee. A Guide to College Study. New York : Appleton Century Crafts Inc., 1947.
- Freed, Edward Henry. "The Relationship of Social Support, Occupational Stress, Burnout and Job Satisfaction among Special Education Teachers," Dissertation Abstracts International. 55(4) : 909 ; October, 1994.
- French, Wendill. The Personnel Management Process : Human Resources Administration. Boston : Houghton Mifflin Company, 1964.
- Friedlander, F. and Henry Pickle. "Components of Effectiveness in Small Organization," Administrative Science Quarterly. 13 : 280 - 324 ; 1968.
- Ganellen, Ronald J. and Paul H. Blaney. "Hardiness and Social Support as Moderators of the Effects of Life Stress," Journal of Personality and Social Psychology. 47(1) : 156 - 163 ; 1984.
- Ganster, Daniel C., Margellina R. Fusilier and Bromtorn T. Mayes. "Role of Social Support in the Experience of Stress as Work," Journal of Applied Psychology. 72(1) : 102 - 110 ; 1986.

- Gilbert, Hignet. The Art of Teaching. London : Methuen & Co.Ltd., 1951.
- Gilmer, Van Haller B. Applied Psychology. New York : McGraw - Hill Book Company, 1971.
- Grieder, Calvin., Truman M. Pieree and William E. Rosenstengel. Public School Administration.
New York : The Ronald Press Company, 1981.
- ✓ Gundlach, Ann-Michele. "Sensemaking and Organizational Learning : The Link Between Organizational Meaning and The Creation of Change Management," Dissertation Abstracts International. 55(7) : 1901 ; January, 1995.
- Hakanen, Lauri John. "An Investigation of School Community Communication in Vermillion South Dakota, District 5," Dissertation Abstracts International. 35 : 6004A ; March, 1989.
- ✓ Hall, Gene., William L. Rutherford, Shirley M. Hord and Leslie L. Huling. "Effects of Three Principal Styles on School Improvement," Educational Leadership. 41(5) : 22 - 29 ; February, 1984.
- Halpin, A. Theory and Research in Administration. London : Macmillan Publishing Co., 1966.
- ✓ Hanson, Mark E. Educational Administration and Organizational Behavior. 4 th ed., Boston : Allyn and Bacon, 1996.
- Haslam, Warren L. and William F. Brown. "Effectiveness of Study Skill Instruction for High School Sophomore," Journal of Educational Psychology. 59 : 223 -226 ; August, 1968.
- House, James S. Work Stress and Social Support. Massachusett : Addison - Wesley, 1981.
- Howley, Craig Barrett. "Sizing up Schooling : A West Virginia Analysis and Critique,"
Dissertation Abstracts International. 57(3) : 948 ; September, 1996.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research and Practice. 3 rd ed., New York : Random House, Inc., 1987.
- Hutchinson, John G. Management Strategy and Tactics. New York : Holt, Rinehart and Wissstom, Inc., 1971.
- Jemmott, John B. and Kim Magloric. "Academic Stress, Social Support, and Secretary Immunoglobulin," Journal of Personality and Social Psychology. 55(5) : 803 - 810 ; 1988.

- Jochim, Noreen K. "Effective Schools Practices : A Study of Translation of Effective Schools Characteristics to the School Setting Following The W.E.S.C.O. Conference," Dissertation Abstracts International. 56(3) : 780 ; September, 1995.
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organizations. 2 nd ed., New York : John Wiley and Sons, Inc., 1978.
- Kimbrough, Ralph B. and Charles W. Burkett. The Principalship : Concepts and Practices. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1990.
- Kindred, Leslie W. School Public Relation. New Jersey : Prentice - Hall, 1977.
- ✓ Knox, Kathryn Ann T. "Teacher Satisfaction : Considerations of Career Stage, Gender and School Setting," Dissertation Abstracts International. 56(6) : 2061 ; December, 1995.
- Kobasa, Suzanne C. Ouellette and Mark C. Puccetti. "Personality Processes and Individual Differences : Personality and Social Resources in Stress Resistance," Journal of Personality and Social Psychology. 45(4) : 839 - 850 ; 1983.
- Koontz, Harold., Cyril O'Donnell and Heinz Weihrich. Essentials of Management. 4 th ed., New York : McGraw - Hill Book Company, 1986.
- ✓ Lagana, Joseph F. "Managing Change and School Improvement Effectively," NASSP Bulletin. 73(518) : 52 - 59 ; September, 1989.
- (Lasher, Edward B. "Education Media Attitudes of a Competencies for Elementary Teachers," Dissertation Abstracts International 30(3) : 6837 ; January, 1972.
- Licata, Joseph W., Charles B. Teddlie and William D. Greenfield. "Principal Vision, Teachers Sense of Autonomy and Environment Robustness," Journal of Educational Research. 84(2) : 93 - 99 ; November - December, 1990.
- Lin, N., W.M. Ensel, R.S. Simeone and W. Kno. "Social Support, Stressful life events, and Illness : A Model and Empirical Test," Journal of Health and Social Behavior. 20 : 108 - 119 ; 1979.
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 7 th ed. New York : McGraw - Hill, Inc., 1995.
- Maddox, Harry. How to Study. New York : Faweeti Publications, Inc., 1963.
- Mathews, Don E. "Key to Effective School Community Relation," School Executive's Guide. New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1985.

- McKee, Geoffrey Todd. "The Relationship of Elementary School Size to the 1996 Stanford Achievement Test Scores of Fifth - Grade Students," Dissertation Abstracts International. 57(12) : 5126 ; June, 1997.
- Mescon, Michael H., Michael Albert and Franklin Khedour. Management : Individual and Organizational Effectiveness. 2nd ed. New York : Harper and Row Publishers, 1985.
- Miller, Patricia. "Ten Characteristics of a Good Teacher," English Teaching Forum. 25(1) : 1987.
- ✓ Mino, Keith Everett, Jr. "A Study of the Relationship between Teacher' Perceptions of the Change-Facilitator Style of their Principals and the Extent to which the Characteristics of Effective Schools are Present in their Schools," Dissertation Abstracts International. 52(1) : 43 ; July, 1991.
- Miron, Mordechai. "What Makes a Good Teacher ?," Higher Education in Europe. 18(2) : 45 - 53 ; April - June, 1983.
- Mitchell, Terence R. and James R. Larson, Jr. People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior. 3 rd ed., New York : McGraw - Hill Book Company, 1987.
- Mzumara, Howard Robertson. "The Relation Between Test Expectancy and Student' s Study Behaviors," Dissertation Abstracts International. 56(12) : 4739 ; June, 1996.
- Nadler, David A., Richard J. Hackman and Edward E. Lawler. Managing Organizational Behavior. Boston : Little Brown and Company, 1979.
- Neilsen, Lorri. "To Be a Good Teacher : Growing beyond the Garden Path," Reading Teacher. 44(2) : 52 - 53 ; October, 1990.
- Nomishan, D.A. "A Study of the Leadership Behavior of Selected Elementary and Secondary School Principals in Nigeria," Dissertation Abstracts International. 50 : 1938A - 1939A ; January, 1990.
- Nye, Kenneth Earl. "The Effect of School Size and The Interaction of School Size and Class Type on Selected Student Achievement Measures in Tennessee Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 56(11) : 4371 ; May, 1996.
- Ohles, John F. Introduction to Teaching. New York : Random House Inc., 1970.

Ontzes, James L. "A Study of the Relationship of Principal Teacher Role Perception and Teacher Job - Satisfaction," Dissertation Abstracts International. 35(2) : 1974-A ; August, 1975.

✓ Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. 5 th ed., Boston : Allyn and Bacon, 1995.

Peik, Herbert A. The New Science of Management Decision. New York : Harper & Row Publishers, 1949.

Pfiffner, John M. and Marshall Fels. "The Supervisor of Personnel," Human Relations in the Management of Men. New York : Prentice Hall, Inc., 1964.

Pfiffner, John M. and Frank P. Sherwood. Administrative Organization. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, inc., 1960.

Posehn, Kirsten Edna. "Individual and Organizational Antecedents of Commitment : An Exploratory Field Study," Dissertation Abstract International. 50(6) : 1606 ; December, 1989.

Purkey, Stewart C. and Marshall S. Smith. "Effective Schools : A Review," The Elementary School Journal. 83(4) : 427 - 452 ; March, 1983.

Reid, Ken., David Hopkins and Peter Holly. Towards the Effective School. Oxford : Basil Blackwell Ltd., 1988.

Samuels, S.J. "Effects of Pictures on Learning to Read, Comprehension and Attitudes," Review of Educational Research. 3 : 397 - 401 ; 1970.

Sarason, Barbara R., Edward N. Shearin, Gregory R. Pierce and Irwin G. Sarason. "Interrelations of Social Support Measures : Theoretical and Practical Implications," Journal of Personality and Social Psychology. 52(4) : 813 - 832 ; 1987.

Sarason, Irwin G., Henry M. Levine, Robert B. Basham and Barbara R. Sarason. "Assessing Social Support : The Social Support Questionnaire," Journal of Personality and Social Psychology. 44(1) : 127 - 139 ; 1983.

Saucier, W.A. Theory and Practice in the Elementary School. New York : The Macmillan Company, 1951.

- Savage, Julie Sarhan. "Social Support and Personality Hardiness as Mediators of Stress in Professional Women," Dissertation Abstracts International. 48(1) : 49A ; July, 1987.
- Schaefer, Catherine., James C. Coyne and Richard S. Lazarus. "The Health - Related Functions of Social Support," Journal of Behavioral Medicine. 4 : 381 - 406 ; January, 1981.
- Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. The New School Executive : A Theory of Administration. 2nd ed., New York : Harper & Row Publishers, 1980.
- ✓ Sherman, Sharon Joan. "Change Management Functions, Teacher Orientations and The Implementation of Cooperative Learning," Dissertation Abstracts International. 55(6) : 1445 ; December, 1994.
- Slater, Robert. "The Impact of School District Size and School Size on Administrators' Perceptions of Decentralization Decision-making in Selected Texas Schools," Dissertation Abstracts International. 56(2) : 426 ; August, 1995.
- Smith, Samuel. Best Method of Study. London : Barnes & Noble Inc., 1970.
- Solomon, Zahava., Mario Mikulincer and Stevan E. Hobfoll. "Effects of Social Support and Battle Intensity on Loneliness and Breakdown During Combat," Journal of Personality and Social Psychology. 51(6) : 1269 - 1276 ; 1986.
- Spirito, Joseph Peter. "The Instructional Leadership Behaviors of Principals in Middle Schools in California and the Impact of their Implementation on Academic Achievement," Dissertation Abstracts International. 51(124) : 3986 ; 1990.
- Steers, Richard M. Organizational Effectiveness : A Behavioral View. Santa Monica, California : Goodyear Publishing Company, Inc., 1977.
- Stickland, Daniel E. Human Relations in School Administration. New York : Appleton - 11 Century - Crofts, 1963.
- Stogdill, Ralph M. "Leadership, Membership and Organization," Psychology Bulletin. 47 : 4 ; January, 1974.
- Stoops, Emery and Russell E. Johnson. Elementary School Administration. New York : McGraw-Hill Book, Co., 1967.

- Thoits, Peggy A. "Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer Against Life Stress," Journal of Health and Social Behavior. 23 : 145 - 159 ; June, 1982.
- Thompson, Judith Ann. "Bridge to the Future : How Elementary School Principals Share Their Visions," Dissertation Abstracts International. 51(2) : 375 ; August, 1989.
- Tussing, Lyle. Study and Success. New York : John Willey & Sons Inc., 1949.
- Walker, Jackie Chesnutt. "The Relationship Between Social Support and Professional Burnout among Public Secondary School Teachers in Northeast Tennessee," Dissertation Abstracts International. 58(3) : 690 ; September, 1997.
- Wastick, S.L. "Public Relations : Image Communication," Business and Society. 31(1) : 6 - 11 ; 1992.
- Wexelblatt, Robert. "Professors at Play," College Teacher. 39(1) : 31 - 36 ; Winter, 1991.
- Witt, Corbin Terryll. "The Development, Implementation and Evaluation of a Conflict Resolution Program in an Elementary School," Dissertation Abstracts International. 56(9) : 3409 ; March, 1996.
- Wright, Claudia. "Stereotyping : Teacher and Good Teacher Characteristics," The Northern Rocky Mountain Educational Research Association. 2 : 17 - 18 ; October, 1984.
- Yamane, Taro. Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed., New York : Harper & Row Publishers, 1973.
- Yoder, John H. "In Search of Good Teacher : Perception of Teacher in Botswana," Documents. 26 : 490 - 491 ; 1992.
- Yukl, Gary. Leadership in Organizations. 3rd ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1984.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.ชวนชัย เชื้อสารุชน | ผู้อำนวยการสำนักวิจัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี |
| 2. ผศ.ดร.เสกขันธ์ เทพรทอง | ผู้อำนวยการสำนักวางแผนและพัฒนา
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี |
| 3. ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำศรี | ผู้อำนวยการสำนักวิจัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม |
| 4. ผศ.วิจิต ประสมปลื้ม | คณบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี |
| 5. ผศ.มันใจ จรัสรุ่งรวิร | รองผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี |
| 6. ผศ.โพธิ์สวัสดิ์ แสงสว่าง | รองคณบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม |
| 7. ผศ.เชาวนัประภา เชื้อสารุชน | หัวหน้าภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี |
| 8. ผศ.ยาใจ ดีวงศ์ | คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี |
| 9. อ.ทิพวดี ไชยยังยศ | รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี |
| 10. อ.ไพศาล เอกะกุล | หัวหน้าภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม |
| 11. ผศ.รัตนา ศิรินาม | รองหัวหน้าภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม |

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ศ.ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. ศ.สุมน อมรวิวัฒน์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รศ.ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
4. รศ.ดร.ทิตา แหมมณี รองคณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. รศ.ปานดา ไขเที่ยมวงศ์ ผู้ช่วยคณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. ผศ.ดร.ชนาธิป พรกุล คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
7. ดร.วิชัย แข่งขัน เลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ
8. ดร.อำรุง จันทวานิช อธิบดีกรมวิชาการ
9. นายธรรมบุญ วิสัยจร รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา
10. ดร.สุวัฒน์ เงินน้ำ รองเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
11. นายกฤษ กาญจนภา รองอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน
12. นายสมพงษ์ พลະสุรย์ รองเลขาธิการคุรุสภา
13. นายศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
14. ดร.ประเสริฐ จรรย์านุกูล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานสภาสถาบัน
ราชภัฏ
15. นายเสรี ลาชาโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย กรมสามัญศึกษา

แบบสอบถาม
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 1101/2540

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ 10300

๑๑ สิงหาคม 2540

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายธีรวุฒิ เอกะกุล นิสิตปริญญาเอก สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ขอกความอนุเคราะห์จากท่านเกี่ยวกับการศึกษาปริญญานิพนธ์ เรื่อง พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและคนดี : กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจาก โครงการครูทายาทของสถาบันราชภัฏ รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ขอกความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถาม ให้ผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครูที่บรรจุและแต่งตั้งตามโครงการครูทายาทของสถาบันราชภัฏ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษา ปริญญานิพนธ์ ทั้งนี้ นายธีรวุฒิ เอกะกุลจะมาประสานและขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จัดขอบเขต

ขอแสดงความนับถือ

(นายประกอบ พรหมรักษ์)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร 2815288

โทรสาร 2811955

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ระดับคุณวุฒิกรณีศึกษาเรื่อง พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อ
ความเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ ซึ่งอยู่ใน
ความควบคุมดูแลของ

ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์ ประธานกรรมการ
ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กรรมการ
ดร.พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง กรรมการ

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับให้ท่าน (ผู้อำนวยการโรงเรียน หรืออาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่) ได้พิจารณาจำนวน
2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ให้ท่านประเมินพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของ
ท่านเกี่ยวกับลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ตอนที่ 2 ให้ท่านใช้ความรู้สึกของตนเองพิจารณาลักษณะของบุคคลคนหนึ่ง
ที่ท่านทำงานร่วมด้วยแล้วได้ผลน้อยที่สุด

3. สำหรับตอนที่ 1 ขอให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อความตามการรับรู้ของท่าน ที่มีต่อข้าราชการครูโครงการ
คุรุทายาทให้ใกล้เคียงมากที่สุด โดยให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง "ระดับการรับรู้" จนครบทุกข้อ

4. คำตัวเลขที่แทนระดับการรับรู้ของท่านสำหรับตอนที่ 1 พิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทแสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทแสดงพฤติกรรมนั้นมาก
- 3 หมายถึง ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทแสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทแสดงพฤติกรรมนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด

5. คำสอนของท่านไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา
ของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทในภาพรวมทั้งหมด
ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

นายธีรวุฒิ เอกะกุล
นิสิตปริญญาเอกสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียน

- ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน ☐ ผู้อำนวยการ ☐ อาจารย์ใหญ่ ☐ ครูใหญ่
- ระดับการศึกษาของท่าน ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
- ท่านดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนนี้ มาแล้วเป็นเวลา ☐ มากกว่า 4 ปี ☐ ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป
- ข้าราชการครู โครงการครูทายาทที่ท่านประเมิน สำเร็จการศึกษาวิชาเอก ☐ ประถมศึกษา ☐ การศึกษาปฐมวัย

ตอนที่ 1 ลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูโครงการครูทายาท

ข้อ	พฤติกรรมข้าราชการครูโครงการครูทายาท	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
	ด้านการทำงาน					
1.	เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง.....					
2.	สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ดี.....					
3.	สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาให้แก่ นักเรียนได้.....					
4.	สามารถสร้างเครื่องมือวัดผลได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน.....					
5.	เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาแนะแนวเรื่องต่าง ๆ แก่นักเรียนได้.....					
6.	สามารถสอนให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้.....					
7.	เป็นผู้ที่สามารถใช้เครื่องใช้สำนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
8.	สามารถจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมขั้นเบื้องต้นได้ดี.....					
9.	สามารถให้ข้อมูลข่าวสารการศึกษาแก่นักเรียนได้.....					
10.	เป็นผู้ที่จัดเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ.....					
11.	เป็นผู้ที่ใช้สื่อการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน.....					
12.	สามารถชี้แจงรายละเอียดของหลักสูตรระดับประถมศึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้.....					
	ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา					
1.	เป็นผู้ที่นำข้อมูลข่าวสารทางการศึกษามาปรับใช้ในการทำงาน.....					
2.	เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน.....					
3.	เป็นผู้ที่ยอมรับการถูกประเมินจากผู้อื่นได้.....					
4.	เป็นผู้ที่สนใจความเคลื่อนไหวทางการศึกษา.....					
5.	เป็นผู้ที่รักการอ่านหนังสือทางวิชาการ.....					
6.	เป็นผู้ที่นำความรู้ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาปรับใช้ในชุมชน.....					
7.	เป็นผู้ที่ริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน.....					

โปรดพลิก

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
8.	เป็นผู้ที่รู้จักปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับชุมชน					
9.	เป็นผู้ที่ทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้					
10.	เป็นผู้ที่สนใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ ของสังคม					
11.	เป็นผู้ที่ชอบศึกษาหาความรู้ด้านวิชาชีพครู					
12.	เป็นผู้ที่สนใจเข้าร่วมอบรม สัมมนาทางวิชาการ					
	ด้านความรู้รอบรู้					
1.	สามารถให้ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ แก่เพื่อนร่วมงานได้					
2.	เป็นผู้ที่รู้จักเลือกใช้ข้อมูลที่ต้องการในการตัดสินใจแก้ปัญหา					
3.	เป็นผู้ที่วางแผนแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน					
4.	เป็นผู้ที่ริเริ่มกิจกรรมทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					
5.	เป็นผู้ที่สนใจเหตุการณ์ปัจจุบันทางการเมือง					
6.	เป็นผู้ที่สามารถนำสถานการณ์ในปัจจุบันของสังคมไปปรับใช้ในการสอน					
7.	เป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสังคมในชุมชนได้					
8.	รู้จักนำระเบียบแบบแผนประเพณีของชุมชนมาปรับใช้ในการคิดแก้ปัญหา					
9.	เป็นผู้ที่ติดตามความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของสังคม					
10.	เป็นผู้ที่ใช้วิธีการคิดอย่างมีหลักการเป็นระบบ					
11.	เป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาด้วยการใช้เหตุผล					
12.	สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยความละเอียดรอบคอบ					
	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
1.	เป็นผู้ที่นักเรียนให้ความสนิทสนมคุ้นเคยด้วย					
2.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม					
3.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความยากให้สำเร็จได้					
4.	เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์					
5.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
6.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่แสวงหาผลประโยชน์					
7.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม					
8.	เป็นผู้ที่มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น					
9.	สามารถอดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ได้ดี					
10.	เป็นผู้ที่ไม่เปิดเผยเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น					
11.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างไม่ทิ้งขว้างกลางคัน					
12.	เป็นผู้ที่ไม่ใช้จ่ายเงินกำลังทรัพย์ของตนเอง					

โปรดคลิก →

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
	ด้านความเป็นประชาธิปไตย					
1.	เป็นผู้ที่รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
2.	เป็นผู้ที่รู้จักยอมรับฟังข้อโต้แย้งของผู้อื่น					
3.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่					
4.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
5.	เป็นผู้ที่ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการปฏิบัติงาน					
6.	เป็นผู้ที่นำหลักการของประชาธิปไตยมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม					
7.	เป็นผู้ที่นำหลักการของประชาธิปไตยมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
8.	เป็นผู้ที่ยอมรับความเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็นของคนอื่น					
9.	เป็นผู้ที่กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม					
10.	เป็นผู้ที่เสนอความคิดในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม					
11.	เป็นผู้ที่ประพฤติตนอย่างมีอิสรภาพภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคม					
12.	เป็นผู้ที่ประพฤติตนอย่างมีอิสรภาพภายใต้กฎหมายของบ้านเมือง					
	ด้านความรักและศรัทธาในอาชีพครู					
1.	เป็นผู้ที่มีความสุขในการได้ช่วยเหลือนักเรียน					
2.	เป็นผู้ที่ให้ความสนใจต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ					
3.	เป็นผู้ที่ชอบใช้วิธีสอนใหม่ ๆ ในการสอนหนังสือ					
4.	เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน					
5.	เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของการพัฒนาคน					
6.	เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า					
7.	เป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกายใจให้กับอาชีพครู					
8.	เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ของนักเรียน					
9.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์					
10.	เป็นผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม					
11.	เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน					
12.	เป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะช่วยพัฒนานักเรียน					

***** ขอขอบพระคุณที่ท่านตอบครบทุกข้อ *****

โปรดพลิก →

ตอนที่ 2 แบบวัดลักษณะบุคคล

ให้ท่านนึกถึงใครคนหนึ่ง (ใครก็ได้) ที่ท่านร่วมงานด้วยแล้ว ท่านทำงานได้ไม่ดี (ได้ผลน้อยที่สุด คน ๆ นี้ อาจจะเป็นคนที่ท่านเคยร่วมงานกันมาก่อน หรือกำลังทำงานอยู่ด้วยกันก็ได้ ทั้งนี้ไม่ได้หมายถึงบุคคลที่ท่านชอบน้อยที่สุด แต่หมายถึงคนที่ท่านทำงานด้วยแล้วยากมากที่จะทำให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ท่านจงบรรยายถึงลักษณะของคน ๆ นี้

วิธีตอบ กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงบนตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ตัวเลือกในแต่ละบรรทัด

(คะแนน 8 คะแนน เป็นคะแนนสูงสุดของข้อความทางบวก)

(คะแนน 1 คะแนน เป็นคะแนนต่ำสุดของข้อความทางลบ)

ตัวอย่าง ขยัน [8][7][6][5][4][3]~~[2]~~[1] ขี้เกียจ
(หมายถึง บุคคลดังกล่าวเป็นคนค่อนข้างขี้เกียจมาก)

1. น่าพึงพอใจ	[8][7][6][5][4][3][2][1]	ไม่น่าพึงพอใจ
2. ปฏิเสธ	[1][2][3][4][5][6][7][8]	ยอมรับ
3. เป็นมิตร	[8][7][6][5][4][3][2][1]	ศัตรู
4. เครียด	[1][2][3][4][5][6][7][8]	สบาย
5. ห่วงเหิน	[1][2][3][4][5][6][7][8]	ใกล้ชิด
6. เย็นชา	[1][2][3][4][5][6][7][8]	สนิทสนม
7. ช่วยเหลือดี	[8][7][6][5][4][3][2][1]	ไม่ช่วยเหลือ
8. น่าเบื่อหน่าย	[1][2][3][4][5][6][7][8]	น่าสนใจ
9. ชอบทะเลาะ	[1][2][3][4][5][6][7][8]	ประนีประนอม
10. เสรีเข้ม	[1][2][3][4][5][6][7][8]	ร่าเริง
11. เปิดเผย	[8][7][6][5][4][3][2][1]	ปกปิด
12. ลอบกัก	[1][2][3][4][5][6][7][8]	ซึ้งหน้า
13. ไม่น่าไว้วางใจ	[1][2][3][4][5][6][7][8]	น่าไว้วางใจ
14. เกรงใจ	[8][7][6][5][4][3][2][1]	ไม่เกรงใจ
15. เลวร้าย	[1][2][3][4][5][6][7][8]	ราบรื่น
16. น่าคบหา	[8][7][6][5][4][3][2][1]	ไม่น่าคบหา
17. ไม่จริงใจ	[1][2][3][4][5][6][7][8]	จริงใจ
18. ใจดี	[8][7][6][5][4][3][2][1]	ใจร้าย

***** ขอขอบพระคุณที่ท่านตอบครบทุกข้อ *****

แบบสอบถามสำหรับข้าราชการครูโครงการศุขทายาท

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของปฏิญญาพันธระดัณศุขทายาทเรื่อง **พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการศุขทายาทของสถาบันราชภัฏ** ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ

ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์ ประธานกรรมการ

ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กรรมการ

ดร.พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง กรรมการ

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับให้ท่านพิจารณาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชน และสภาพทั่วไปของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันในด้าน ความสามัคคี การสนับสนุนจากชุมชน การสนับสนุนทางสังคม การบริหารการเปลี่ยนแปลง ความเป็นครู ความเป็นนักวิชาการ แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมนักเรียน ลักษณะของโรงเรียน และเทคโนโลยีในโรงเรียน

3. แบบสอบถามแต่ละด้านดังกล่าว ขอให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อความตามความคิดเห็นของท่านให้ใกล้เคียงมากที่สุด โดยให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็น" จนครบทุกข้อ และทุกด้าน

4. คำตัวเลขที่แทนระดับความคิดเห็นของท่านแต่ละด้าน พิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด หรือ น้อยมาก

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก หรือ ค่อนข้างน้อย

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง หรือ บางครั้ง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย หรือ น้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด หรือ ไม่เคย

5. คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบบใด ๆ ต่อตัวท่าน หรือผู้บริหารโรงเรียน หรือเพื่อนร่วมงาน หรือโรงเรียนของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทุกด้านในภาพรวมทั้งหมด

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

นายจิราวุฒิ เอกะกุล

นิสิตปริญญาเอกสาขากาารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

1. ท่านสำเร็จการศึกษาวิชาเอก ☐ ประถมศึกษา ☐ การศึกษาปฐมวัย
2. ท่านบรรจุเข้ารับราชการครูในปี พ.ศ. ☐ 2534 ☐ 2535 ☐ 2536
☐ 2537 ☐ 2538

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสามัคคี					
1.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเข้มแข็ง					
2.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านจะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
3.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านเต็มใจที่จะทำงานเมื่อผู้บริหารโรงเรียนขอร้อง					
4.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้					
5.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า					
6.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านร่วมกันคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน					
7.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านร่วมกันดูแลปัญหาของนักเรียนในโรงเรียน					
8.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านร่วมกันคิดโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน					
9.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านร่วมกันดูแลรักษาสถาบันสมบัติของโรงเรียน					
10.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านร่วมกันจัดทำสื่อการเรียนการสอน					
11.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านส่วนใหญ่ให้อภัยต่อความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน					
12.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านร่วมกันจัดทำโครงการทางวิชาการ					
13.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านยอมรับในสมรรถภาพทางวิชาการของเพื่อนร่วมงาน					
	ด้านการสนับสนุนทางสังคม					
1.	เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจท่าน เมื่อท่านต้องการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
2.	เพื่อนร่วมงานให้อภัยเมื่อท่านทำผิดพลาดโดยไม่เจตนา					
3.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถของท่านในการทำงานร่วมกัน					
4.	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือแนะนำท่านในเรื่องทั่วไป					
5.	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อมีปัญหาในระหว่างการทำงาน					
6.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องต่าง ๆ					
7.	ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจท่าน เมื่อท่านต้องการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
8.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับท่านเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
9.	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนโครงการที่ท่านเสนอ					
11.	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น					
12.	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำชี้แนะแก่ท่านเพื่อให้ท่านทำงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น					
	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง					
1.	ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน					
	อยู่เสมอ					
2.	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการ					
	เสนอความคิดเห็นต่อโครงการต่าง ๆ					
3.	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไว้ชัดเจน					
4.	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้นำวิธีการใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในโรงเรียน					
5.	ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมชี้แจงถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา					
6.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภารกิจที่ต้องปฏิบัติไว้ชัดเจน ในการ					
	เปลี่ยนแปลงแต่ละครั้ง					
7.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปรับปรุง					
	โรงเรียน					
8.	ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนทราบล่วงหน้าเมื่อจะมีการ					
	ปรับเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างในโรงเรียน					
9.	ผู้บริหารโรงเรียนมีเทคนิควิธีการปรับปรุงโรงเรียนจนเป็นที่ยอมรับของครู					
	อาจารย์ในโรงเรียน					
10.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน					
	ความก้าวหน้าของโรงเรียน					
11.	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการระดมสมองจากครูอาจารย์ในโรงเรียน					
	เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียน					
12.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน					
	การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ					
	ด้านการสนับสนุนจากชุมชน					
1.	เมื่อท่านเชิญผู้ปกครองนักเรียนมาประชุมที่โรงเรียนท่านได้รับ					
	ความร่วมมือด้วยดี					
2.	ชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาห้องเรียนของท่าน					
3.	เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ชุมชนให้ความร่วมมือท่านในการจัดเตรียมงาน					
4.	ท่านได้รับความร่วมมือด้วยดีจากชุมชนเมื่อท่านขอให้ช่วยทำสิ่งหนึ่ง					
	สิ่งใดให้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	ชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอาคารสถานที่โรงเรียน					
6.	ชุมชนเต็มใจช่วยเหลือท่านในการดูแลนักเรียนที่ท่านรับผิดชอบ					
7.	ท่านได้รับเชิญให้ร่วมเป็นกรรมการดำเนินงานในชุมชน					
8.	ผู้ปกครองนักเรียนเต็มใจต้อนรับท่านเมื่อท่านไปเยี่ยมเยียนที่บ้านนักเรียน					
9.	เมื่อชุมชนมีกิจกรรมมักเชิญท่านเข้าร่วมกิจกรรมนั้นด้วย					
10.	ชุมชนให้ความร่วมมือท่านในการจัดกิจกรรม					
11.	ท่านได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากชุมชน					
12.	มีผู้ใหญ่ในชุมชนที่ยินดีให้ท่านไปปรึกษาหารือได้เสมอ					
	ด้านความเป็นครู					
1.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ตั้งใจทำงานในหน้าที่ของครู					
2.	เพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู					
3.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเมตตา					
4.	เมื่อเพื่อนร่วมงานไปอบรม สัมมนาทางวิชาการ จะนำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่ให้ท่านทราบ					
5.	เพื่อนร่วมงานนำเอกสารทางวิชาการมาให้ท่านศึกษา					
6.	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นครูที่ดีให้กับท่าน					
7.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่พัฒนาบุคลิกภาพจนเป็นแบบอย่างให้กับท่านได้					
8.	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
9.	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำท่านในการเตรียมแผนการสอน					
10.	เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ทอดทิ้งหน้าที่การสอนหนังสือ					
11.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เป็นที่รักและเคารพของนักเรียน					
12.	เพื่อนร่วมงานช่วยกันพัฒนาการเรียนการสอน					
	ด้านความเป็นนักวิชาการ					
1.	ท่านได้รับผิดชอบกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน					
2.	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ					
3.	ท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเชาว์ปัญญาของนักเรียน					
4.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานทางวิชาการของโรงเรียน					
5.	ท่านเป็นผู้ริเริ่มโครงการทางวิชาการของโรงเรียน					
6.	ท่านเป็นสมาชิกของวารสารทางวิชาการ					
7.	ท่านนำความรู้วิชาการใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน					
8.	ท่านนำความรู้วิชาการใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานทราบ					
9.	ท่านสนับสนุนทางสังคมของนักเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	ท่านปฏิบัติหน้าที่การทำงานตามแผนผังการทำงานที่กำหนดไว้					
11.	ท่านช่วยเหลือชุมชนในการเสริมสร้างความรู้ทางการพัฒนาวิชาชีพ					
12.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ มาปรับใช้ ในการทำงาน					
	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน					
1.	ท่านได้รับคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน					
2.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักความรู้ความสามารถ					
4.	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
5.	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร โรงเรียน					
6.	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
7.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างไม่ขาดสน					
8.	ท่านไม่จำเป็นต้องมีรายได้พิเศษอื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือน					
9.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถที่ปฏิบัติได้					
10.	สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน					
11.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
12.	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคม					
	ด้านพฤติกรรมนักเรียน					
1.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่มีจริยธรรมขั้นพื้นฐานได้อย่างเหมาะสม					
2.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่มีพัฒนาการทางสติปัญญาที่ดีขึ้น					
3.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส					
4.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่สามารถตอบคำถามของท่านได้อย่างถูกต้อง					
5.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่ตั้งใจทำกิจกรรมในห้องเรียนอย่างเต็มที่					
6.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่มีระดับสติปัญญาที่ท่านพอใจ					
7.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่ทำงานกลุ่มในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่ประพฤติตัวเรียบร้อย					
9.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่มีสัมมาคารวะ					
10.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม					
11.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่ชอบถามในสิ่งที่ยังไม่เข้าใจ					
12.	นักเรียนของท่านส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านลักษณะของโรงเรียน					
1.	อาคารสถานที่ในโรงเรียนอยู่ในสภาพใช้ได้ดี					
2.	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเหมาะสมกับเป็นสถานศึกษา					
3.	สถานที่ตั้งของโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างดี					
4.	อาคารสถานที่ในโรงเรียนได้ใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา					
5.	จำนวนห้องเรียนมีปริมาณมากพอกับการจัดกิจกรรม					
6.	อาคารเรียนมีจำนวนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
7.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากกลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ					
8.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้รับความเชื่อถือจากชุมชน					
9.	ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้รับเกียรติบัตรทางวิชาการ					
10.	นักเรียนในโรงเรียนมีชื่อเสียงด้านความรู้ทางวิชาการ					
11.	นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งขันทางการกีฬา					
12.	นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งขันทางความประพฤติ					
	ด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน					
1.	สื่อการสอนที่ท่านมีใช้ในการสอนมีความพอเพียงต่อการสอนของท่าน					
2.	สื่อการสอนที่ท่านมี เหมาะสมกับวิชาที่ท่านสอน					
3.	ท่านมีห้องเรียนสำหรับการจัดเก็บสื่อการสอนโดยเฉพาะ					
4.	ท่านมีสื่อการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน					
5.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา มาผลิตสื่อการสอนเองได้					
6.	ท่านสามารถนำวัสดุ มาผลิตสื่อการสอนเองได้					
7.	ท่านผลิตสื่อการสอนตามความจำเป็นของแต่ละบทเรียนที่ท่านรับผิดชอบ					
8.	ท่านเลือกผลิตสื่อการสอนที่ตรงกับสภาพชุมชนที่นักเรียนอาศัยอยู่					
9.	ท่านเลือกใช้สื่อการสอนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้					
10.	ท่านใช้สื่อการสอนเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน					
11.	สื่อการสอนช่วยให้นักเรียนของท่านมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น					
12.	นักเรียนเข้าใจเนื้อหาบทเรียนมากขึ้น เมื่อท่านใช้สื่อการสอน					

***** ขอขอบพระคุณที่ท่านตอบครบทุกข้อ *****

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายธีรวุฒิ เอกะกุล (สกุลเดิม “ บำรุงจิตร ”)
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 29 หมู่บ้านเก่าหลังอาจารย์สถาบันราชภัฏ ถนนราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ 1 ระดับ 5 และทำหน้าที่รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2524 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหอวัง กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2526 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 (โปรแกรมศิลป์-ภาษาฝรั่งเศส) โรงเรียนวัดบวรนิเวศ กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2530 กศ.บ. (วิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชาโทการวัดผลการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก พ.ศ.2532 ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) รุ่นที่ 5 จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2541 กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) รุ่นที่ 10 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษาข้าราชการครู
ที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ

บทคัดย่อ
ของ
ธีรวิมล เอกะกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มีนาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความเป็นครูเก่งและครูดี และพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี ของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ จากสาขาวิชาเอกประถมศึกษาและการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2534 ถึงปีพ.ศ. 2538 และยังคงปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท วิชาเอกประถมศึกษา จำนวน 375 คน วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จำนวน 170 คน และผู้บริหารโรงเรียนที่ข้าราชการครูโครงการคุรุทายาทปฏิบัติหน้าที่อยู่จำนวน 545 คน รวมทั้งสิ้น 1,090 คน จาก 14 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ฉบับ ได้แก่ (1) แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาประกอบด้วยแบบสอบถามวัดความเป็นครูเก่ง แบบสอบถามวัดความเป็นครูดี และแบบสอบถามแบบผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.9277 ถึง 0.9760 (2) แบบสอบถามข้าราชการครูโครงการคุรุทายาท ประกอบด้วยแบบสอบถามวัดความสามัคคี แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากชุมชน แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามวัดการบริหารการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามวัดความเป็นครู แบบสอบถามวัดความเป็นนักวิชาการ แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรเรียน แบบสอบถามวัดลักษณะของโรงเรียน และแบบสอบถามวัดเทคโนโลยีในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.8837 ถึง 0.9586 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ วิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ และวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมองค์การที่ใช้อธิบายลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดี ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประเมินข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาวิชาเอกประถมศึกษา และวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ พบว่า ข้าราชการครูทั้งสองวิชาเอกดังกล่าว ที่บรรจุรับราชการตั้งแต่ปีพ.ศ. 2534 ถึง ปีพ.ศ. 2538 โดยภาพรวมมีระดับความเป็นครูเก่งและครูดีอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบการบรรจุรับราชการในช่วงเวลาต่างกัน รวมทั้งสาขาวิชาเอกที่ต่างกัน มีลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีไม่แตกต่างกัน
2. ตัวแปรพฤติกรรมองค์การด้านแบบผู้นำมีสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอีก 3 ตัวแปรคือ พฤติกรรมของบุคคลใน

โรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีในโรงเรียน และลักษณะของโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อลักษณะ
ความเป็นครูเก่งและครูดี แต่ในระหว่างตัวแปรพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน
เทคโนโลยีในโรงเรียน และ ลักษณะของโรงเรียนต่างมีอิทธิพลต่อกัน

ORGANIZATION BEHAVIORS CONTRIBUTING TO EFFECTIVENESS AND
EXCELLENCE IN TEACHERS : A CASE STUDY OF TEACHERS
GRADUATED UNDER THE KURUTAYAT PROJECT
OF RAJABHAT INSTITUTES

AN ABSTRACT
BY
THEERAWUT AKAKUL

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Curriculum Research and Development
at Srinakarinwirot University

March 1998

The purposes of this research were to study the levels of excellence and effectiveness of in-service elementary and pre-school teachers who graduated from the 4 year bachelor degree programs under the Kurutayat Project of Rajabhat Institutes from B.E. 2534 to B.E. 2538 and to study organizational behaviors contributing to effectiveness and excellence in those teachers. The population of this study comprised all 4 year bachelor degree program graduates under the Kurutayat Project of Rajabhat Institutes from B.E. 2534 to B.E. 2538 who were still serving as elementary teachers or pre-school teachers under the Office of Primary Education Commission in Northeastern Thailand. The sample totaling 1,090 comprised 375 elementary teachers and 170 pre-school teachers who were graduates under the Kurutayat Project of Rajabhat Institutes, and 545 school administrators under whom those teachers were serving. All of them were randomly selected from 14 Northeastern provinces with the stratified random sampling technique. Research instruments being employed included (1) questionnaires for school administrators comprising a questionnaire on their evaluation of the teacher's effectiveness, a questionnaire on their evaluation of the teacher's excellence, and a questionnaire on their perceived pattern of leadership ; and (2) questionnaires for the teachers comprising a questionnaire on their perceived esprit de corp, a questionnaire on their perception of community supports, a questionnaire on their perception of change administration, a questionnaire on their teacherhood, a questionnaire on their academicism, a questionnaire on their motivation for work, a questionnaire on their learning behaviors, a questionnaire on school characteristics, and a questionnaire on technology in the school. Reliability coefficient of the questionnaires for administrators ranged from 0.9277 to 0.9760, while those of the questionnaires for teachers ranged from 0.8837 to 0.9586. The Statistical computation employed for data analysis, with the SPSS/PC+ computer program, included the mean, the standard deviation, the coefficient of variation, the pearson product-moment correlation, the MANOVA, and factor analysis. Furthermore, the LISREL computer program was employed to analyze the impact of organizational behaviors on teacher's effectiveness and excellence. Major findings were summarized as follows :

1. As a whole, the administrators rated elementary and pre-school teachers in the sample at the level of “much” on both their effectiveness and excellence. Teachers who graduated at different years were not rated differently. Also, elementary teachers and pre-school teachers were not rated differently.

2. The organizational behavior variable of oriented leadership pattern had a direct effect and significant influence on the teacher’s effectiveness and the teacher’s excellence at the .01 level. The other three variables, namely, behaviors of persons in the school and the community, technology in the school, and school characteristics were found to have no direct effect influence on the teacher’s effectiveness and the teacher’s excellence. However, it was found that the three variables just mentioned had significant relationship among themselves.