

การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
ณัฐภัทร ธรณี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2548

ณัฐภัทร ธรณี. (2548). การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ อังคณา สายยศ, ดร. ละเอียด รักษาเผ่า.

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู และค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มตัวอย่างจะเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547 จำนวน 265 คน ซึ่งเลือกมาจากรีการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง เจตคติต่ออาชีพครู และประสิทธิภาพการสอนของครู วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมเอสพีเอสเอส

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง เจตคติต่ออาชีพครู กับประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเท่ากับ .609 และ .692 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพการสอนของครู ที่วิเคราะห์ระหว่างครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูทั้งที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความวิตกกังวล และความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และเมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SOME FACTORS AND TEACHING
EFFICIENCY OF TEACHERS IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY SCHOOLS
IN METROPOLITAN BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
NATHAPHAT THORANEE

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education degree in Educational Research and Statistic
At Srinakarinwirot University
May 2005

Nathaphat Thoranee. (2005). *A Study of the Relationship Between Some Factors and Teaching Efficiency of Teachers in Educational Opportunity School in Metropolitan Bangkok*, M.Ed. (Educational Research and Statistic). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Aungkana Saiyos, Dr. La-iad Ruckpau.

The purposes of this research was to study the relationship between some factors and teaching efficiency of teachers and study the beta weight of some factors that contribute to teaching efficiency. The sample consisted of 265 teachers from educational opportunity school in metropolitan bangkok in academic years 2004 that selected by using two stage random sampling. The instrument for this study were questionnaires asking about satisfaction toward reward, knowledge, anxiety, achievement motive, responsibility, self-discipline, the attitude toward teachers career and teaching efficiency of teachers.

The result were as follow :

1. The multiple correlation coefficients between satisfaction toward reward, knowledge, anxiety, achievement motive, responsibility, self-discipline and the attitude toward teachers career and teaching efficiency for lower 10 years experience teachers and upper 10 years experience teachers were .609 and .692 respectively with statistically significant at .01 level. The multiple correlation coefficients between analysed from lower 10 years experience teachers and upper 10 years experience teachers were not statistically significant different.

2. The beta weight of achievement motive self-discipline and the attitude toward teachers career were contributed to teaching efficiency for lower 10 years experience teachers and upper 10 years experience teachers with statistically significant at .05, .05 and .01 level respectively. The factors about knowledge were contributed to teaching efficiency with statistically significant at .01 level for upper 10 years experience teachers but contributed to teaching efficiency were not statistically significant for lower 10 years experience teachers. The factors about satisfaction toward reward, anxiety and responsibility contributed to teaching efficiency were not statistically significant for lower 10 years experience teachers and upper 10 years experience teachers. When to compare the beta weight of each factors that contributed to teaching efficiency between that analysed from lower 10 years experience teachers and upper 10 years experience teachers were not statistically significant different.

การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

ณัฐภัทร ธรณี

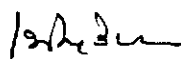
เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2548

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.

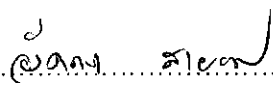
ของ
นายณัฐภัทร ธรณี

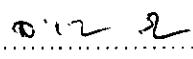
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

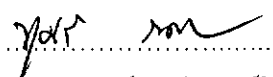


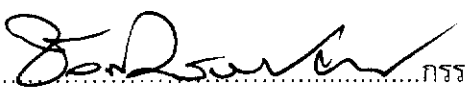
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2548

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ อังคณา สายยศ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ละเอียด รัชฆะเผ่า)

.....กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ชุติศรี วงศ์รัตนะ)

.....กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ชาลิต รวยอาจิน)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ก็ด้วยการให้โอกาสของรองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ ดร. ละเอียด รัชฆะเผ่า กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการให้คำปรึกษาแนะนำผู้วิจัย ให้การดูแลเอาใจใส่ดูแลเป็นอย่างดียิ่ง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้แก่ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ และอาจารย์ชวลิต รวยอาจิน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านได้แก่ ดร. เรวดี ทรงเที่ยง, ดร. พรรณี บุญประกอบ, รศ.ดร. สุกกัทร พิบูลย์, อาจารย์เพ็ญศรี สว่างเนตร และอาจารย์สุทธิพงศ์ บุญผดุง ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และคณะครูอาจารย์ทุกท่านในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และโรงเรียนที่นำเครื่องมือไปทดลอง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคุณครูปราณี สุทธิเนียม และเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาวิจัยและสถิติทางการศึกษารุ่นที่ 2 ทุกคน คุณพ่อคุณแม่ สมาชิกในครอบครัว เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ในโรงเรียนวัดพระยาหยั่งและผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

ณัฐภัทร ธรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	2
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
	ประสิทธิภาพการสอน.....	7
	ความหมายของประสิทธิภาพการสอน.....	7
	ลักษณะของประสิทธิภาพการสอน.....	8
	การวัดประสิทธิภาพการสอน.....	10
	ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้มีประสิทธิภาพการสอน.....	12
	ปัจจัยที่ใช้ในศึกษาค้นคว้า.....	15
	ความพึงพอใจในผลตอบแทน.....	15
	ความหมายของความพึงพอใจในผลตอบแทน.....	15
	ลักษณะของผลตอบแทน.....	16
	ความรู้.....	21
	ความหมายของความรู้.....	21
	ลักษณะของความรู้.....	21
	การวัดความรู้.....	23
	ความวิตกกังวล.....	25
	ความหมายของความวิตกกังวล.....	25
	ลักษณะของความวิตกกังวล.....	27
	ทฤษฎีเกี่ยวกับความวิตกกังวล.....	28
	การวัดความความวิตกกังวล.....	29
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	30
	ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	30
	ลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	32
	การวัดความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ความรับผิดชอบ.....	35
	ความหมายของความรับผิดชอบ.....	35
	ลักษณะของความรับผิดชอบ.....	37
	การวัดความรับผิดชอบ.....	38
	ความมีวินัยในตนเอง.....	40
	ความหมายของความมีวินัยในตนเอง.....	40
	ลักษณะของความมีวินัยในตนเอง.....	42
	การวัดความความมีวินัยในตนเอง.....	45
	เจตคติต่ออาชีพครู.....	46
	ความหมายของเจตคติต่ออาชีพครู.....	46
	ลักษณะของเจตคติต่ออาชีพครู.....	47
	การวัดเจตคติต่ออาชีพครู.....	50
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
	งานวิจัยภายในประเทศ.....	51
	งานวิจัยในต่างประเทศ.....	54
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	56
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
	ประชากร.....	56
	กลุ่มตัวอย่าง.....	56
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	57
	วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ.....	58
	ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	61
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
	การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า.....	67
	สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	68
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
	สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุปผล อภิปราย ข้อเสนอแนะ.....	81
	สังเขป ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	81
	สรุปผลการวิจัย.....	83
	อภิปรายผล.....	84
	ข้อเสนอแนะ.....	87
	บรรณานุกรม.....	88
	ภาคผนวก.....	100
	ภาคผนวก ก.....	101
	ภาคผนวก ข.....	108
	ภาคผนวก ค.....	110
	ภาคผนวก ง.....	129
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	141

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี (กรณีลาศึกษาต่อ).....	20
2	จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป	57
3	ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์ การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป.....	75
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มี ประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป.....	76
5	เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอน ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป	78
6	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปของคะแนนดิบของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์ การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป.....	79
7	เปรียบเทียบค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์ การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป.....	80
8	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	111
9	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	118
10	คุณภาพของแบบสอบถาม.....	125

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู.....	58

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ หากประเทศใดจัดระบบการศึกษาที่ดีให้แก่ประชาชน ประเทศนั้นก็จะมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะประชาชนในประเทศจะถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่ได้รับออกมาในรูปของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ อันจะส่งผลโดยรวมต่อประเทศชาติต่อไป ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตอนหนึ่งว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศย่อมทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลที่แน่นอนรวดเร็ว” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 3)

ในปี พ.ศ. 2530 กระทรวงศึกษาธิการมีโครงการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เนื่องจากจัดการศึกษาเพียง 6 ปี ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และในเดือนพฤษภาคม 2533 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบข้อเสนอของกระทรวงศึกษาธิการที่เสนอให้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับต่อไปอีก 3 ปี โดยประกาศในท้องที่ที่มีความพร้อมเป็นปีๆ ไป ใน 4 เดือนต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติให้ขยายโอกาสทางการศึกษาเพิ่มอีก 3 ปีในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา โดยมอบให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินการ ต่อมาเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2535 คณะรัฐมนตรีก็ได้อนุมัติให้กรุงเทพมหานครดำเนินการโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดครั้งแรกเมื่อปีการศึกษา 2535 จำนวน 4 โรงเรียน และมีนโยบายดำเนินการเปิดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อไปทุกปีจนสิ้นสุดแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานครฉบับที่ 4 คือ ปี พ.ศ. 2539 หลังจากนั้นอาจจะพิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2538 : 2) ในการจัดการเรียนการสอนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครได้ดำเนินการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) เช่นเดียวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถความถนัดและความสนใจของตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบสัมมาชีพ หรือการศึกษาต่อ และเป็นการศึกษาที่สนองความต้องการของท้องถิ่น และประเทศชาติ (กรมวิชาการ. 2531 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 52 ได้กำหนดให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพมาตรฐาน ครูจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเรียนการสอน ดังคำกล่าวของสุพิน บุญชูวงศ์ (2531 : 4) ที่ว่า ครูคือองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ของการสอน บุคลิกภาพและความสามารถของผู้สอนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับคำกล่าวของไกรวิท ประวาลพฤกษ์ (2541 : 58) ที่ว่า ความสามารถของครูเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะนำไปทำนายหรือคาดหมายคุณภาพของนักเรียนได้โดยตรง ครูที่มีความสามารถสูงย่อมชำนานญ์ในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือทำอันนำไปสู่

ผลการเรียนอันแท้จริง การเพิ่มคุณภาพครู ระดับฝีมือครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

การที่นักเรียนจะมีความรู้ความสามารถตามจุดประสงค์ และหลักการที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ หลายประการ แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ ประสิทธิภาพการสอนของครู เพราะการเรียนการสอนเป็นการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งต้องคำนึงถึงความเหมาะสม บรรยากาศ เทคนิค และองค์ประกอบทั้งหลายที่มาช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ที่สุด หลักสูตรแม่บทอาจจะเขียนไว้เลืกรเพียงใดก็ตาม ถ้าครูสอนไม่เป็น ไม่รู้จักวิธีสอน เด็กจะรู้สึกเบื่อหน่าย และจะไม่เกิดการเรียนรู้ (กรมวิชาการ, 2521 : 70) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการสอนของครูมีอยู่หลายตัวแปร เช่น ภูมิหลังของครู ด้านวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ในการสอน เจตคติต่ออาชีพครู ความสามารถในการสอนด้านเนื้อหาและด้านทักษะการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน และการนำนวัตกรรมต่างๆ มาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ภูมิหลังของผู้บริหาร ความสามารถของผู้บริหาร และระบบการบริหารและการจัดการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติการสอนของครู ส่วนปัจจัยด้านการสอนที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ได้แก่ ภูมิหลังของครู ความสามารถในการสอน และอุปกรณ์การสอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533 : 11 – 13)

ประสิทธิภาพการสอนของครูนั้น เราจะพิจารณาการสอนในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ จำเป็นต้องพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับครูจึงจะทำให้การพิจารณาประสิทธิภาพของครูเป็นไปอย่างครอบคลุม (ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง, ม.ป.ป. : 44) ในการประเมินประสิทธิภาพของครูทำได้ 2 ลักษณะ คือ วัดที่กระบวนการ (Process) ซึ่งมุ่งวัดที่พฤติกรรมการสอนของครู และวัดผลที่เกิด (Product) ซึ่งมุ่งวัดที่ผู้เรียนว่ามีพฤติกรรมในทางที่มีความสามารถเพิ่มขึ้นหรือไม่ อันเป็นผลมาจากการสอนของครู (อุทุมพร ทองอุไทย, 2523 : 16)

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งถือว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการจัดการศึกษา ดังนั้นในฐานะที่ผู้ศึกษาค้นคว้ามีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงานหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ได้นำผลการศึกษาค้นคว้าไปพิจารณาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูโดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู
2. เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู
3. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะได้นำข้อมูลเป็นแนวทางให้สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจัดการฝึกอบรมครูผู้สอนตามปัจจัยต่างๆ ตลอดจนเป็นแนวทางให้แก่ครูผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาตนเองเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเขตรัตนโกสินทร์และกลุ่มเขตเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2547 ทั้งหมด 9 โรงเรียนจำนวน 492 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเขตรัตนโกสินทร์และกลุ่มเขตเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2547 จำนวน 265 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์

3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

- 1) ความพึงพอใจในผลตอบแทน
- 2) ความรู้
- 3) ความวิตกกังวล
- 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 5) ความรับผิดชอบ
- 6) ความมีวินัยในตนเอง
- 7) เจตคติต่ออาชีพครู

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ประสิทธิภาพการสอนของครู

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสัมพันธ์พหุคูณ มีดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ประสบการณ์การสอนของครู จำแนกดังนี้

3.2.1.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.2.1.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.2.1 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครู

3.2.2.2 คำนำนั้หนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถของครูที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่คาดว่าจะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ในการศึกษาครั้งนี้มีปัจจัย ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในผลตอบแทน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของครูทั้งที่ชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับทั้งในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

2.2 ความรู้ หมายถึง คุณลักษณะของครูที่ต้องมีในด้านกระบวนการสอน เนื้อหาที่สอน การวัดและประเมินผลการสอน ตลอดจนถึงจิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน

2.3 ความวิตกกังวล หมายถึง สภาวะของจิตที่มีความเครียด ความกระวนกระวายใจ ความหวาดหวั่น ความไม่สบายใจ ความรู้สึกขัดแย้งสับสน ในขณะก่อนทำการสอน ระหว่างสอน และหลังการสอน

2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นจะทำให้ดีเลิศ มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ

2.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การตั้งใจที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว และที่ได้รับมอบหมาย ยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกมาในรูปการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

2.6 ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของครูในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรม ให้เป็นไปตามความต้องการ และไม่ฝ่าฝืนระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม โดยเกิดจากการสำนึกตัวขึ้นมาเอง และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

2.7 เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง อารมณ์ความรู้สึก ความศรัทธาที่มีต่ออาชีพครู จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้

3. ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอน ตั้งแต่เริ่มบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น

3.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. มีปัจจัยบางประการสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู
2. มีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู
3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีค่าแตกต่างกัน
4. นำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีค่าแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการสอน
 - 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการสอน
 - 1.2 ลักษณะของประสิทธิภาพการสอน
 - 1.3 การวัดประสิทธิภาพการสอน
2. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้มีประสิทธิภาพการสอน
3. ปัจจัยที่ใช้ในศึกษาค้นคว้า
 - 3.1 ความพึงพอใจในผลตอบแทน
 - 3.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในผลตอบแทน
 - 3.1.2 ลักษณะของผลตอบแทน
 - 3.2 ความรู้
 - 3.2.1 ความหมายของความรู้
 - 3.2.2 ลักษณะของความรู้
 - 3.2.3 การวัดความรู้
 - 3.3 ความวิตกกังวล
 - 3.3.1 ความหมายของความวิตกกังวล
 - 3.3.2 ลักษณะของความวิตกกังวล
 - 3.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความวิตกกังวล
 - 3.3.4 การวัดความความวิตกกังวล
 - 3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.4.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.4.2 ลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.4.3 การวัดความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.5 ความรับผิดชอบ
 - 3.5.1 ความหมายของความรับผิดชอบ
 - 3.5.2 ลักษณะของความรับผิดชอบ
 - 3.5.3 การวัดความความรับผิดชอบ
 - 3.6 ความมีวินัยในตนเอง
 - 3.6.1 ความหมายของความมีวินัยในตนเอง
 - 3.6.2 ลักษณะของความมีวินัยในตนเอง
 - 3.6.3 การวัดความความมีวินัยในตนเอง

- 3.7 เจตคติต่ออาชีพครู
 - 3.7.1 ความหมายของเจตคติต่ออาชีพครู
 - 3.7.2 ลักษณะของเจตคติต่ออาชีพครู
 - 3.7.3 การวัดเจตคติต่ออาชีพครู
- 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. ประสิทธิภาพการสอน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการสอน

ในการจัดการเรียนการสอนนั้นเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียนโดยใช้วิธีการต่าง ๆ กัน โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ ต้องทำให้ผู้เรียนได้มีความรู้ความสามารถให้มากที่สุด แต่เราจะถือว่าการสอนเช่นไรเป็นการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973 : 589) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการสอน ว่าเป็นการใช้แผนการสอนหรือวิธีสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

ดอดล์ (Dodi. 1978 : 194) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง เจตคติ ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมของครูที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญงอกงามของนักเรียนทั้งในด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

อารมณีย์ เทียนพิทักษ์ (2528 : 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง กระบวนการสอนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสอนที่จัดขึ้น เพื่อทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ ทั้งทางด้านวิชาการและบุคลิกลักษณะ

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2530 : 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอนของครู หรือการดำเนินการสอนในหน้าที่ของครูเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภัทรา จินดาศรี (2530 : 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการสอน ว่าหมายถึง ความสามารถในการใช้แผนการสอนหรือวิธีสอนตลอดจนลักษณะหรือพฤติกรรมต่างๆ ของครูอันจะมีผลทำให้การเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประโยชน์ คุปต์กาญจนกุล (2531 : 19) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน ว่าหมายถึง ผลของการสอนที่ทำให้นักศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่วางไว้

มัทนา ปันม่วง (2536 : 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน เพื่อส่งให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านร่างกาย สมอ อารมณ์ และสังคม ตลอดจนสามารถทำให้ผู้เรียนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

รสพร ทองโรจน์ (2541 : 51) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการสอน ว่าหมายถึง ขบวนการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้

สุรางค์ โค้วตระกูล (2541 : 13) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน ว่าหมายถึง การสอนที่สามารถให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถของทุกคน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 ลักษณะของประสิทธิภาพการสอน

กิบสัน และฮันท์ (Gibson and Hunt. 1965 : 242) กล่าวว่า ครูที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน ต้องฝึกทักษะในการใช้ภาษา การเขียน การพูด ฝึกทักษะในการวิจัย ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ตลอดจนสนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า

อาร์มสตรอง (อุบล ภัตตะ. 2535 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Armstrong. 1976) ได้เสนอบทความเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ต้องเตรียมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการสอนของตนเองอยู่เสมอ ใช้หลักจิตวิทยาในการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน ปรับปรุงกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับสังคม มีเทคนิคการวัดผลที่ดี ปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนจากผลการทดสอบเสมอ

บุญถิ่น อัตถากร (2518 : 12 – 17) ได้กล่าวว่า ครูจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถในการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ แนววิธีแห่งปัญญา และอารมณ์เด็กไปสู่ เส้นทางที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและวัฒนธรรม

คณะกรรมการดำเนินงานโครงการวิจัยการศึกษาด้านการผลิตและครู (กพศ.6) ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถภาพครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษาที่พึงประสงค์ในด้านสมรรถภาพสำหรับงานไว้ดังนี้ (กรมการฝึกหัดครู. 2530 : 119 – 175)

สมรรถภาพด้านงานสอน ประกอบด้วย

1. สมรรถภาพด้านความรู้
 - 1.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชา
 - 1.2 ความรู้ทางวิชาชีพ
2. สมรรถภาพด้านทักษะ
 - 2.1 ทักษะทั่วไปที่จำเป็นสำหรับครูมัธยมศึกษา
 - 2.2 ทักษะเฉพาะวิชาที่สอน
3. สมรรถภาพด้านคุณลักษณะและเจตคติ
 - 3.1 คุณลักษณะและเจตคติทั่วไปในการปฏิบัติงานสอนและงานอื่นๆ
 - 3.2 เจตคติที่ดีต่อการสอนเฉพาะวิชาที่เป็นพิเศษ

ชาญชัย อาจันสมาจาร (2528 : 12 – 15) ได้กล่าวถึงการสอนที่มีประสิทธิภาพมาจากครูที่ดี และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้

1. การสอนที่แจ่มแจ้ง ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนโดยให้คำแนะนำที่ชัดเจน มีการยกตัวอย่างและใช้วัสดุอุปกรณ์ เพื่อทำให้นักเรียนที่เป็นนามธรรมให้นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น
2. มีความกระตือรือร้น ครูควรสร้างบรรยากาศของการเรียนให้สนุกและมีแรงจูงใจในตนเอง รวมทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวผู้อื่นด้วย ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและการสอน

3. การเน้นในเรื่องงาน ครูควรสร้างบรรยากาศในการเรียนอย่างเป็นการเป็นงาน โดยการจัดเวลาสำหรับฝึกทักษะใหม่ๆ ให้เพียงพอ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจน

4. กลยุทธ์ในการสอน ครูควรใช้เทคนิคการสอนในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกความคิด การทำงานที่ต้องให้นักเรียนใช้สติปัญญาในระดับสูงขึ้น การให้แบบฝึกหัดทบทวน

5. มีการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ครูควรแสดงให้นักเรียนมีความคิดว่าตัวนักเรียนมีคุณค่า แสดงความเป็นกันเองและยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนในการประเมินการสอนของครูด้วย

6. ใช้คำถามที่น่าสนใจ มีการเตรียมคำถามในแต่ละบทเรียน โดยตั้งคำถามในระดับสูงขึ้นเพื่อให้นักเรียนคิด และพยายามตั้งคำถามที่ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

ซูศรี สันทประชากร (2531 : 156 – 161) ให้แนวทางสำหรับการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การสอนที่ดีนั้นควรให้ผู้เรียนได้มีความพร้อมในการเรียนเสียก่อน
2. การสอนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน
3. การสอนควรวางจุดมุ่งหมายในการสอนไว้อย่างชัดเจน ให้ผู้เรียนได้ยอมรับจุดมุ่งหมายด้วย
4. ควรให้ผู้เรียนได้ประสบผลสำเร็จหรือได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานของตน
5. ควรจัดบรรยากาศให้เด็กสนใจ สนุกสนานเพลิดเพลิน
6. ในการสอนควรสอนให้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เพื่อให้เด็กสังเกตเห็นและเข้าใจได้
7. ควรสอนจากรูปธรรมหรือสอนจากสิ่งที่เด็กรู้ มีประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานอยู่แล้วค่อยสอนไปสู่นามธรรม
8. ควรให้เด็กได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง
9. ควรจัดให้เด็กรู้ความก้าวหน้าหรือข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ
10. การจัดการเรียนรู้ควรเป็นไปตามอัธยาศัยของเด็ก ควรส่งเสริมไปตามความสามารถของเขา
11. ควรจัดให้เด็กรู้ความก้าวหน้าหรือข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ
12. การให้รางวัล ถ้าเป็นของไม่ควรให้บ่อยๆ ควรให้นานๆ ครั้ง แต่รางวัลบางอย่าง เช่น การยกย่องชมเชย อาจให้เสมอๆ สำหรับการลงโทษควรหลีกเลี่ยงให้มากที่สุด
13. การเรียนการสอนที่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ หรือในชีวิตประจำวันจะเป็นการเรียนที่มีความหมายต่อผู้เรียนที่สุด
14. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีถ้าเขามีประสบการณ์เดิมอยู่แล้ว
15. การให้ผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่เรียนได้ดีควรให้ผู้เรียนรู้จากเหตุผลไม่ใช่ท่องจำอย่างเดียว
16. ควรมีการจัดลำดับที่ เพราะในการจัดลำดับที่จะช่วยให้ผู้สอนเรียงประสบการณ์หรือบทเรียนให้กับผู้เรียนได้ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน เช่น สอนจากง่ายไปหายาก
17. ผู้สอนควรจัดให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความรู้มากขึ้น แม่นยำยิ่งขึ้น ด้วยการจัดกิจกรรมเสริม
18. ในการสอนให้เกิดความคิดรวบยอด หลักการ กฎ นั้นควรมีการจัดลำดับการสอนให้เป็นขั้นตอนเพื่อป้องกันการเกิดความซับซ้อน
19. การใช้ภาษาที่เข้าใจกันได้เพียงพอ และเป็นภาษาที่ดีจะเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
20. การเรียนรู้จะดีถ้าครูได้คำนึงพัฒนาการของเด็ก

1.3 การวัดประสิทธิภาพการสอน

อำนาจ เลิศขยันดี (2542 : 660 – 661) อธิบายว่า การประเมินผลครูอาจารย์นั้นได้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 อย่าง ได้แก่

1. ความรู้ความสามารถทางด้านความรู้-ความคิด (Cognitive Domain)
2. คุณธรรมประจำใจ (Affective Domain)
3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance Objective หรือ Psycho-Motor Domain)

นอกจากนี้อำนาจ เลิศขยันดี ยังได้อธิบายถึงเทคนิควิธีการประเมินผล 10 ประเภทซึ่งประยุกต์มาจากแนวคิดของพอมเพม ได้แก่

1. การประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน
2. การประเมินผลจากการสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียน
3. การประเมินผลด้วยการทดสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียน
4. การประเมินผลโดยการให้นักเรียนที่เรียนกับครูคนนั้นเป็นผู้ประเมิน
5. การประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานวัดความรู้ความสามารถของอาจารย์
6. การประเมินผลโดยพิจารณาผลการเก็บสะสมรวบรวมผลงานทางวิชาชีพครู
7. การประเมินผลโดยการสัมภาษณ์ครูอาจารย์โดยตรง
8. การประเมินผลตนเองสำหรับครูอาจารย์
9. การประเมินผลในการการสร้างแผนการสอนสำหรับกลุ่มย่อยพร้อมการทดสอบ
10. การประเมินผลโดยคณะกรรมการวิชาการเน้นที่แผนการสอนและการให้เกรด

การรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินประสิทธิภาพการสอนนั้นจะต้องทำอย่างมีระบบ และให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่จะให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงนั้นขึ้นอยู่กับวิธีการรวบรวมข้อมูลและคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เป็นสำคัญ วิธีการแต่ละวิธีจะมีข้อจำกัดในการรวบรวมข้อมูล ฉะนั้นควรใช้หลายวิธีผสมกันจะทำให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543 : 330 – 332) กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลว่าอาจแบ่งได้ 3 วิธีดังนี้

1. การสังเกต การสังเกตเป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้ประสาทสัมผัสโดยเฉพาะตาโดยตรง ซึ่งจะสังเกตโดยเข้าไปร่วมอยู่ในห้องเรียน ติดตามการสอนและพฤติกรรมของอาจารย์ที่ถูกประเมินด้วย หรือจะใช้อุปกรณ์ช่วยสังเกต เช่น กระจกหน้าเตี้ยมองเห็นเฉพาะผู้ถูกสังเกต หรือจะใช้สไลด์ทัศนูปกรณ์ เช่น เทป วิดีโอเทปบันทึกภาพและเสียงไว้ แล้วดูภายหลังก็ได้ โดยเฉพาะการใช้ วิดีโอเทปนั้นแม้จะมีราคาแพง แต่ถ้าหากนำไปใช้ในลักษณะประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงการสอนของอาจารย์โดยเฉพาะจะได้ผลดีมาก อาจารย์จะรู้ข้อบกพร่อง ความผิดพลาดในการสอนของตนด้วยตัวอาจารย์เองโดยตรง นับว่าเป็นการจัดข้อขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น กรณีใช้คนอื่นประเมินได้เป็นอย่างดีด้วย

2. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เป็นการพูดคุยซักถามกับผู้ที่มีข้อมูล เช่น นิสิตนักศึกษา เพื่อนตัวอาจารย์ เป็นต้น วิธีการสัมภาษณ์อาจจะใช้ลักษณะที่มีระบบแน่นอน กำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า หรือไม่มีระบบที่แน่นอน แต่มีจุดมุ่งหมาย และสิ่งที่ต้องการทราบกำหนดไว้แล้วก็ได้ เช่น อาจารย์ผู้สอนอาจจะซักถามนิสิต นักศึกษา หรือเพื่อนอาจารย์ด้วยกันเกี่ยวกับการสอนของตน ต้องการทราบอะไรก็ตามๆ เอา และอาจจะไม่ต้องถามนิสิตนักศึกษาทุกคน ถามเพียงบางคนก็ได้ ก็จะทำให้พอรู้ประสิทธิภาพการสอนของตนเองได้บ้าง วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่ค่อยเป็นระบบนี้มักไม่ค่อยมีคนใช้กัน เนื่องจากมักมีความเกรงใจกัน

ส่วนนิสิตนักศึกษาก็เกรงว่าจะมีผลต่อการเรียนของตน แต่ถ้าใช้วิธีการสัมภาษณ์กำหนดไว้แน่นอนและใช้พนักงานไปสัมภาษณ์แม้จะเป็นระบบดี แต่ส่วนมากก็ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ที่จะใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนนั้นไม่ค่อยมี

3. การใช้แบบสอบถาม การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นวิธีหนึ่งที่นิยมกันทั่วไป ง่ายและสะดวกในการใช้ ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ส่วนมากเป็นแบบประเมินค่าที่เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) และแบบให้เติมคำหรือเลือกตอบก็มีบ้างเหมือนกัน

การใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพการสอนนั้น สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาเป็นพิเศษคือ ประเด็นที่ใช้ถาม นอกจากต้องครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วนทุกประเด็นที่ใช้วัด ประสิทธิภาพการสอนแล้ว ยังต้องมีความเป็นปรนัยได้ใจความชัดเจน มีอำนาจจำแนกแยกการสอนที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพออกจากกันได้ และต้องให้ความสะดวก ง่ายต่อการตอบด้วย การที่จะให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพดังกล่าว ผู้สร้างจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างแบบสอบถาม และเข้าใจเนื้อหาที่เป็นประเด็นวัดประสิทธิภาพการสอนพอสมควร

รัสเซล (ลัดดา จันทรแสง. 2537 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Russel. 1964 : 307) กล่าวว่า เทคนิคในการวัดประสิทธิภาพการสอนที่นิยม ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูโดยรวบรวมข้อมูลจากการใช้มาตราส่วนประมาณค่า และที่นิยมกันมาก คือ การวัดโดยให้ผู้อื่นเป็นผู้วัดการสอนของครู อาจได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนนั้นเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอนของครูโดยตรง ส่วนลักษณะการวัดนั้นคือ ลักษณะของครูผู้สอน และ สิ่งแวดล้อมของการเรียนการสอนที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 : 196) ยังได้กล่าวถึงวิธีปฏิบัติในการนำการประเมินประสิทธิภาพการสอนไปใช้นั้นว่า ควรคำนึงถึงหลัก 4 ประการ ดังนี้

ประการแรก ไม่ว่าจะประเมินเพื่อวัตถุประสงค์อะไรก็ตาม ควรแจ้งให้อาจารย์ทราบก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์โดยตรง อาจารย์จึงควรทราบว่า ผลการประเมินเอาไปทำอะไร และส่งให้ใครทราบบ้าง

ประการที่สอง การประเมินไม่ควรใช้ข้อมูลจากแหล่งเดียว เช่น ไม่ควรใช้นิสิตนักศึกษาฝ่ายเดียวหรือจากเพื่อนอาจารย์ฝ่ายเดียว แต่ควรใช้จากหลายกลุ่มประกอบกัน

ประการที่สาม ข้อมูลลักษณะหนึ่งควรใช้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้หลายวัตถุประสงค์ปะปนกัน คือ ถ้าได้ข้อมูลมาเพื่อใช้ปรับปรุงการสอนก็ใช้เฉพาะเพื่อปรับปรุงการสอนเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างอื่นด้วย เป็นต้น

ประการที่สี่ ถ้าพิจารณาผลการประเมินไม่ควรพิจารณาคนเดียว แม้แต่การประเมินตนเองก็ตาม ถ้าให้คนอื่นโดยเฉพาะเพื่ออาจารย์ช่วยวิเคราะห์วิจารณ์ด้วย ก็จะทำให้การประเมินทำได้กว้างขวางและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดประสิทธิภาพการสอน

การสอนที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อบรรลุผลตามความมุ่งหมายนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดประสิทธิภาพการสอนนั้นมีผู้ให้ทัศนะไว้อย่างต่าง ๆ กัน คือ

ชาญชัย อาจิณสมมาตร (2528 : 12 – 15) ได้กล่าวถึงครูที่ดีมีการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้

1. การสอนที่แจ่มแจ้ง ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน โดยให้คำแนะนำที่ชัดเจน มีการยกตัวอย่างและใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อทำให้นักเรียนที่เป็นนามธรรมให้นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น
2. มีความกระตือรือร้น ครูควรสร้างบรรยากาศของการเรียนให้สนุกและมีแรงจูงใจในตนเอง รวมทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวผู้อื่นด้วย ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและการสอน
3. การเน้นในเรื่องงาน ครูควรสร้างบรรยากาศในการเรียนอย่างเป็นทางการเป็นงาน โดยการจัดเวลาสำหรับการฝึกทักษะใหม่ๆ ให้เพียงพอมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจน
4. กลยุทธ์ในการสอน ครูควรใช้เทคนิคการสอนในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกความคิดการทำงานที่ต้องให้นักเรียนใช้สติปัญญาระดับสูงขึ้น การให้แบบฝึกหัดทดทวน
5. การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ครูควรแสดงให้นักเรียนมีความคิดว่าตัวนักเรียนมีคุณค่า แสดงความเป็นกันเองและยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น
6. ใช้คำถามที่น่าสนใจ มีการเตรียมคำถามในแต่ละบทเรียน โดยตั้งคำถามในระดับสูงขึ้นเพื่อให้นักเรียนคิด และพยายามตั้งคำถามที่ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

ณรงค์ฤทธิ์ อิศรัตน์ (2530 : 51) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูเป็นสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งบุคลิกภาพที่สำคัญของความเป็นครูนั้นประกอบด้วยคุณลักษณะที่เด่น 9 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง
2. ความรับผิดชอบ
3. ความยุติธรรม
4. ความมีวินัย
5. ความซื่อสัตย์
6. ความเสียสละ
7. ความมีเหตุผล
8. ความเมตตากรุณา
9. ความขยันหมั่นเพียร

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 48 – 55) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีในทรรศนะของนักการศึกษาว่า

1. คุณสมบัติส่วนตัว ครูที่ดีควรมีความประพฤติดี มีสติปัญญาสูง มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพทางจิตที่ดี มีรูปร่างหน้าตาและบุคลิกภาพดี มีความตรงต่อเวลา เจตคติต่อตัวนักเรียนดี มีความสามารถในการพูด
2. คุณสมบัติด้านงานอาชีพ ครูที่ดีควรมีความรู้ในวิชาที่สอน มีความสามารถในวิชาที่สอน มีความคิดริเริ่ม มีความสนใจต่องานอาชีพ

3. ความสามารถในการดำเนินการสอน ได้แก่ ความสามารถที่จะปรับบทเรียนให้เข้ากับนักเรียน ความสามารถที่จะเข้าใจนักเรียน ความสามารถในการดำเนินการสอน

4. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคคลภายนอก
ภัทรา จินดาศรี (2530 : 67 – 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการประเมินโดยตนเองและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ มีความรักและชอบสอนวิชาคณิตศาสตร์ มีความสนใจในวิชาคณิตศาสตร์ มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง เป็นผู้มีเหตุผล มีความกระตือรือร้นในการสอน เตรียมการสอนเป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ในเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ที่จะทำการสอนอย่างลึกซึ้ง และมีประสบการณ์ในการสอนคณิตศาสตร์

2. องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ตามการประเมินโดยตนเองและนักเรียนมี 10 องค์ประกอบ คือ ด้านวิชาการและการดำเนินการสอน ด้านบุคลิกภาพของครู ด้านความรู้ในวิชาชีพครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ด้านเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ ด้านเทคนิคการสอน ด้านการประเมินผลงาน ด้านคุณสมบัติของครู ด้านสถานภาพส่วนตัว และด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน

ลัดดา จันทรแสง (2537 : 12) สรุปไว้ว่าประสิทธิภาพการสอนควรได้มาจากครูที่มีสมรรถภาพ และ คุณลักษณะที่ดี ซึ่งควรประกอบด้วยตัวประกอบหลักๆ คือ

1. การมีความรู้ดี คือ มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอนและวิชาอื่นๆ ที่จะนำมาสัมพันธ์กับการสอน
2. มีการดำเนินการสอนดี กล่าวคือ มีวิธีการถ่ายทอด เทคนิคการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในวิชาที่สอน

3. มีบุคลิกภาพดี รู้จักปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธาต่อผู้สอน ทำให้การเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนมีความเข้าใจต่อกัน และช่วยให้การเรียนของนักเรียนได้ผลดี

5. มีเจตคติที่ดี มีความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนการสอนโดยเห็นความสำคัญและคุณค่าของการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนในวิชานั้นๆ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 28) ระบุว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมี 3 ประการ คือ

1. เจตคติที่มีต่อวิชาชีพ
2. ความรู้ความเข้าใจ
3. ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญ คือ เจตคติที่มีต่อวิชาชีพ เพราะจะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากองค์ประกอบทั้งสามแล้วยังมีองค์ประกอบอื่นๆ ที่ช่วยสนับสนุน เช่น ด้านความรู้สึก ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

วงเดือน จงโพบูลย์ (2543 : 143 – 144) ได้สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการไว้ว่าได้แก่ตัวแปรเหล่านี้ คือ

1. อายุ
2. วุฒิการศึกษา
3. อายุราชการ
4. หน่วยงานที่ปฏิบัติ
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. บุคลิกภาพ
7. ทักษะติดต่อระบบราชการ
8. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
9. ฐานะทางเศรษฐกิจ
10. ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว
11. บรรยากาศการทำงาน

นอกจากนี้เวียร์ ไชยบัง (2544 : 42) ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูว่าประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1. วุฒิทางการศึกษาของครู
2. ประสบการณ์การสอนของครู
3. สภาพเศรษฐกิจของครู
4. เจตคติต่อวิชาชีพของครู
5. ขวัญและกำลังใจของครู
6. บุคลิกลักษณะของครู
7. การเตรียมการสอนของครู
8. การใช้ภาษาในการสื่อสารของครู
9. การให้การเสริมแรงแก่นักเรียนของครู
10. การใช้สื่อการสอนของครู
11. การวัดและประเมินผลของครู
12. บรรยากาศในการเรียนการสอน
13. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
14. สัมพันธภาพระหว่างครูภายในโรงเรียน
15. ปริมาณงานอื่นที่ครูได้รับมอบหมาย
16. ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
17. การปรับตัว และมนุษยสัมพันธ์ของครู
18. การให้การนิเทศของผู้บริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้คือ

1. ความพึงพอใจในผลตอบแทน หรือปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ
2. ความรู้
3. ความวิตกกังวล
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. ความรับผิดชอบ
6. ความมีวินัยในตนเอง
7. เจตคติต่ออาชีพครู

3. ปัจจัยที่ใช้ในศึกษาค้นคว้า

3.1 ความพึงพอใจในผลตอบแทน

3.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในผลตอบแทน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2528 : 23) ผลตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้สำหรับการทำงานและประโยชน์และบริการที่องค์การจัดให้บุคลากรในรูปแบบโดยตรง คือ เงินเดือน และค่าจ้าง รูปแบบโดยอ้อม คือ ประโยชน์อื่นใดที่ให้แกบุคลากร เช่น การประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ บริการความสะอาด การพักผ่อน เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. (2535 : 5) ผลตอบแทน คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้ให้ในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

จินตนา บุญชวน (2541 : 6) สรุปความหมายของ ค่าตอบแทนหรือผลตอบแทน ว่าหมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรในรูปของเงินเดือนและค่าจ้าง รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่องค์การจัดหาให้แก่บุคลากรเพื่อตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการจูงใจ รวมทั้งดึงดูดคนที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

อุบล ภักระ (2535 : 22) ให้ความหมายของ ความรู้สึกพอใจ ว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลรับรู้ว่ามีประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบต่อสิ่งนั้น และตรงกันข้ามถ้ารู้ว่าสิ่งใดมีโทษบุคคลก็จะเกลียดสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะเกิดสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่ากับสิ่งนั้นๆ ด้วย

จากความหมายของผลตอบแทน และความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจใน ผลตอบแทน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคคลทั้งที่ชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับทั้งในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่นๆ

3.1.2 ลักษณะของผลตอบแทน

ค่าตอบแทนที่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรนั้น จินตนา บุญชวน (2541 : 6 - 8) กล่าวว่า มีหลักการสำคัญหลายประการที่ใช้ในการพิจารณากำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทน ดังนี้

1. หลักความเพียงพอ (Adequacy) การกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นความรับผิดชอบทางสังคมอย่างหนึ่งของนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้เท่ากับระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย อัตราต่ำสุดดังกล่าวอาจถูกกำหนดโดยกฎหมาย เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เป็นต้น อัตราเงินเดือนที่รัฐกำหนดให้แก่ข้าราชการชั้นต่ำสุดก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ควรอยู่ในระดับที่มากเพียงพอแก่การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ตามสมควร การกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เหมาะสมนั้น จำเป็นต้องอาศัยผลการสำรวจค่าใช้จ่ายในครัวเรือนและรูปแบบการบริโภคของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ ดังนั้นการสำรวจจึงควรกระทำอย่าง ต่อเนื่อง

การกำหนดค่าตอบแทนตามหลักความเพียงพอยังขึ้นอยู่กับฐานะทางการเงินของนายจ้างด้วย หากนายจ้างฐานะดีก็อาจจะจ่ายค่าจ้างให้สูงกว่าความเพียงพอก็ได้

2. หลักความยุติธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนจะต้องยุติธรรม หรือเป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ หลักความยุติธรรมอาจจำแนกได้เป็น 3 ประการคือ

2.1 ความยุติธรรมภายใน (Internal Equity) ภายในองค์กรเดียวกันนั้น งานที่มีระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบในระดับเดียวกัน ก็ควรได้ค่าตอบแทนที่เท่ากัน

วิธีการที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมภายใน ก็คือ ต้องมีการประเมินค่าของงาน (Job Evaluation) เพราะหลักการประเมินค่าของงานที่สำคัญก็คือ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work)

2.2 ความยุติธรรมภายนอก (External Equity) ความยุติธรรมนอกจากจะเกิดขึ้นภายในองค์กรแล้ว ความยุติธรรมภายนอกองค์กรยังมีความจำเป็น กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงานด้วย ซึ่งเรื่องนี้อุปสงค์และอุปทาน (Demand and Supply) มีบทบาทอย่างมากในการกำหนดค่าจ้างแรงงานในท้องตลาด ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่า งานหลายงานที่ประเมินค่าของงานแล้วอยู่ในระดับเดียวกัน แต่หากต่างสาขากันการกำหนดค่าจ้าง (Pricing) อาจแตกต่างกันได้ เพราะความต้องการแรงงานในสาขาต่างๆ นั้นแตกต่างกัน แรงงานในสาขาที่เป็นที่ต้องการมาก และการผลิตไม่เพียงพอแก่ความต้องการ ค่าตอบแทนก็ต้องสูงกว่าสาขาอื่น เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) ให้แก่องค์กร ในการที่จะสามารถสรรหาคนให้เพียงพอแก่ความต้องการและคุณภาพดี

สิ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดค่าตอบแทนให้เกิดความยุติธรรมภายนอก ได้แก่ การสำรวจตลาด (Pay Survey) ซึ่งในธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่นิยมทำกันอย่างสม่ำเสมอ

2.3 ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมยังต้องพิจารณาเป็นรายบุคคลด้วย เช่น ในระหว่างผู้ที่มีวุฒิ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทำงานในระดับความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้นั้น ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าย่อมควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าซึ่งในการนี้จะต้องมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance

Appraisal) หรือวัดจากผลผลิต (Productivity) นอกจากนี้ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคลยังอาจพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย ดังนั้นผู้ที่ทำงานมานานกว่าย่อมควรที่จะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าผู้ที่บรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

3. หลักความสมดุล (Balance) การกำหนดค่าตอบแทนที่สมดุลอาจพิจารณาได้หลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านค่าตอบแทน (รายจ่ายด้านบุคคล) กับรายจ่ายด้านอื่นๆ (ด้านลงทุน ด้านใช้หนี้ ด้านพัฒนา) ความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนทางตรง ซึ่งได้แก่ เงินเดือน กับทางอ้อมซึ่งได้แก่ สวัสดิการ (ในราชการไทยปัจจุบันกำหนดสัดส่วนไว้ประมาณ 75 : 25 ในขณะที่ภาคเอกชนโดยทั่วไปเฉลี่ยเป็นสัดส่วน 85 : 15) นอกจากนี้ความ สมดุลยังอาจหมายถึงความสมดุลระหว่างเงินกับงาน เป็นต้น

4. หลักความมั่นคง (Security) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคง ซึ่งรวมถึงสุขภาพ ความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานด้วย เช่น การให้มีการประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การให้บำเหน็จบำนาญ ตลอดจนการให้เงินพิเศษสำหรับงานที่เสี่ยงภัย เป็นต้น

5. หลักการจูงใจ (Incentive) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพิ่มความรู้ความสามารถของแต่ละคนด้วย เช่น การกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้โบนัส การให้ค่าคอมมิชชั่น (Commission) สำหรับงานบางลักษณะ การให้เบี้ยขยัน เป็นต้น

6. หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทนต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายในงบประมาณที่กำหนด เหมาะสมกับความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ในแต่ละปีด้วย เพื่อให้ต้นทุนการผลิตอยู่ในขอบเขตและยังสามารถขยายกิจการเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรได้อีก

เงินเดือนของข้าราชการทุกประเภทในปัจจุบันนี้ถูกกำหนดและรวมอยู่ภายใต้พระราช-บัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ซึ่งจินตนา บุญชวน (2541 : 5 – 6) สรุปไว้ว่ามีสาระสำคัญคือเป็นการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในลักษณะเดียวกันของข้าราชการประเภทต่างๆ มารวมอยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย

1. บัญชีอัตราเงินเดือนที่กำหนด รวม 8 บัญชี ได้แก่
 - 1.1 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน
 - 1.2 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร
 - 1.3 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ
 - 1.4 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง
 - 1.5 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการการเมือง
 - 1.6 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการ
 - 1.7 บัญชีอัตราเงินเดือนคณะตุลาการ
 - 1.8 บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตุลาการ
2. บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง รวม 12 บัญชี ได้แก่
 - 2.1 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
 - 2.2 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
 - 2.4 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู
 - 2.5 ตราเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารในสถาบันการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

- 2.6 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการทหาร
- 2.7 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตำรวจ
- 2.8 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตุลาการ
- 2.9 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งตะโตะยุติธรรม
- 2.10 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการอัยการ
- 2.11 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง
- 2.12 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการการเมือง

ทั้งนี้พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการ เรียกว่า คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบทบทวนรายได้ของข้าราชการและปัจจัยที่จำเป็นอื่นๆ เป็นประจำทุกปี และเสนอแนะคณะรัฐมนตรี เพื่อปรับปรุงบัญชีเงินเดือนและ เงินประจำตำแหน่งของกำลังคนภาครัฐในภาพรวม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและไม่เหลื่อมล้ำกันระหว่างประเภทข้าราชการ ซึ่งการพิจารณาของ กงช. จะต้องเสร็จสิ้นและนำเสนอคณะรัฐมนตรีภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

สำหรับเงินเดือนของข้าราชการครุฑนั้น ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535) มาตรา 24 บัญญัติไว้ว่า อัตราเงินเดือนข้าราชการครู ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้สำหรับพลเรือนโดยอนุโลม อัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

ในการกำหนดระดับเงินเดือนของข้าราชการครุฑนั้น มีกฎหมายที่บังคับใช้ คือ กฎ ก.ค.ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู

รุ่งทิพย์ เมืองโคตร (2543 : 106 – 115) ได้ทำการศึกษาโครงสร้างผลตอบแทนของข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือนและเงินที่จ่ายเพิ่มจากเงินเดือน พบว่า

1. หลักเกณฑ์ในการกำหนดเงินเดือน สำหรับการกำหนดเงินเดือนโดยอาศัยหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบ สำหรับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีการจ่ายเงินที่เพิ่มขึ้นนี้ในลักษณะของเงินเพิ่มจากเงินเดือน เรียกว่า เงินประจำตำแหน่ง แต่มีข้อแตกต่างจากสหรัฐอเมริกา หรือประเทศแถบยุโรปที่ประเทศไทยไม่กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จสำหรับผู้บริหารในด้านความสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนเรียนเพื่อใช้ในการกำหนดเงินที่จะจ่ายเพิ่มให้สำหรับ ความรับผิดชอบ ส่วนเกณฑ์อื่นๆ เช่น คุณวุฒิ การศึกษา ระดับการศึกษาที่สอน ประเทศไทยยังมิได้นำมาใช้ในการกำหนดเงินเดือน

2. โครงสร้างเงินเดือน ประกอบด้วย

2.1 ตารางเงินเดือน พบว่า ข้าราชการครูไทยใช้ตารางเงินเดือนร่วมกับข้าราชการพลเรือน และเป็นตารางเงินเดือนแบบตายตัว (lock-step) มีข้อดี คือ สามารถป้องกันอำนาจเด็ดขาดในการที่จะเปลี่ยนแปลงเงินเดือน แต่มีข้อเสีย คือ อาจทำให้ครูเฉื่อยชา และไม่อดทน ซึ่งประเทศพัฒนาแล้วที่ใช้ตารางลักษณะนี้มักจะให้เงินผลประโยชน์อื่นเพิ่มเติมเพื่อแก้ข้อเสีย

นอกจากนี้ประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น อังกฤษ มีการแบ่งตารางเงินเดือนตามระดับการศึกษา ออสเตเรีย และญี่ปุ่นมีการแบ่งตามสภาพเศรษฐกิจของพื้นที่ สำหรับประเทศไทยยังมิได้มีการนำมาใช้

2.2 ความถี่ในการเพิ่ม (ขนาด/อัตรา) เงินเดือน พบว่า ประเทศส่วนใหญ่ในโลกมักจะ

เพิ่มเงินเดือนให้กับข้าราชการครู 1 ปี/ครั้ง แต่ประเทศไทยเพิ่ม 5 ปี/ครั้ง สำหรับขนาด/อัตราที่เพิ่มประเทศไทยเพิ่มเงินเดือนให้ในอัตราก่อน เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งหรือถึงฐานเงินเดือนถัดไปจึงจะกระโดดไปสู่ฐานใหม่อัตราใหม่

3. เงินที่จ่ายเพิ่มจากเงินเดือน ประเทศไทยมีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับความรับผิดชอบ เงินเพิ่มในฐานะ “ผู้เชี่ยวชาญ” หรือ “Technical” เงินเพิ่มสำหรับงานด้านการสอน เช่น ครูที่ดูแลเด็กพิการที่เรียนร่วมกับเด็กปกติ และเงินเพิ่มเพื่อชดเชย เช่น ผลตอบแทนค่าบ้าน และผลตอบแทนสำหรับความยากลำบาก ฯลฯ สำหรับเงินที่จ่ายตามระบบคุณธรรม (merit pay) ซึ่งเป็นการจ่ายเงินรางวัลสำหรับผลการดำเนินงานที่โดดเด่น หรือการศึกษาที่บรรลุผลสำเร็จเป็นพิเศษ ซึ่งประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฯลฯ จ่ายเพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งไทยยังไม่มี การจ่ายเงินตามระบบนี้ นอกจากนี้ผลตอบแทนค่าครองชีพซึ่งเป็นเงินที่จ่ายเป็นค่าครองชีพกรณีเงินเดือน ไม่สามารถที่จะปรับตามอัตราเงินเฟ้อได้ตามอัตราเงินเฟ้อในประเทศไทยยังไม่มี การจ่าย

4. การเปรียบเทียบเงินเดือนของข้าราชการครูไทยกับประเทศต่างๆ จากการเปรียบเทียบเงินเดือนสูงสุด พบว่า เงินเดือนของข้าราชการครูไทยสูงกว่าประเทศกำลังพัฒนาทุกประเทศและสูงกว่าค่าเฉลี่ยเงินเดือนของประเทศในกลุ่ม OECD และเมื่อพิจารณาสัดส่วนเงินเดือนต่อ GDP per capita พบว่า ประเทศไทยมีสัดส่วนเงินเดือนต่อ GDP per capita สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD แสดงให้เห็นว่า สถานภาพของครูไทยในสังคมสูงกว่าสถานภาพของครูในประเทศพัฒนาแล้วในกลุ่ม OECD บางประเทศ และจากการสำรวจรายได้ที่แท้จริงของครูพบว่า ข้าราชการครูไทยมีรายได้ที่แท้จริงสูงใกล้เคียงกับเกาหลี และสูงกว่าญี่ปุ่นและบาเรนห์

และเมื่อพิจารณาเงินเดือนกับการะงานของข้าราชการครูไทยเปรียบเทียบกับประเทศต่างๆ โดยพิจารณาจากอัตราส่วนเงินเดือนครูต่อนักเรียน และชั่วโมงการสอนต่อ ปี แล้วพบว่า ข้าราชการครูไทยได้รับเงินเดือนสูง

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544 : 109 – 111) ได้สรุปถึงเงินเดือนและค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ไว้ดังนี้

1. การกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน ซึ่งมาจากฐานความคิดซึ่งยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ หลักการพิจารณาตามผลงาน หลักความพอเพียง และหลักความเสมอภาค ดังนี้

1.1 การกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน จำแนกตำแหน่งครูตามวิทยฐานะ (Academic Rank Classification) เป็น 4 วิทยฐานะ คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ และกำหนดแห่งเงินเดือนเป็น 4 แห่ง โดยยังคงอิงบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ครูที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรใหม่และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนด จะให้ปฏิบัติงานในฐานะครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี โดยที่จะได้รับ เงินเดือนขั้นต้น 8,190 บาท และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามปกติ เมื่อผ่านการประเมินแบบเข้มตามเกณฑ์แล้ว จะได้รับการปรับเข้าสู่วิทยฐานะครูปฏิบัติการ หากไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด จะต้องให้ออกจากระบบ

การเลื่อนวิทยฐานะจากครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับนั้น ครูจะต้องถูกประเมินศักยภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด อนึ่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละแห่งนั้น ก่อนที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นไปจนสุดแห่งของแต่ละวิทยฐานะ ครูจะต้องผ่านขั้นประสิทธิภาพ

(Efficiency Bar) ซึ่งเป็นขั้นประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งของแต่ละวิทยฐานะ ถ้าไม่ผ่านการประเมินในขั้นประสิทธิภาพดังกล่าวจะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.2 การกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนผู้บริหาร กำหนดตำแหน่งผู้บริหารมี 2 ระดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสำนักงานการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ และผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ

ผู้บริหารสำนักงานการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา มี 2 ตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสำนักงานการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารสำนักงานการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาอาวุโส

2. ค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ เงินวิทยฐานะ/เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยพัฒนา และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าวนี้จะไม่นำไปคำนวณเงินบำเหน็จบำนาญ

2.1 เงินวิทยฐานะ เป็นค่าตอบแทนตามปริมาณและคุณภาพของงานตามมาตรฐานวิทยฐานะของครู และเมื่อไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะได้รับเงินประจำตำแหน่งแทนเงินวิทยฐานะ

2.2 เงินวิทยพัฒนา เป็นเงินค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับครูและผู้บริหาร เพื่อเป็นรางวัลทางวิชาการและเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานดีเด่น ซึ่งไม่จำกัดว่าอยู่ในวิทยฐานะ/ตำแหน่งใด กำหนดค่าวิทยพัฒนาครั้งเดียวเป็นจำนวนเงินตามเกณฑ์ที่ ก.ศ.ศ. กำหนด โดยไม่นำเงินวิทยพัฒนาดังกล่าวมาคำนวณบำเหน็จบำนาญ

2.3 สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (กรณีการลาศึกษาต่อ) สำหรับครูและผู้บริหารที่ไปศึกษาต่อตามความต้องการของส่วนราชการ/สถานศึกษา (โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานทางการศึกษา (อ.ก.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณาความดีความชอบ) ให้ถือว่าบุคคลนั้นไปปฏิบัติราชการและได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ ปีละ 1 ขั้น โดยให้เลื่อนขั้นย้อนหลังเมื่อสำเร็จการศึกษาในหลักสูตรตามจำนวนปีที่กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรดังต่อไปนี้ ทั้งนี้จะต้องปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนด้วย

ตาราง 1 แสดงการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (กรณีการลาศึกษาต่อ)

หลักสูตร	จำนวนปีตามหลักสูตร	จำนวนขั้นเงินเดือน
ประกาศนียบัตรบัณฑิต (สาขาอื่น)	1	1
ปริญญาโท	2	2
ปริญญาเอก	3	3

กรณีที่สำเร็จการศึกษา ให้พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังเป็นรายกรณีไป เมื่อสำเร็จการศึกษาตามวุฒิในหลักสูตรแล้ว และเงินเดือนยังไม่เกินวุฒิให้สามารถนำวุฒิดังกล่าวมาปรับวุฒิได้ด้วย

3.2 ความรู้

3.2.1 ความหมายของความรู้

บลูม (Bloom. 1956 : 89 – 96) ได้อธิบายความหมายของความรู้ ว่าหมายถึง พฤติกรรม และสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเน้นการจำ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึงหรือระลึกได้ก็ตาม เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสารต่างๆ เหล่านั้น จนกระทั่งพัฒนาไปสู่เรื่องที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นต่อไป โดยความรู้นี้อาจแบ่งออกเป็นความรู้เฉพาะสิ่ง ความรู้ในเรื่องระเบียบการและความรู้เรื่องสากล เป็นต้น

วอลเลนสกี (หทัยรัตน์ เจียรกร. 2542 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Wolansky. 1985 : 15) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง ความสามารถในการระลึกได้ เกี่ยวกับความรู้เฉพาะอย่าง ความคิดรวบยอด โครงสร้างกระบวนการรูปแบบ

อัลเบิร์ต (หทัยรัตน์ เจียรกร. 2542 : 20 ; อ้างอิง Albert. 1994 : 57) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกได้ซึ่งข้อเท็จจริงเฉพาะอย่าง หลักการ แนวโน้ม เกณฑ์ และวิธีการรวมสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยเน้นที่ความจำ เช่น การระลึกได้ถึงนิยามของศัพท์ ระลึกได้ด้วยคุณสมบัติทางฟิสิกส์ เป็นต้น

สุนันท์ สกลโกสม (2524 : 4) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ ว่าหมายถึง ความสามารถในการคงไว้ รักษาไว้ซึ่งข้อเท็จจริง เรื่องราวรายละเอียดต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งมวลของผู้เรียน

ไพศาล หวังพานิช (2526 : 96) กล่าวถึงความรู้ ว่าหมายถึง บรรดาข้อเท็จจริง หรือรายละเอียดของเรื่องราวอันเป็นประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันไป

รุจิรี ภูสาระ (2538 : 108) ความรู้ หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริง รายละเอียดของเรื่องราวการกระทำอันเป็นประสบการณ์ของบุคคลที่ได้สะสมและถ่ายทอดกันต่อมา

จากความหมายของความรู้ที่ได้มีผู้ให้ไว้ข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง รายละเอียดของเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลที่ได้สะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมา ดังนั้นถ้าเราจะกล่าวถึงความรู้ของครูย่อมจะหมายถึง คุณลักษณะของครูที่ต้องมีในด้านกระบวนการสอน เนื้อหาที่สอน การวัดและประเมินผลการสอน ตลอดจนถึงจิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน นั่นเอง

3.2.2 ลักษณะของความรู้

กองส่งเสริมวิทยฐานะครู กรมการฝึกหัดครู (2536 : 1 – 16) ได้กำหนดคุณลักษณะพฤติกรรมหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในด้านความรู้ความสามารถดังนี้

หมวดที่ 1 รอบรู้ – สอนดี

1. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู

1.1 รู้แผนการศึกษาแห่งชาติ มีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ รู้นโยบายการศึกษาในระดับที่ตนรับผิดชอบ รู้จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1.2 รู้หลักสูตร มีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ รู้หลักการ รู้จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร รู้แผนพัฒนาและนโยบายหลักของท้องถิ่นหรือจังหวัดที่ปฏิบัติงาน สามารถปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น เข้าใจหลักสูตร และสามารถเชื่อมโยงหลักสูตรกับการสอนในระดับต่างๆ ได้

1.3 รู้เนื้อหาวิชาที่สอน มีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ มีความแม่นยำ และละเอียดลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผ่านการศึกษาหรือผ่านการอบรมในวิชาที่สอน จัดทำเอกสารประกอบการสอน คู่มือในวิชาที่ตนรับผิดชอบ ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน สามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในวิชาที่สอน

1.4 ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ เตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบขั้นตอน วางแผนและจัดสภาพห้องเรียนได้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน นำหลักจิตวิทยามาใช้ในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน ใช้ภาษาไทยสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ทั้งการพูด การเขียน และการถ่ายทอดความรู้ การใช้คำถาม การออกความคิดเห็นและการอภิปราย ใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ใช้คำถามให้เด็กคิดเป็น จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างถูกต้อง

1.5 รู้หลักการวัดและประเมินผล มีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับลักษณะแบบทดสอบตามหลักการวัดและประเมินผล และสามารถออกข้อสอบ และปรับปรุงแบบทดสอบ รวมทั้งนำมาใช้ได้จริง เหมาะกับระดับชั้นและความสามารถของผู้เรียน ใช้การวัดและประเมินผลหลายๆ วิธีให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ ดำเนินการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องมีคุณภาพ นำหลักการวัดและการประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

1.6 การสอนซ่อมเสริม มีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้เรียน สามารถใช้วิธีสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.7 การพัฒนาการสอน มีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ ใช้ระบบข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้เป็นประโยชน์ วิจัยการเรียนการสอนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงวิธีการสอน แก้ปัญหาการเรียนการสอน เผยแพร่เทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ ตลอดจนผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนครูตามสมควร

มานิดา อินทรีย์มีศักดิ์ (2541 : 12) ให้ความหมายของสมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถ ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็กประกอบด้วย

1. การพัฒนาและวางแผนการจัดประสบการณ์
2. การจัดกิจกรรมและประสบการณ์
3. การจัดสภาพแวดล้อม
4. การส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินพัฒนาการ

โอภาส สายคำพันธ์ (2541 : 97) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานวิชาการในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการที่จะช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ
2. มีความขยันหมั่นเพียร
3. มีการฝึกอบรม
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. มีการศึกษาเทคโนโลยีที่ทันสมัย
6. มีความกระตือรือร้น
7. มีความคล่องตัว

8. มีสายตากว้างไกล

เพิ่มบุษ บุษผามาตะนัง (2542 : 26) กล่าวถึงลักษณะของครูในยุคข้อมูลข่าวสารไว้ดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอน คอมพิวเตอร์ ซีดีรอม

คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น เพราะสิ่งเหล่านี้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น เป็นแหล่งความรู้สำหรับนักเรียนและครูที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

2. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม สนใจใคร่รู้ ค้นคว้าวิจัย พัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ

3. มีหัวใจเป็นนักปราชญ์ มีทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน รู้จักปรับบทบาทด้านต่างๆ ให้สมดุล

4. เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก เน้นให้นักเรียนเป็นผู้ศึกษาค้นคว้า และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

5. จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น ตามรูปแบบของชิปปา (CIPPA)

6. ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

7. วัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพที่แท้จริง

เจริญ ไวรวัจนกุล (2531 : 178) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในด้านความรู้ว่า ครูต้องมีความรู้ในด้านต่อไปนี้ คือ

1. วิชาชีพเฉพาะ มีความรู้อย่างลึกซึ้งเหมาะสมตามระดับการศึกษาที่สอน

2. วิชาชีพครู มีความรู้ในวิทยาการจัดการ จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การวิจัย และการประเมินผล

3. ความรู้ทั่วไป โดยเฉพาะเรื่องการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ

จากลักษณะของความรู้ที่ได้มีผู้กล่าวไว้ดังกล่าวข้างต้นนั้น พอจะสรุปถึงลักษณะของความรู้ของครูได้ว่า ควรจะประกอบด้วยความรู้ในด้านต่างๆ คือ ความรู้ในวิชาที่สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาวิชานั้นๆ ตลอดจนความรู้ทั่วไปอื่นๆ ที่จะสามารถนำมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และความรู้ในวิชาชีพครูซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบต่างๆ การวัดผลและประเมินผล ตลอดจนจิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน

3.2.3 การวัดความรู้

การวัดความรู้จัดเป็นการวัดผลด้านพุทธิพิสัยซึ่งเป็นหนึ่งในสามด้านตามแนวความคิดของบลูมอันได้แก่ พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) จิตพิสัย (Affective Domain) และทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ซึ่งในการวัดความรู้นั้นเราจะต้องพยายามเลือกเครื่องมือที่มีคุณภาพที่สุดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตีคุณค่าคุณภาพด้วยเช่นกัน ซึ่งล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2539 : 21) อธิบายไว้ว่า เครื่องมือวัดผลแบบต่างๆ มีดังนี้

1. แบบทดสอบ เป็นชุดของข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาอย่างมีระบบ เพื่อใช้วัดตัวอย่างพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ที่กล่าวว่าสร้างอย่างมีระบบนั้นหมายถึง มีระบบด้านเนื้อหา มีระบบในวิธีดำเนินการสอบ และมีระบบในการให้คะแนน เช่น แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญา แบบ

ทดสอบวัดบุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งอุทุมพร จามรมาน (2532 : 48) อธิบายไว้ว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้กันแพร่หลาย บางครั้งเรียกว่า "ข้อสอบ" แบบทดสอบจำแนกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทที่เป็นแบบปรนัย (Objective Test) กับประเภท ที่เป็นแบบความเรียงหรืออัตนัย (Essay Type Test) รูปแบบของข้อคำถามที่เป็นปรนัยที่นิยมใช้กันมากมี 4 แบบคือ เติมคำ เลือกตอบ จับคู่ และผิดถูก

2. การสังเกต เป็นการเฝ้าดูพฤติกรรมของสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย ส่วนใหญ่นิยมใช้ตาเป็นเครื่องมือในการสังเกตการมองเห็น แต่ถ้าสังเกตกลิ่น ต้องใช้จมูก สังเกตเสียงต้องใช้หู แต่จะอาศัยอุปกรณ์อื่นเพื่อความสะดวกเป็นเรื่องของการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มคุณภาพการสังเกตได้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะช่วยให้การสังเกตอยู่ในกรอบของจุดมุ่งหมายก็คือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

3. การสัมภาษณ์ เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายตามความประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนระหว่างผู้สัมภาษณ์ และผู้ถูกสัมภาษณ์ เครื่องมือสำคัญของการสัมภาษณ์จึงเป็นปาก

4. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือวัดผล มีลักษณะการเก็บข้อมูลคล้ายแบบทดสอบ คือ ให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกออกมาจากใจจริง ที่แตกต่างจากแบบทดสอบก็ตรงที่การแสดงความคิดเห็นนั้นไม่มีถูกมีผิด เป็นการแสดงความคิดเห็นตามเสรีของผู้ตอบ ซึ่งอุทุมพร จามรมาน (2530 : 29) อธิบายถึงการตั้งคำถามเพื่อวัดความรู้ไว้ว่า ความรู้ในที่นี้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ต่างๆ เช่น การรู้เรื่องราวต่างๆ การรู้ตัวในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การรู้จักสถานที่ ตัวบุคคล การเข้าใจความหมายของคำศัพท์ การรู้จักใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น คำถามที่ใช้ในการวัดความรู้ของผู้ตอบโดยมากมักจะมีวัตถุประสงค์อยู่ 3 ประการ คือ 1) เพื่อกำหนดระดับความรู้ตัวของผู้ตอบและผลกระทบต่อนักคิด 2) เพื่อวัดสติปัญญาของผู้ตอบ ซึ่งจะนำไปสู่การอธิบายตัวแปรพฤติกรรมและ ทักษะ และ 3) เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนหรือองค์การจากผู้เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้อุทุมพร จามรมาน (2530 : 30) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการตั้งคำถามไว้ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดระดับของความรู้ คำถามที่ใช้อาจถามถึงสิ่งที่เฉพาะเจาะจง เช่น ชื่อสถานที่ คำศัพท์ หรืออาจถามว่า "ท่านเคยได้ยินหรืออ่าน.....บ้างหรือไม่" เช่น

ท่านเคยได้ยินหรืออ่านเกี่ยวกับข้อพิพาทระหว่างไทยกับกัมพูชาบ้างหรือไม่?
คำตอบในที่นี้ ได้แก่ เคย ไม่เคย และไม่ทราบ

2. การลดความวิตกกังวลของผู้ตอบในกรณีที่ตอบไม่ได้ โดยการใส่ข้อความไม่ทราบลงไปในการตอบด้วย

3. ใช้รูปภาพ แผนภาพ หรือแผนที่แทนคำถามบ้าง เช่น ให้ระบุจังหวัดที่สุนทรภู่เคยเดินทาง

5. การจัดอันดับคุณภาพ (Rating scale) การจัดอันดับคุณภาพเป็นเครื่องมือวัดและประเมินค่าสถานการณ์ หรือคุณลักษณะต่างๆที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรงได้ แต่เป็นการจัดอันดับสิ่งต่างๆ ตามลักษณะของคุณภาพว่ามีมากน้อยเพียงใด การวัดประเภทนี้ ได้แก่ วัดความดี ความงาม ความสะอาด ความประพฤติ เป็นต้น ลักษณะการจัดอันดับคุณภาพแบบนี้เรียกว่า มาตราพรรณนาพฤติกรรม (Behavior description) ซึ่งสามารถดัดแปลงไปใช้ในพฤติกรรมอื่นๆ ได้ การจัดอันดับคุณภาพอีกประเภทหนึ่งใช้ตัวเลขของอันดับแทนคำอธิบาย แต่ก็ต้องตกลงให้แน่นอนว่าตัวเลขอันดับเท่าไรแทนอะไร

3.3 ความวิตกกังวล

3.3.1 ความหมายของความวิตกกังวล

ความวิตกกังวลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน และเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งของคนทำงาน ได้มีผู้กล่าวและให้ความหมายของความวิตกกังวลไว้แตกต่างกันไปหลายแนวทาง ดังนี้

อิงลิช และอิงลิช (English and English. 1968 : 35) ได้ให้ความหมายของความวิตกกังวลอย่างละเอียด ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ความวิตกกังวลเป็นสภาวะของความไม่สบายใจอันเนื่องมาจากความปรารถนาอันแรงกล้า และแรงขับไม่อาจไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ หรือ
2. ความวิตกกังวล หมายถึง ความกลัวอันว่าวันสัปดาห์อาจมีสิ่งเลวร้ายเกิดขึ้นในอนาคต ความวิตกกังวล หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองถูกขู่เชิญเป็นการขู่เชิญที่น่ากลัว โดยที่บุคคลนั้นก็ไม่อาจบอกได้ว่าสิ่งที่เขารู้สึกมา ขู่เชิญเขานั้นคืออะไร

คากาน (Kagan. 1976 : 295 – 302) กล่าวว่า ความวิตกกังวลเป็นสภาพที่บุคคลรู้สึกไม่สบายใจ บอกไม่ได้ว่ากังวลถึงอะไร ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับความกลัว แต่ยากที่จะแยกสองคำนี้ออกจากกัน ความวิตกกังวลนี้ไม่สามารถบอกถึงสิ่งที่กังวลได้อย่างความกลัว สาเหตุที่เกิดกังวลมาจากขาดความสุข แต่ส่วนใหญ่จะหาสาเหตุไม่พบ เพียงแต่พูดว่ามีความรู้สึกกังวล ไม่สบายใจ รู้สึกเศร้าสร้อย อารมณ์ขึ้นลง มีอาการข้องใจในการโต้ตอบ โกรธง่าย บางทีก็แสดงความยินดีเกินขนาด มีอารมณ์ที่ยากแก่การพยากรณ์ คากานกล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลได้ 4 สถานการณ์ คือ

1. บุคคลปะทะกับสภาวะที่ไม่รู้ตัวมาก่อน ก่อให้เกิดความสับสนไม่เข้าใจในทันที
2. เมื่อบุคคลพบกับเหตุการณ์ที่ยากแก่การทำนาย เช่น พบกับแบบทดสอบที่ยาก งานที่ต้องวิเคราะห์ เป็นต้น
3. มีความขัดแย้งที่เกิดจากความคิดหรือพฤติกรรมที่จะทำให้ไม่สามารถจะเลือกตัดสินใจได้อย่างง่ายจนเกิดความขัดแย้งขึ้น

4. มีความคิดเห็นขัดกันในตัวเอง เช่น มีความคิดที่จะช่วยคนอื่น ๆ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการเงินเลี้ยงชีพ จึงเกิดความไม่แน่นอนถึงอันตราย หรือความขัดข้องใจที่คุกคามสวัสดิภาพ ภาวะสมดุลหรือวิถีชีวิตของบุคคลหรือกลุ่มสังคมที่บุคคลนั้นเป็นเจ้าของอยู่

ชอร์ตริดจ์ และ ลี (Shortridge and Lee. 1980 : 401) ได้ให้ความหมายของความวิตกกังวลสรุปได้ว่า ความวิตกกังวลเป็นกิริยาที่แสดงออกทางจิตใจและร่างกาย เนื่องมาจากสิ่งที่คุกคามภายใน โดยสิ่งที่คุกคามนี้อาจเกิดจากเหตุการณ์ หรือสิ่งเร้าจากภายนอกหรือภายใน ทำให้เกิดความรู้สึกยุ่งยากใจ ไม่สบายใจ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและร่างกาย ความวิตกกังวลจึงเป็นเหมือนสัญญาณเตือนถึงภัยอันตรายที่กำลังจะมาถึง

ซุง (Zung. 1980 : 8 – 9) ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับความวิตกกังวลซึ่งสรุปได้ว่า ความวิตกกังวลเป็นความรู้สึกตึงเครียด หวาดหวั่น ตื่นตระหนก ไม่สบายใจต่อสภาพการณ์ที่เผชิญอยู่ และมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และทางด้านสรีรวิทยาเกิดขึ้น ซึ่งอาการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความรู้สึกหงุดหงิด กระวนกระวาย หวาดกลัวโดยไม่มีเหตุผล เป็นต้น ส่วนอาการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีรวิทยาที่เกิดขึ้นนี้ ได้แก่ ตัวสั่น ใจสั่น ปวดศีรษะ ปัสสาวะบ่อย เป็นต้น และถ้ามีความวิตกกังวลสูงจะมีตื่นตระหนก และหวาดกลัวสุดขีด

นอกจากความหมายของความวิตกกังวลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีนักจิตวิทยาบางท่านได้ให้ความหมายของความวิตกกังวลในลักษณะของความกลัว สามารถสรุปได้ดังนี้

เลวิตท์ (Levitt. 1967 : 8 – 9) ได้กล่าวถึงความวิตกกังวลและความกลัวไว้ สรุปได้ว่าความวิตกกังวลและความกลัวมีลักษณะร่วมกัน ต่างกันที่ความกลัวนั้นเป็นภาวะที่เกิดขึ้นอย่างมีเป้าหมาย คือ บุคคลรู้ว่าตนกลัวสิ่งใดหรือสภาพการณ์ใด แต่ความวิตกกังวลเป็นอารมณ์ที่บุคคลคิดว่า เหตุการณ์อย่างหนึ่งที่น่ากลัวกำลังจะเกิดขึ้น แต่ไม่รู้แน่ชัดว่าเป็นสิ่งใด ความวิตกกังวลเช่นนี้เรียกว่า ความวิตกกังวลแบบเลื่อนลอย (Free – Floating anxiety) แต่ถ้าเป็นความวิตกกังวลที่เฉพาะเจาะจง คือ รู้สิ่งเร้าชัดเจนจะใช้คำว่า ความกลัวแทน

เลเดอร์ และมาร์ค (Lador and Marks. 1971 : 3) ได้อธิบายถึงรากศัพท์ดั้งเดิมของความวิตกกังวล (Anxiety) ว่ามาจากภาษากรีก ซึ่งหมายถึง กดให้แน่น รัดให้แน่น (To Press Tight or To Strangle) ซึ่งเป็นความบีบคั้นและ ในภาษาละตินมีความหมายถึง ความแคบ หรือความตีบตัน ซึ่งเป็นความไม่สบาย ความหมายดังกล่าวใช้อธิบายความวิตกกังวลที่ครอบคลุมความรู้สึกต่อไปนี้ คือ ความรู้สึกหงุดหงิด ไม่สบายใจต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ความรู้สึกหวั่นเกรงต่อผลที่จะเกิดขึ้น ความรู้สึกกระสับกระส่ายอึดอัด ความรู้สึกตื่นตระหนกตกใจในบางสิ่งบางอย่างที่บอกไม่ได้ และความรู้สึกไม่แน่ใจ ไม่มั่นใจเกี่ยวกับอนาคต

โกรเอน (Groen. 1975 : 732) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความวิตกกังวลว่า “หากเหตุการณ์ในอนาคตเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัด อารมณ์ที่เกิดขึ้นนี้เรียกว่า ความกลัว แต่ถ้าหากเป็นสิ่งที่รับรู้สาเหตุไม่ชัดเจนจะเรียกภาวะนี้ว่า ความวิตกกังวล”

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1975 : 346 – 347) ได้สรุปให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลมีสภาพคล้ายกับความกลัว บางครั้งอาจเรียกความวิตกกังวลว่าความกลัวที่เลื่อนลอย ซึ่งคล้ายกับความกลัวในแง่ที่ว่าสภาพที่ทำให้บุคคลรู้สึกไม่สบายใจ และต้องการจะหลีกเลี่ยง ในส่วนที่แตกต่างกัน คือ ความวิตกกังวลเป็นความกลัวต่ออันตราย หรือสิ่งคุกคามซึ่งไม่สามารถทราบว่าเป็นอะไร เป็นความกลัวที่ไม่เฉพาะเจาะจง และเป็นความหวั่นกลัวล่วงหน้า ส่วนความกลัวนั้นมีสาเหตุมาจากวัตถุ บุคคลหรือสถานที่ที่สามารถบอกได้แน่นอน

สปีลเบอร์เกอร์ (Spielberger. 1989 : 3 – 17) ให้นิยามคำว่า ความวิตกกังวล หมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์ที่มีมาจาก

- 1) ความตึงเครียด ความหวาดหวั่น และความกระวนกระวายใจ
- 2) ความไม่สบายใจ
- 3) การเปลี่ยนแปลงด้านสรีรจิต

สปีลเบอร์เกอร์ กล่าวว่า ความวิตกกังวลมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นแบบพลวัต (Dynamic) มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความกดดัน การรับรู้ต่อความกดดัน และการตอบสนองอารมณ์

ก๊อ สวิสส์พาณิซย์ และคนอื่นๆ (2514 : 252 – 253) กล่าวว่า ความวิตกกังวลมีลักษณะคล้ายกับความกลัว กล่าวคือ คนส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลโดยขาดเหตุผลที่เพียงพอ ความวิตกกังวลนี้อาจเป็นอารมณ์ ซึ่งคนปกติมักจะมีเหมือนกัน แต่บางคนก็วิตกกังวลโดยมีเหตุผล บางคนวิตกกังวลโดยขาดเหตุผล ถ้าเป็นบุคคลประเภทหลังเป็นบุคคลที่น่าห่วงใย เพราะถ้าหากมีความวิตกกังวลมากๆ จะทำให้บุคคลผู้นั้นขาดประสิทธิภาพและเสียสุขภาพจิตโดยไม่จำเป็น

กาญจนา พรหมมานอก (2527 : 21) ความวิตกกังวล หมายถึง สภาพอารมณ์ที่ไม่เป็นสุข มีความตึงเครียด อารมณ์อ่อนไหวง่าย มีความอาย ระแวง ประหม่า

จีระ เจริญสุขวิมล (2527 : 10) สรุปว่า ความวิตกกังวลนั้นจัดเป็นความกลัวชนิดหนึ่ง แต่ความกลัวนี้เกิดจากสาเหตุไม่ได้ ผู้ที่มีความวิตกกังวลจะมีความรู้สึกไม่สบายใจ ขอบคิดมาก

อาภา จันทรสกุล (2535 : 33) ได้อธิบายถึงความวิตกกังวลตามแนวทฤษฎีจิตวิเคราะห์ว่าเป็นสภาวะที่เกิดความตึงเครียด เกิดความกระวนกระวายความหวาดหวั่นภายในใจ จุดกำเนิดของความวิตกกังวลมาจากความเร่งเร้า กระวนกระวายภายในจิตใจ (Intra Psychic) วิตกกังวลถึงเหตุการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้นและอาการกระวนกระวายที่แสดงออกมักจะไม่สมส่วนกับเรื่องที่วิตกกังวล

จากการศึกษาความหมายของนักการศึกษาและนักจิตวิทยาทั้งหลาย พอจะสรุปความหมายของความวิตกกังวลได้ว่า ความวิตกกังวล หมายถึง สภาวะของจิตที่มีความเครียด ความกระวนกระวายใจ ความหวาดหวั่น ความไม่สบายใจ ความรู้สึกขัดแย้งสับสน ทั้งก่อนทำ ขณะที่กำลังทำ และหลังจากทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

3.3.2 ลักษณะของความวิตกกังวล

เคลลี (นัยนา บุพพวงศ์. 2538 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Kelly : 1980) ลักษณะของความวิตกกังวลจะต้องประกอบด้วยความรู้สึกดังนี้

1. ความวิตกกังวลเป็นสภาพอารมณ์ (Emotional State) ที่เป็นประสบการณ์เชิงนามธรรมเกี่ยวกับความกลัว หรือมีอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสยดสยอง ความกลัวอย่างสุดขีด ความตกใจหรือหวาดระแวง ตกตะลึง หวาดผวาเป็นห้วง เป็นต้น

2. อารมณ์ที่เกิดความไม่พึงพอใจ (Unpleasant)

3. สภาพอารมณ์หรือความรู้สึกนึกคิดนั้นต้องเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคต

4. มักจะมีการเชื่อนามธรรมที่บอกถึงความไม่สบายทางกาย เช่น รู้สึกแน่นหน้าอก หายใจลำบาก อ่อนเพลีย เป็นต้น

5. มีอาการที่ขัดขวางการทำงานของร่างกาย หรือมีการแสดงออกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ร้องเสียงหลง ลูกลึกลน เหงื่อออก ตัวสั่น ปวดท้อง เป็นต้น

คิลปชัย สุวรรณธาดา (2533 : 27) กล่าวไว้เกี่ยวกับอาการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจต่อความวิตกกังวลไว้ว่า แม้ว่าจะเกิดความวิตกกังวลขึ้นในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน แต่คนเราจะมีการที่แสดงว่าเกิดความวิตกกังวลคล้ายกัน คือ

1. อาการทางร่างกาย คือ กล้ามเนื้อตึงเครียด เหนื่อย กระสับกระส่าย ปากแห้ง หนาวมือและเท้าเย็น ต้องการปัสสาวะ ตาพร่า กล้ามเนื้อสั่นกระตุก หน้าแดง เสียงสั่น กระสับกระส่ายและอาเจียน หายใจถี่และถี่ อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น

2. อาการทางจิต คือ รู้สึกสับสนวุ่นวายใจ ลืมรายละเอียด ขาดสมาธิ ใช้นิสัยเดิม ลังเลใจ เทเลอร์และอาร์โนว (นัยนา บุพพวงศ์. 2538 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Taylor and Arnow. 1988) ได้กล่าวถึงลักษณะอาการทางกายและทางจิตใจของความวิตกกังวล ไว้ดังนี้

1. ลักษณะอาการทางกาย (Somatic Symptoms)

1.1 อาการทางระบบกล้ามเนื้อกระดูก (Muscular Skeletal) ได้แก่ เจ็บปวดกล้ามเนื้อ

กล้ามเนื้อกระตุก ขบเขี้ยวฟัน เสียงสั่นเครือ กล้ามเนื้อเกร็ง (Spasm) ชาชาวิต เดินเงไปเงมา งุ่มง่าม ช่มตาหลับไม่ลง

1.2 อาการทางระบบประสาทรับความรู้สึก (Sensory) ได้แก่ หูอื้อ ตาพลา หนาวๆ ร้อนๆ อ่อนเพลีย ระคายเคืองตามตัว หน้าแดง หน้าซีด คันตามเนื้อตัว

1.3 อาการทางระบบหัวใจและหลอดเลือด (Cardiovascular) ได้แก่ หัวใจเต้นเร็ว (Tachycardia) หัวใจสั่น (Palpitation) เจ็บหน้าอก รู้สึกเหมือนจะเป็นลม หัวใจเต้นไม่เป็นจังหวะ

1.4 อาการทางระบบหายใจ (Respiratory) ได้แก่ รู้สึกจุกแน่นหน้าอก รู้สึกเหมือนจะสำลัก ถอนหายใจ หายใจขัด

1.5 อาการทางระบบทางเดินอาหาร (Gastrointestinal) ได้แก่ ผิดคอ กลืนอาหารลำบาก ท้องอืด เจ็บในท้อง แสบท้อง ปั่นป่วนในกระเพาะอาหาร คลื่นไส้ อาเจียน น้ำหนักลด เบื่ออาหาร ท้องผูก

1.6 อาการทางระบบสืบพันธุ์และระบบขับถ่าย (Genitourinary) ได้แก่ ปัสสาวะกระปริดกระปรอย ปวดปัสสาวะบ่อยไม่อาจกลั้นไว้ได้ ประจำเดือนไม่ปกติ ปวดประจำเดือน ผื่นเปียก สูญเสียความรู้สึกทางเพศ

1.7 อาการทางระบบประสาทอัตโนมัติ (Autonomic) ได้แก่ ปากแห้ง คอแห้ง หนาวๆ ร้อนๆ หน้าซีดเมื่อตื่น เหงื่อไหล มึนงง ปวดศีรษะ ขนหัวลุก

2. ลักษณะอาการทางจิต (Cognitive Symptoms)

2.1 อาการผิดปกติทางการรับรู้และการรับสัมผัส ได้แก่ ตาพลา มัว เกิดภาพซ้อนหาจุดชัดของสายตาไม่ได้ เกิดภาพไม่จริงหรือภาพหลอน รู้สึกว่าไม่ใช่ของจริง ชาตสติ ระมัดระวังมากเกินไป

2.2 อาการผิดปกติทางการคิด (Thinking difficulty) ได้แก่ เกิดอาการสับสน ไม่อาจระลึกถึงสิ่งสำคัญได้ ไม่สามารถควบคุมกระบวนการคิด ไม่มีสมาธิ คุ่มคลั่ง ยากต่อการเข้าใจเหตุผล สูญเสียเป้าหมายและการคิดในมุมมองกว้าง

2.3 อาการผิดปกติทางมโนทัศน์ (Conceptual) ได้แก่ อาการเพี้ยนทางจิต (Cognitive distortion) กลัวว่าจะสูญเสียการควบคุม กลัวว่าจะเกิดอุบัติเหตุหรือกลัวความตาย กลัวจิต พันเพื่อน มีความหลงใหลใฝ่ฝัน

3.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความวิตกกังวล

แคทเทล (Cattell, 1965 : 245) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้พยายามศึกษาว่า ความวิตกกังวลจะมีผลต่อการเรียนรู้และการทำงานของคนเราอย่างไร ซึ่งนักจิตวิทยายังมีทัศนะเป็น 2 ฝ่ายกล่าวคือ นักจิตวิทยาากลุ่มจิตวิเคราะห์มีความเชื่อว่า ความวิตกกังวลเป็นตัวที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลร้ายต่อคนเราและเป็นต้นเหตุของโรคจิต ส่วนนักจิตวิทยาอีกพวกหนึ่ง ได้แก่ สเปนซ์ (Spence) และ โมวเรอร์ (Mowrer) มองความวิตกกังวลในแง่ดี ซึ่งจะมีส่วนช่วย ส่งเสริมการเรียนรู้และช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน

เลวิต (Levitt, 1967 : 112 – 113) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของสเปนซ์ (Spence) มีชื่อว่า "ทฤษฎีแห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา" (The Iowa Theory) สรุปได้ว่า ความวิตกกังวลเปรียบเสมือนเป็นแรงขับ (หรือแรงจูงใจ) ซึ่งช่วยกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดพลัง หรือเกิดแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมบางอย่าง ดังนั้น ความวิตกกังวลจึงมีส่วนช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มความเร็วและประสิทธิภาพในการทำงาน ผลของ

ความวิตกกังวลจะช่วยให้เกิดความเข้มในการตอบสนองสำหรับการเรียนรู้ที่สลับซับซ้อนนั้น ผลของความวิตกกังวลอาจจะขัดขวางการเรียนรู้ในระยะแรกๆ แต่เมื่อผู้ทำงานได้คุ้นเคยกับงานที่ทำ หรือสร้างนิสัยในการทำงานที่ถูกต้องแล้ว ความวิตกกังวลจะช่วยในการทำงานในที่สุด

ทฤษฎีความวิตกกังวลของยาล์วสัน (Levitt. 1967 : 114 – 117, 137) หรือที่เรียกกันว่า "ทฤษฎีแห่งมหาวิทยาลัยเยล" (Yale Theory) อธิบายว่าความวิตกกังวลจะมีผลต่อคนเราอย่างไรขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิ่งเร้า รวมทั้งลักษณะของบุคคลด้วย อันได้แก่ เป้าหมายและค่านิยมของเขา ดังนั้น ความวิตกกังวลอาจมีทั้งผลดีและผลเสีย นอกจากนั้นบุคคลอาจพัฒนาวิธีการตอบสนองต่อความวิตกกังวล ซึ่งวิธีการตอบสนองนั้นอาจสัมพันธ์หรือไม่สัมพันธ์กับงานที่ทำก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงาน และขึ้นอยู่กับว่าบุคคลรับรู้งานในลักษณะอย่างไร

เยอร์คส์ (Yerkes) และดอดสัน (Dodson) (Levitt. 1967 : 116 – 120) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความวิตกกังวลซึ่งมีชื่อว่า "กฎของเยอร์คส์ และดอดสัน" (The Yerkes – Dodson Law) มีใจความสำคัญว่าความวิตกกังวลหรือความกลัวจะสัมพันธ์กันในแบบตรงข้ามกับงานที่สลับซับซ้อน แต่โดยทั่วไปความวิตกกังวลจะสัมพันธ์กับการเรียนรู้ในลักษณะเป็นเส้นโค้ง (Curvilinear) ซึ่งหมายความว่า ความวิตกกังวลในระดับต่ำจะส่งผลต่อการเรียนรู้ น้อยมาก หรืออาจไม่ช่วยเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจที่เกิดขึ้นไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดผลในการทำงาน แต่ความวิตกกังวล หรือแรงขับซึ่งอยู่ในระดับสูงเกินไป ก็จะไปขัดขวางต่อกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผลการเรียนรู้คล้ายกับเมื่อมีความวิตกกังวลต่ำหรืออาจต่ำกว่า แต่ความวิตกกังวลระดับปานกลางช่วยให้การเรียนรู้ดีขึ้น

กฎนี้ยังกล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลและการทำงาน หรือการเรียนรู้ ย่อมขึ้นอยู่กับความสลับซับซ้อนของงานอีกด้วย ระดับแรงขับที่เกิดขึ้นจะเป็นผลดีต่องานที่ง่ายมากกว่างานที่ยาก แต่แรงขับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ง่ายนั้นอาจกลายเป็นตัวขัดขวางเมื่องานยากขึ้น

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความวิตกกังวลและทำงานที่กล่าวถึงนั้นจะเห็นว่าพวกจิตวิเคราะห์มองความวิตกกังวลในแง่ลบ คือเป็นผลเสีย ส่วนสเปนซ์มองความวิตกกังวลในแง่ดี ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียต่อการทำงานก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ลักษณะของงานและลักษณะของบุคคล ส่วนเยอร์คส์และดอดสัน เชื่อว่า ความวิตกกังวลในระดับปานกลางจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้

3.3.4 การวัดความความวิตกกังวล

ในการวัดความวิตกกังวลซึ่งเป็นอารมณ์ที่บุคคลมีการแสดงออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกันนั้น วิลสัน-บาร์เน็ต (Wilson-Barnet. 1992 : 373-379) กล่าวว่าสามารถวัดได้ 2 ด้าน คือ

1. การวัดจากการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา (Physiological Measure of Anxiety) โดยดูจากการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกทางร่างกาย เช่น อัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจ ความดันโลหิต ระดับความเป็นกรดต่าง หรือความเป็นกลางของน้ำย่อยในกระเพาะอาหาร การวัดความต้านทานของไฟฟ้าที่ผ่านมือ เพื่อตรวจสอบปริมาณเหงื่อที่ออก ดูการขยายของม่านตา เป็นต้น

2. การวัดด้านจิตใจ ประกอบด้วยการวัด 2 วิธี คือ

- 2.1 การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Measure of Anxiety) เป็นการสังเกตถึงความผันแปรในด้านต่างๆ เช่น การเคลื่อนไหว การพูด การรับรู้ การขาดสมาธิ หงุดหงิดนอนไม่หลับ การวัดจะใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นให้เหมาะสมตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การวัดโดยให้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self – Report Measure of Anxiety) แบบวัดที่มีชื่อเสียงมากคือ แบบวัด STAI (The State Trait Anxiety Inventory) ซึ่งสปีลเบิร์กเกอร์ (Spielberger) เป็นผู้สร้างขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1964 และเริ่มใช้ในปี ค.ศ. 1970 เป็น STAI Form X ต่อจากนั้นได้ปรับปรุงแบบวัด จากผลการศึกษาวิจัยปรับเป็น STAI Form X – I เป็นแบบวัดความวิตกกังวลที่มีต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือความวิตกกังวลขณะเผชิญ และ STAI Form X – II เป็นแบบวัดความวิตกกังวลที่เป็นลักษณะประจำตัวในบุคคล หรือความวิตกกังวลแฝง

นอกจากนี้ เอนด์เลอร์ และเอ็ดเวิร์ด (Endler and Edward, 1982 : 41) กล่าวถึงการวัดระดับความวิตกกังวลไว้ 4 วิธี คือ

1. การวัดจากการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา (Physiological Measure of Anxiety) โดยประเมินจากการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกทางระบบประสาทอัตโนมัติ เช่น การวัดอัตราการเต้นของหัวใจ อัตราการหายใจ ระดับความดันโลหิต การหลั่งของน้ำลาย การหลั่งฮอร์โมนจากต่อมหมวกไต การเกร็งของกล้ามเนื้อ การดึงของผิวหนัง การตรวจคลื่นสมอง เป็นต้น

2. การวัดโดยการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-Report Measure of Anxiety) เป็นการประเมินความวิตกกังวลของตนเอง โดยการตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่ตนเองรับรู้ แล้วนำมาวัดว่ามีระดับใด แบบสอบถามวัดความวิตกกังวลมีผู้สร้างขึ้นใช้หลายชนิด เช่น แบบวัดความวิตกกังวลแบบ STAI (The State - Trait Anxiety Inventory) ของสปีลเบิร์กเกอร์ (Spielberger)

3. การวัดโดยใช้เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ได้แก่ แบบวัดของโรชารค์ (Rorschach) ซึ่งต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ดูแล

3. การวัดโดยการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Measure of Anxiety) โดยการสังเกตอาการที่แสดงออก ซึ่งเป็นปฏิกิริยาสะท้อนจากอารมณ์ภายในใจ เช่น อาการกระสับกระส่าย ลุกลุกนอน ถอนหายใจ ลักษณะการพูดเปลี่ยนไป เช่น พูดเร็ว หรือช้าลง หงุดหงิด ขาดสมาธิ นอนไม่หลับ ร้องไห้ เป็นต้น ซึ่งสังเกตจากแบบสังเกตพฤติกรรม TBCL (Timed Behavior Check List)

3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.4.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953 : 110 – 111) ได้ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

เมอร์เรย์ (Murray, 1964 : 19) ได้อธิบายความหมายของความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ไว้ว่า เป็นความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยาก ต้องการควบคุม จัดกระทำ หรือจัดระเบียบ วัตถุ บุคคล หรือความคิด โดยกระทำสิ่งเหล่านี้อย่างรวดเร็ว และมีความเป็นอิสระให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรค และบรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง

มีความสามารถในการแข่งขัน เอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเอง โดยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ

แอทคินสัน (Atkinson, 1966 : 240 – 241) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

ฮิลการ์ด (Hillgard, 1967 : 153) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงจูงใจชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีการกระทำเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ (Goal) ได้ทัดเทียมมาตรฐานอันดีเยี่ยม (Standard of Excellence)

ประสาท ปัทมวังกูร (2516 : 7) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จ และเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ยากซับซ้อน เมื่อเผชิญกับอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย แต่จะมีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งมวลให้สิ้นไป ต้องการอิสระในการแสดงออกทั้งในสิ่งที่เป็นรูปธรรมและแนวความคิด มีความรู้สึกที่ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน หรือความดีเด่นกว่าบุคคลอื่น เพื่อให้เท่าเทียมมาตรฐานอันสูงส่งที่ตั้งไว้ พฤติกรรมต่างๆ ของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น อาจสังเกตเห็นได้จากการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพราะบุคคลประเภทนี้มักมีความรับผิดชอบสูง ชอบเป็นผู้นำ กล้าเสี่ยง สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถวัดออกมาเป็นคะแนนได้จากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์ (2527 : 11 – 12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในงานที่ยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ ต้องการอิสระในการทำงาน และการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขันมุ่งมั่นจะทำให้ดีเลิศ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้อย่างสูง มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จ หรือประสบความล้มเหลว

รุ่งเรือง ธงศิลา (2529 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่จะกระทำการสิ่งใดอย่างไม่ท้อถอยและมุ่งให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้ มิใช่กระทำการอันนั้นด้วยความต้องการสินจ้างรางวัล แต่กระทำเพื่อความเรียบร้อยสมบูรณ์ของผลงาน ในอันที่จะได้ความรู้ เกิดประโยชน์ต่อสังคมและบุคคล

สมักร ไชยุนทด (2530 : 47) สรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จ ในงานที่ยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการมีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการ แข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้อย่างสูง มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวล เมื่อทำไม่สำเร็จหรือประสบความล้มเหลว

อุบล ภูธรราช (2530 : 38) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความมุ่งมั่นของบุคคลในการทำงานหรือกิจการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เขาคิดว่ามีประโยชน์ต่อตนเอง หรือสังคมได้บรรลุตามที่ปรารถนา เมื่อเขาประสบความสำเร็จก็จะทำต่อไป แต่ถ้ามีอุปสรรคก็จะไม่ย่อท้อ จะหาวิธีการใหม่อีกต่อไป

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 196) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง แรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ได้รับความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อดทน ทำงานมีแผน ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีลักษณะของการทำงาน ไม่มีเป้าหมาย หรือตั้งเป้าหมายง่าย ๆ เพราะกลัวความล้มเหลวในการทำงาน

เลิศศิลป์ รัตนมุสิก (2538 : 14) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนา หรือความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยอาศัยศักยภาพของตนเองมากระตุ้น หรือผลักดันให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่จะมุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

กำพล พลเยี่ยม (2537 : 13) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในงานที่ยุ้งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ กัน เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ

ประสาธ อิศรปริดา (2538 : 115) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงเด่นที่ตั้งไว้

พัชรภรณ์ เขียงแก้ว (2540 : 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึง ความเพียรพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีความกระตือรือร้น และความทะเยอทะยานมุ่งสู่งานที่ดีเลิศ ทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความ รับผิดชอบ รู้คุณค่าของเวลา และรู้จักเลือกเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นนั้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จด้วยดี และมีประสิทธิภาพ โดยการทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่ โดยไม่ ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

3.4.2 ลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์, 2527 : 20 – 21 ; อ้างอิงมาจาก McClland, 1961 : 207 – 256) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่พอใจทำสิ่งที่ยากๆ ซึ่งต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้นทำให้ตนเองพอใจ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จ หรือไม่ก็เสี่ยงจนเกินไปทั้งๆ ที่รู้ว่าจะทำไม่สำเร็จ แต่ก็หวังพึ่งโชค
2. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกๆ ใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายยั่วความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองขบคิด และจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกรู้ว่าได้ทำงานสำคัญจนสำเร็จ ลุล่วงไป
3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบแน่ชัดในการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ และเมื่อทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้ว ยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีแผนการระยะยาว (Long-Range Planning) เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skill) ข้อนี้ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะทำให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น แมคเคลแลนได้อ้างถึงการค้นคว้าของเฟรนด์ว่า ในการเลือกผู้ร่วมงานนั้น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเลือกผู้ที่มีความสามารถในงานนั้นมากกว่าที่จะเลือกเพื่อนฝูงหรือผู้ที่มีคุณสมบัติอย่างอื่น

กิลฟอร์ด (Guilford, 1959 : 437 – 439) กล่าวถึง ลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่วๆ ไป คือ ปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ทำงานให้เป็นสำเร็จ
3. ความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

แอทกินสัน (Atkinson, 1964 : 259 – 260) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กล้าแข็ง จะมองหางานที่ยากขึ้น แต่ถ้างานนั้นง่ายหรือปานกลาง ความสนใจของเขาจะลดลงหลังจากงานชิ้นแรกประสบความสำเร็จ ถ้างานชิ้นแรกง่ายและเขาล้มเหลว ความคาดหวังที่จะประสบผลสำเร็จจะลดลงมา ความล้มเหลวในครั้งต่อไป จะค่อยๆ ทำให้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลง และความคาดหวังจะลดลงด้วย

ลินด์เกรน (Lindgren, 1967 : 31 – 34) พบว่าพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) การมุ่งแข่งขัน (Competitiveness) การพยายามปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น (Self Improvement)

เฮร์แมนส์ (Hermans, 1970 : 355) ได้ให้แนวทางที่เห็นได้ชัดของผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในแต่ละบุคคลจะมีระดับความทะเยอทะยานสูงใกล้เคียงกับความสามารถของเขาจะไปถึง
2. มีความคาดหวังมากกว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk-Taking Behavior)
3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)
4. เพียรพยายาม (Persistence) ทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. เมื่อมีการขัดขวางในขณะที่กำลังทำงาน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก
8. ผู้ร่วมงานที่เขาเลือก คือ ผู้ที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น
10. ปฏิบัติงานให้ต่อเนื่องเสมอ

ไวเนอร์ (Weiner, 1972 : 203 - 215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูง ชอบเลือกงานที่สลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่า และภูมิใจที่ได้เลือกงานที่ยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ซูชีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 47) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

1. ทำสิ่งที่ยากๆ มีความมานะพยายาม สนุกสนาน และชอบที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ
2. ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ
3. มีความทะเยอทะยาน
4. ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ
5. มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
6. พฤติกรรมที่แสดงออกมีเอกลักษณ์ของตนเอง

สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์ (2527 : 24) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่าควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. ความทะเยอทะยาน
2. ความกระตือรือร้น
3. ความกล้าเสี่ยง
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง
5. การรู้จักวางแผน
6. ความมีเอกลักษณ์

พัชราภรณ์ เขียงแก้ว (2540 : 17) ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงพอสรุปได้ว่าควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความทะเยอทะยาน
2. ความกระตือรือร้น
3. ความเพียรพยายาม
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง
5. การรู้คุณค่าของเวลา
6. การเลือกผู้ร่วมงาน
7. การยอมรับจากผู้อื่น

3.4.3 การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จัดได้ว่าเป็นการวัดบุคลิกภาพด้านหนึ่ง ซึ่งเป็นเรื่องที่วัดได้ยาก นักวิจัยได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อวัดบุคลิกภาพหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่ง สุปจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์ (2527 : 31) สรุปไว้ว่ามีอยู่ 5 วิธี คือ

1. วิธีการสังเกต
 2. วิธีการทดสอบ ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปกติในสัณยคนทั่วๆ ไปเป็นมาตรฐานซึ่งเป็นค่าที่เกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่างๆ หรือปฏิกิริยาที่ตนทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้น
 3. การประมาณค่า โดยเลือกเอาคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องมือเช็ดชูให้บุคลิกภาพเด่น สะดุดตา เช่น ความสงบเสียงม แล้วหลาย ๆ คนช่วยกันประมาณค่าว่าบุคลิกภาพของผู้ถูกประมาณค่าอยู่ในขั้นไหน
 4. การวิเคราะห์ตนเอง คือ การประเมินค่าตนเอง แบบวิเคราะห์ตนเองจะเป็นคำถามแบบปรนัยจะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน
 5. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์มีหลักคล้ายๆ กับการวิเคราะห์ตนเอง ต่างกันที่ผู้สัมภาษณ์มาตั้งคำถามให้เราคิดตาม เพื่อให้เราวิเคราะห์ตนเอง ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้จัดบันทึก และประมาณค่าบุคลิกภาพของเขา ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่ว่าตนถูกสอบบุคลิกภาพ
- พัชราภรณ์ เขียงแก้ว (2540 : 21) กล่าวว่า การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จัดเป็นการวัดบุคลิกภาพด้านหนึ่ง โดยทั่วๆ ไปแล้วจะมีวิธีการวัด 3 วิธีด้วยกัน คือ
1. การใช้แบบสอบถาม
 2. การสัมภาษณ์
 3. การสังเกต

3.5 ความรับผิดชอบ

3.5.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “ความรับผิดชอบ” (Responsibility) ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ฟังก์ และแวกแนลส์ (Funk and Wagnalls. 1961 : 1073) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรู้สึกรับผิดชอบ คือ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบและรับชอบในการกระทำของตน มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ สามารถจัดหาเงินและทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังหมายถึงความสามารถในการตอบสนองต่อหน้าที่หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ตามอุดมคติ กฎของศีลธรรมและหลักธรรมอีกด้วย

บราวเน (Browne. 1958 : 58) ได้สรุปองค์ประกอบของความรู้สึกรับผิดชอบว่า มีดังนี้ คือ ความไว้ใจ ความคิดริเริ่ม ความไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค ทำงานแข่งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่าเดิม

ลอว์ชี (Lawshe. 1966 : 143) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบว่าเท่ากับเป็นการค้นหาอุปนิสัยอารมณ์ของบุคคลว่ามีความรอบคอบ รับผิดชอบ และเป็นที่ไว้ใจได้มากน้อยเพียงใด

ฟลิฟโฟ (สุทธิพงศ์ บุญผดุง, 2541 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Flippo, 1966 : 122) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

ชวาล แพร์ติกุล (2514 : 33) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบในรูปพฤติกรรม ไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกในรูปการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังอย่างมีจุดหมาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับงานมา

จรรยา สุภาพ (2521 : 84) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้และสำนึกในการกระทำของตนเอง ยอมรับผลการกระทำของตนเองด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลร้าย ไม่ว่าจะเป็นกระทำผิดหรือถูก ไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติตามสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม ไม่ต้องการบังคับควบคุมอย่างเข้มงวดจากผู้อื่น

ชานาญ นิศารัตน์ (2524 : 53) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ คือ การยอมรับรู้และสำนึกในการกระทำของตน ยอมรับผลแห่งการกระทำของตนเองด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลร้าย ไม่ว่าจะเป็นกระทำถูกหรือผิด ไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติตามสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องการบังคับควบคุมอย่างเข้มงวดจากผู้อื่น

พัชรา บุญลาโก (2529 : 11) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่าหมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกในรูปการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติด้วยความระมัดระวังอย่างมีจุดหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับงานมา

ปิยนันท์ สิลม (2536 : 4) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความใส่ใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้วด้วยความเพียรพยายามและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ยอมรับในสิ่งที่กระทำลงไป ทั้งด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย เต็มใจที่จะเอาใจใส่และกระทำหน้าที่อย่างดี ทั้งพยายามปรับปรุงและปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540 : 96) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบ ว่าหมายถึง ความสนใจ ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานด้วยความรู้สึกผูกพัน มีความพากเพียร และละเอียดรอบคอบ โดยแสดงออกในรูปของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเป็นผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง เอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรค มีการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย

จากเอกสารที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายของความรับผิดชอบได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเองและสังคม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยมีความรับผิดชอบและรับชอบในการกระทำของตนเอง ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

3.5.2 ลักษณะของความรับผิดชอบ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2514 : 77) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร และความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถและรอบรู้ ความเอาใจใส่และความฝึกฝน แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ซึ่งนิคม ดังคพิภพ (2516 : 28) กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบ จะต้องรักษาความก้าวหน้าและพึ่งตนเองได้

อรทัย จันทรวิชานวงษ์ (2523 : 7) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมเอาใจใส่ต่อหน้าที่ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ส่วนบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่ำย่อมไม่สนใจหน้าที่ของตน ทำสิ่งใดก็ปล่อยปละละเลยก่อให้เกิดตนเองและสังคมเกิดความเสียหาย

นิภา วิจิตรศิริ (2525 : 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบประกอบด้วยลักษณะพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ

1. เอาใจใส่การทำงาน เพื่อผลของงานนั้น
2. มีความเพียรพยายาม
3. ใช้ความสามารถเต็มที่
4. กล้าเผชิญความจริง ยอมรับการกระทำของตน
5. ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
6. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่อย่างดี
7. ไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ผู้อื่น
8. มีความไว้วางใจได้
9. ตรงต่อเวลา
10. เคารพระเบียบกฎเกณฑ์
11. มีความละเอียดรอบคอบ
12. ดูแลรักษาของส่วนรวมเหมือนของตนเอง
13. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
14. ปรับปรุงงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเอง และที่มีต่อสังคมให้ดียิ่งขึ้น

พัชรา บุญลาโก (2527 : 93) ได้แบ่งโครงสร้างลักษณะความรับผิดชอบออกเป็น 2 ด้านดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนด้วยความเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรคไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์ ตรงเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รู้จักวางแผนงาน และป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในวงงานที่ตนรับผิดชอบ

2. ความรับผิดชอบในการกระทำของตน หมายถึง การยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนแก่ผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดี และกล้าเผชิญต่อความจริง

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540 : 96) ได้สรุปลักษณะความรับผิดชอบว่าสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรักษาสภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์ และปลอดภัยจากอันตราย รู้จักประพฤติปฏิบัติงานให้เหมาะสม ละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณในการใช้จ่ายและมีความประหยัด สามารถจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคสำหรับตนเองได้อย่างเหมาะสม สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตน ตั้งใจ เล่าเรียนใฝ่หาความรู้และฝึกฝนตนเองให้มีประสบการณ์ด้านต่างๆ จนประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิต

2. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน หมายถึง การยอมรับการกระทำของตน ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนแก่ผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ใคร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดผลดี และกล้าเผชิญต่อความเป็นจริง

3. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเอาใจใส่ ไม่ต้องมีใครบังคับ ใช้ความสามารถเต็มที่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรค มีความละเอียด ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะสำเร็จ พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาประสิทธิภาพงาน รู้จักวางแผนงาน ปฏิบัติงานอย่างมีจุดหมายด้วยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักหน้าที่ และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี

4. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามระเบียบข้อบังคับของสังคม ช่วยกันรักษาสมบัติส่วนรวม ให้ความร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของชุมชนตามความสามารถ รู้จักหน้าที่ของตน ไม่นำความเดือดร้อนมาสู่ครอบครัว สถาบันการศึกษา หรือสถาบันต่างๆ ใน ชุมชน ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมชุมชน รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศ ชื่อเสียงของสถาบันต่างๆ ในสังคม และสร้างความเจริญให้เกิดขึ้น

บราวเน และคอห์น (Browne and Cohn, 1958 : 58) ได้สรุปองค์ประกอบของความรับผิดชอบไว้ว่า ได้แก่ ความไว้วางใจได้ดี ความคิดริเริ่ม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การทำงานแข็งแรง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้อีกกว่าเดิม ผู้ที่มีความรับผิดชอบต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต และตรงต่อเวลา

3.5.3 การวัดความความรับผิดชอบ

การวัดความรับผิดชอบเป็นการวัดด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ เป็นเรื่องที่จะเลียดอ่อนและซับซ้อน จึงทำให้การวัดพฤติกรรมทางด้านนี้กระทำได้ยาก ทั้งนี้เพราะการสร้างเครื่องมือที่จะใช้วัดพฤติกรรมดังกล่าว เราไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ แต่นักจิตวิทยาและนักวัดผลการศึกษา ก็ได้หาวิธีการและสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพดีเพียงพอที่จะกระตุ้นให้เห็นลักษณะที่แท้จริงของผู้ถูกวัดเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ทวี ท่อแก้ว และอบรม สนิทบาล (2527 : 121) กล่าวว่า ถ้าจะให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรงสูง ควรจะใช้หลายๆ วิธีประกอบกัน ซึ่งโดยทั่วๆ ไปวิธีที่ใช้วัดมีอยู่ 5 วิธี คือ

1. วิธีการสังเกต เป็นวิธีการที่ใช้การสังเกตพฤติกรรมและลักษณะทั่ว ๆ ไปที่บุคคลแสดงออก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบด้วยกัน คือ

1.1 การสังเกตแบบควบคุม เป็นการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งที่จัดไว้โดยเฉพาะ

1.2 การสังเกตโดยทั่วไปในชีวิตประจำวันที่บุคคลแสดงออก

วิธีการสังเกตทั้งสองแบบที่กล่าวไว้ข้างต้นต้องบันทึกผลตามที่เห็นจริง โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้อง ที่สำคัญผู้สังเกตควรจะได้รับ การฝึกฝนมาเป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงจะได้ผลดี

2. วิธีการรายงานตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การวิเคราะห์ตนเอง เป็นวิธีการให้บุคคลประเมินค่าตนเอง แบบวิเคราะห์ตนเอง โดยใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบปรนัยที่เป็นนามธรรม เช่น ความสนใจในวิชาต่างๆ เจตคติต่อสิ่งเร้าแล้ว แปลผลเข้าสู่มาตราการวัด

2.2 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการสนทนาระหว่างบุคคล 2 คนอย่างมีจุดหมาย โดยผู้สัมภาษณ์เตรียมคำถามมา และจัดบันทึกประมาณค่า ทั้งนี้ผู้ถูกสัมภาษณ์จะต้องไม่รู้ตัวว่าถูกทดสอบ ลักษณะนิสัย

3. วิธีการศึกษาความเห็นจากคนอื่น เป็นวิธีการที่ผู้วัดจะต้องสร้างแบบทดสอบเพื่อใช้ถามบุคคลอื่นว่ามีความรู้สึกเกี่ยวกับบุคคลนั้นๆ อย่างไร เช่น ครู ผู้ปกครอง และเพื่อน เป็นต้น

4. วิธีการใช้แบบทดสอบ เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมาก โดยมีการสร้างแบบทดสอบขึ้น ประกอบด้วยคำถามหรือข้อความหลายข้อ ซึ่งผู้ทดสอบสร้างขึ้นโดยยึดถือปกติวิสัยของตนโดยทั่วๆ ไปเป็นเกณฑ์มาตรฐาน ข้อคำถามหรือสถานการณ์ที่สร้างขึ้นมักจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของผู้ถูกทดสอบเอง หรือสอดคล้องเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเมื่อตกอยู่ในสภาพการณ์นั้นๆ ทั้งนี้ผู้ถูกทดสอบต้องร่วมมือกับผู้ทดสอบในการตอบแบบทดสอบ เพื่อให้ได้ผลที่น่าเชื่อถือหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์

5. วิธีการฉายภาพ (Projective Technique) เป็นวิธีการที่ผู้วัดได้จัดสิ่งเร้าขึ้นมาให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมการตอบสนอง เช่น เล่าเรื่องจากรูปที่นำมาให้ดู ตัวอย่างได้แก่ แบบทดสอบรอร์ชัค และรูปภาพที่เกิดจากการหยดหมึก ให้สร้างความสัมพันธ์ต่อเนื่องจากคำที่กำหนดให้ ให้เติมข้อความที่ไม่สมบูรณ์ ให้แสดงออกด้วยการวาดภาพ เป็นต้น ซึ่งเทคนิคเหล่านี้จะต้องใช้ผู้ทดสอบที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดีทั้งสิ้น

การเลือกวิธีวัดความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความเหมาะสมทั้งผู้ทดสอบ และผู้ถูกทดสอบสภาพการณ์ที่ใช้ทดสอบ และสิ่งที่ใช้วัดเพื่อทำการศึกษ

ผกา สัตยธรรม (2528 : 6 - 13) แบ่งการวัดหรือการประเมินความรับผิดชอบออกเป็น 2 ภาค คือ

1. ภาคปฏิบัติ ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้ ข้อมูลตรงจุดมากขึ้น แต่ต้องใช้เวลาเป็นการบันทึกพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อติดตามผลแก้ไขพฤติกรรมนั้น

2. ภาคทฤษฎี เป็นการประเมินด้วยข้อทดสอบ หรือแบบสอบถาม ตามระดับความมากน้อย ซึ่งอาจจะมีระดับตั้งแต่ดีมาก ดี ก่อนข้างดี พอใช้ ต้องแก้ไข และต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด

3.6 ความมีวินัยในตนเอง

3.6.1 ความหมายของความมีวินัยในตนเอง

ได้มีผู้ให้ความหมายของความมีวินัยในตนเองไว้หลายท่าน ดังนี้

อิงลิช และอิงลิช (English and English, 1958 : 487) ได้ให้ความหมายว่า ความมีวินัยในตนเอง เป็นลักษณะของการนำตนเอง ควบคุมหรือบังคับตนเองโดยอาศัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับอุดมคติที่บุคคลสร้างขึ้นสำหรับตนเอง ให้เป็นไปตามความตั้งใจ

กู๊ด (Good, 1959 : 676) กล่าวว่า วินัยในตนเอง หมายถึง การบังคับควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ไม่ใช่การบังคับโดยอำนาจภายนอก หากหมายถึงการบังคับโดยอำนาจภายในของบุคคลนั้นเอง และเป็นอำนาจอันเกิดจากการเรียนรู้หรือการยอมรับในคุณค่าอันใดอันหนึ่งซึ่งทำให้บุคคลสามารถควบคุมบังคับพฤติกรรมตนเองได้

อาเธอร์ (Arthur, 1985 : 678) กล่าวว่าวินัยในตนเอง คือ ความเคยชินจากการปฏิบัติในการควบคุมตัวเองท่ามกลางแรงกระตุ้นต่างๆ ให้เป็นไปตามที่หวังไว้ทั้งนี้รวมถึงการรู้จักกลั่นโทษตนเองเมื่อกระทำผิดด้วย

ออสซูเบล (Ausubel, 1965 : 459 – 460) กล่าวว่า วินัยเป็นวัฒนธรรมของสังคมซึ่งทุกคนต้องเรียนรู้และปฏิบัติตามเพื่อการอยู่ร่วมกัน การปลูกฝังวินัยจึงเป็นสิ่งสำคัญ และควรกระทำตั้งแต่เยาว์วัย และยังได้กล่าวถึงความมีวินัยในตนเองว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมาตามจิตสำนึกของตนซึ่งจะมีหน้าที่คือ

1. เป็นการอบรมนิสัยและฝึกคนให้มีพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐาน
2. ทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน คือสามารถที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม เชื้อมั่นในตนเอง พึ่งตนเองได้ รู้จักควบคุมอารมณ์และมีความอดทน
3. เกิดมโนธรรมภายในจิตใจ ที่มาจากการสะสมประสบการณ์ และมีการพัฒนามาตามลำดับ
4. สร้างความมั่นคงทางอารมณ์ให้แก่ผู้ปฏิบัติ เพราะกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมยอมรับ จะเป็นกรอบแนวความคิดที่บุคคลนั้นใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้เหมาะสม และแนวความคิดนี้จะพัฒนาจนกลายเป็นวินัยในตนเอง

แมกกินสัน (Megginson, 1972 : 468 – 470) กล่าวว่า วินัย หรือ Discipline มาจากคำว่า Disciple แปลว่า ผู้ตาม (Follower) ซึ่งสามารถมองได้ใน 3 แง่มุมต่อไปนี้

1. ลักษณะของการควบคุมตนเอง (Self – Control) ในแง่มุมนี้มองไปที่การพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและสถานการณ์ หรือเรียกว่าเป็นวินัยในตนเอง (Self – Discipline)
2. ลักษณะเงื่อนไขที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีระเบียบ (Condition for orderly Behavior) แง่มุมนี้มองระเบียบวินัยไปที่เงื่อนไขต่างๆ ที่ใช้ควบคุมคนในองค์กร เช่น การให้รางวัล ให้โทษ เป็นต้น
3. ในแง่ของกระบวนการทางนิติธรรม (Judicial due Process) มองความมีวินัยในแง่ของบทบาทปฏิบัติ ข้อห้าม ข้อพึงปฏิบัติ รางวัล และบทลงโทษ เมื่อมีการกระทำตามหรือไม่กระทำตาม เป็นต้น

วินเซนท์ (Vincent, 1961 : 42 – 43) กล่าวว่า วินัยในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลไม่กระทำการใดๆ อันเป็นผลให้เกิดความยุ่งยากต่อตนเองในอนาคต หรือการไม่เข้ายุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและสิทธิของบุคคลอื่น รวมทั้งหมายถึงการที่บุคคลละทิ้งสิ่งที่ตนไม่ชอบทำ แต่การกระทำนั้นช่วยให้ความต้องการและสิทธิของบุคคลอื่นได้รับการตอบสนอง หรือกระทำการอันเป็นผลให้ผู้นั้นประสบผลสำเร็จในอนาคต

บริสเบน (Brisbane, 1994 : 67) กล่าวถึงวินัยในตนเองว่า วินัยในตนเองเป็นเป้าหมายสูงสุดในการฝึกวินัยต้องการให้ผู้ถูกฝึกสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ด้วยตนเอง

ซิโดเน่ (Sidonie, 1954 : 182) กล่าวว่า วินัยในตนเอง หมายถึง หนทางที่จะฝึกฝนลักษณะของเด็กให้เขาเข้าไปสู่สังคม เป็นบุคคลที่พึงปรารถนา

วิวัฒน์ อัคราณิชย์ (2523 : 8) กล่าวว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถที่บุคคลรู้ตัวอยู่ตลอดเวลาในการแสดงพฤติกรรมทางด้านความเป็นผู้นำ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความอดทน ไม่กังวลใจ มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ตนต้องการแต่ไม่ขัดกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสังคมทั่วไป รวมไปถึงการปฏิบัติตามระเบียบที่สังคมได้วางเอาไว้ ตลอดจนมีความเห็นใจ ไม่เกรงใจโดยปราศจากเหตุผล มีความตั้งใจและความเชื่อมั่นในอำนาจภายในตนเอง

ลัดดาวรรณ ณ ระนอง (2525 : 5) ให้ความหมายความมีวินัยในตนเองว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม โดยเกิดการสำนึกตัวขึ้นมาเองไม่เฉพาะเกิดจากข้อบังคับภายนอกเท่านั้น แม้จะมีอุปสรรคก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น

ดวงใจ เนตรโรจน์ (2527 : 9) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวังไว้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นผลทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนในอนาคต และจะต้องเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเจริญแก่ตนเองและผู้อื่น โดยไม่ขัดต่อระเบียบของสังคมและไม่ขัดต่อสิทธิของผู้อื่น

อนุชิต สงแพง (2530 : 12) กล่าวว่า ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้พฤติกรรมเป็นไปตามที่ตนมุ่งหวังไว้ โดยสิ่งที่มุ่งหวังนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่นำความเจริญมาสู่ตนเอง ไม่ขัดต่อระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม หรือละเมิดสิทธิของผู้อื่น

รัตนา นภารัตน์ (2531 : 28) สรุปได้ว่า ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมให้เป็นไปตามความต้องการและตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม โดยเกิดจากการสำนึกตัวขึ้นมาเอง ไม่เฉพาะเจาะจงอยู่ในภายใต้เงื่อนไขข้อบังคับจากภายนอกเท่านั้น แม้จะมีอุปสรรคยังคงไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น

สำรวย วรเดชะคงคา (2534 : 28) กล่าวว่าวินัยในตนเอง คือ การแสดงออกถึงวินัยที่มองเห็นได้จากภายนอก เป็นสิ่งที่เกิดจากภายในที่มาจากการอบรมสั่งสอน ประกอบด้วยเหตุผล อย่างดีในบรรยากาศที่รักและหวังดี

ณัฐพร สตาภรณ์ (2540 : 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า วินัยในตนเองไว้ว่า หมายถึง การรู้จักควบคุมตนเอง โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การดำรงชีพอยู่ในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบ ความตั้งใจจริง ความเป็นผู้นำ และความอดทน

จากความหมายของวินัยในตนเองที่กล่าวมาทั้งหมดพอสรุปได้ว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถอันเกิดจากตัวบุคคลนั้นเองในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมให้เป็นไปตามความต้องการและไม่ฝ่าฝืนระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม โดยเกิดจากการสำนึกตัวขึ้นมาเอง และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

3.6.2 ลักษณะของความมีวินัยในตนเอง

บาร์ช (Baruch. 1949 : 4 – 5) สรุปว่า ผู้มีวินัยในตนเองจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีความรับผิดชอบ
3. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสังคม

ออซูเบล (Ausubel. 1965 : 459 – 460) เสนอว่าผู้มีวินัยในตนเองจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสังคม
2. เชื่อมั่นในตนเอง
3. พึ่งตนเองได้
4. ควบคุมอารมณ์ได้
5. อุดหนุน

วิกกินส์ (Wiggins. 1971 : 289) พบว่าผู้ที่มีวินัยในตนเองสูงจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความรับผิดชอบมาก
2. มีความวิตกกังวลน้อย
3. มีความอดทน
4. ประพฤติตนอย่างมีเหตุผล

กรรณา กิจยยัน (2517 : 79 – 82) ได้สรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ที่มีวินัยในตนเองไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความรู้สึกผิดชอบ
4. ไม่กังวลใจ
5. มีความตั้งใจจริง มั่นคง
6. มีลักษณะความเป็นผู้นำ
7. มีความซื่อสัตย์ จริงใจ มีเหตุผล
8. กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ
9. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่เกรงใจโดยปราศจากเหตุผล
10. มีความอดทน

วิواهرวัน มุลสถาน (2523 : 33) สรุปว่าบุคคลที่มีวินัยในตนเอง ควรมีลักษณะและพฤติกรรมดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. เชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความรู้สึกผิดชอบ
4. ไม่กังวลใจ
5. มีความตั้งใจจริง
6. มีลักษณะความเป็นผู้นำ
7. มีความซื่อสัตย์ จริงใจ

8. มีเหตุผล
9. กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ
10. เคารพในสิทธิของผู้อื่น
11. ทำตามกฎหมายเกณฑ์ของสังคม
12. มีความอดทน
13. มีความเชื่ออำนาจภายในตน
14. มีลักษณะมุ่งอนาคต

วิวัฒน์ อัคราณิษฐ์ (2523 : 3) สรุปลักษณะเฉพาะของผู้มีวินัยในตนเองไว้ดังนี้

1. มีความเป็นผู้ใหญ่
2. มีความรับผิดชอบ
3. มีความอดทน
4. ไม่กังวลใจ
5. เชื่อมั่นในตนเอง
6. มีความเห็นใจ
7. ไม่เกรงใจโดยปราศจากเหตุผล
8. มีความตั้งใจ
9. มีความรู้สึกผิดชอบ
10. เชื่ออำนาจภายในตนเอง

ลัดดาวรรณ ณ ระนอง (2525 : 6) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้มีวินัยในตนเองไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีความเป็นผู้ใหญ่
3. มีความรับผิดชอบ
4. ตรงต่อเวลา
5. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
6. มีความซื่อสัตย์
7. เคารพสิทธิหน้าที่ของผู้อื่น
8. รู้จักเสียสละ
9. มีความอดทน
10. มีความตั้งใจจริง
11. ยอมรับผลการกระทำของตน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523 : 59) กล่าวถึงผู้มีวินัยในตนเองว่ามีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความสามารถควบคุมอารมณ์
2. มีความสามารถควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ของสังคม
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความสามารถในการชะลอความต้องการ
6. สามารถคาดหวังผลกรรมที่จะเกิดขึ้นภายหลัง

7. มีการตั้งเป้าหมายเพื่ออนาคต

ดวงใจ เนตรโรจน์ (2527 : 12) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้ที่มีวินัยในตนเองไว้ดังนี้

1. ความรู้สึกรับผิดชอบ
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความตั้งใจ
4. ความอดทน
5. ความเป็นผู้นำ
6. ความซื่อสัตย์

ชิตกมล สังข์ทอง (2535 : 18 – 19) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีวินัยในตนเองไว้ดังนี้

1. มีความสามารถควบคุมอารมณ์
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. มีการตั้งเป้าหมาย
4. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสังคม
5. สามารถชะลอการได้รับความพึงพอใจ
6. สามารถคาดหวังผลกระทบที่เกิดขึ้นในอนาคต

กัลยา สุวรรณรอด (2537 : 9) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้ที่มีวินัยในตนเองไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. อดทน
4. ไม่วิตกกังวล
5. มีความตั้งใจจริง
6. มีความตั้งใจจริง
7. ซื่อสัตย์
8. ตรงต่อเวลา
9. ความเป็นผู้นำ

ฉันทนา ภาคบงกช และคนอื่นๆ (2539 : 10) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้ที่มีวินัยในตนเองประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีความรับผิดชอบ
3. มีความตั้งใจจริง
4. สามารถควบคุมตนเอง
5. เป็นผู้นำ
6. เคารพในสิทธิของผู้อื่น
7. มีเหตุผล

3.6.3 การวัดความมีวินัยในตนเอง

การวัดความมีวินัยในตนเองจัดเป็นการวัดการแสดงออกทางจริยธรรมวิธีหนึ่งซึ่งล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2542 : 192 – 200) กล่าวถึงการวัดการแสดงออกทางจริยธรรมว่าสามารถทำได้หลายแบบ ดังนี้

1. การสังเกตพฤติกรรม เป็นการเฝ้ามองดูอย่างมีจุดมุ่งหมาย เครื่องมือที่สำคัญจึงเป็นตา นั่นเอง ตากับการรับรู้จะต้องมีความเที่ยงตรงสามารถจำแนกพฤติกรรมของผู้ที่ถูกสังเกตได้อย่างดี สิ่งที่จะช่วยในการสังเกตอีกอย่างก็คือ บัตรรายการ ในบัตรรายการนี้จะมีพฤติกรรมที่ต้องสังเกตไว้จำนวนหนึ่ง การสังเกตที่ดีจะต้องไม่พยายามให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว และควรกำหนดระยะเวลาให้เหมาะสมจึงจะดี

2. การสัมภาษณ์ หมายถึง การพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เครื่องมือสำคัญจึงเป็นปาก จุดมุ่งหมายในที่นี้คือ ต้องการทราบพฤติกรรมทางจริยธรรมจากผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อช่วยให้การสัมภาษณ์เป็นมาตรฐานมากขึ้น จึงควรมีข้อคำถามไว้ก่อน และถามเน้นประเด็นที่เราต้องการศึกษา ถ้าผู้ตอบเลียงไปทางอื่น ผู้สัมภาษณ์พยายามตะล่อมเข้าสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการให้ได้

3. ใช้ข้อความแสดงจริยธรรมให้เลือกตอบ ข้อความที่ใช้จะยาวหรือสั้นก็ได้ แต่จะต้องเป็นข้อความที่มีเงื่อนไขปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม ผู้ที่ตอบจะต้องใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมาตอบ ส่วนตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้ตอบ ต้องขึ้นอยู่กับข้อความนั้นๆ ด้วย แต่ละข้อจะใช้ตัวเลือกเหมือนกันหรือต่างกันก็ได้ แต่ข้อสอบชุดหนึ่งๆ ควรสามารถให้คะแนนแต่ละข้อได้เท่ากัน ทางที่ง่ายคือ ให้ตัวเลือกจำนวนเท่ากัน และมีเกณฑ์การคิดให้คะแนนเหมือนกัน

4. ใช้สถานการณ์ย่อยๆ ให้เขียนตอบ สถานการณ์ย่อยๆ ที่กล่าวนี้จะเป็นเรื่องสั้นที่มีความขัดแย้งต้องแก้ปัญหาโดยวิธีการทางจริยธรรม ลักษณะเหมือนเรื่องสั้นที่ใช้สัมภาษณ์ที่กล่าวมาแล้ว แต่ครั้งนี้ให้ผู้ตอบเขียนตอบว่าจะแก้ปัญหาอย่างไร พร้อมด้วยเหตุผลประกอบด้วย จะได้สามารถนำไปเปรียบเทียบกับระดับของ จริยธรรมได้

5. ใช้สถานการณ์ย่อยๆ แล้วเขียนตัวเลือกให้ตอบ สถานการณ์ในที่นี้อาจจะยาวหรือสั้นก็ได้ แต่ให้เป็นลักษณะที่มีปัญหาเชิงจริยธรรมอยู่ ยิ่งซับซ้อนก็จะยิ่งยากแก่การตัดสินใจ แต่ต้องระวังเรื่องภาษา เพราะผู้ตอบบางคนอ่านไม่เข้าใจ หรือจับต้นชนปลายไม่ถูก เลยไม่สามารถพิจารณาตัดสินใจได้ ซึ่งหลักในการเขียน ตัวเลือกมีดังนี้

5.1 เมื่อได้สถานการณ์แล้ว ส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามจากสถานการณ์เหมือนแบบเดิมข้อความนั่นเอง

5.2 ยึดเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินใจทางจริยธรรม โดยจะอาศัยทฤษฎี หรือความเชื่อใด ก็ให้เลือกเอาอย่างหนึ่ง

5.3 จำแนกแนวการตอบออกเป็นระดับ ๆ ในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมเป็นพวก ๆ ไว้

5.4 พิจารณาเอาแนวคิดจากการตอบมาทำเป็นตัวเลือกโดยการดัดแปลงปรับปรุง ดังนั้นจะเห็นว่าแต่ละระดับอายุอาจแตกต่างกันก็ได้

3.7 เจตคติต่ออาชีพครู

3.7.1 ความหมายของเจตคติต่ออาชีพครู

ความหมายของเจตคติ

คำว่า “เจตคติ (Attitude)” นี้ได้มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

แอลพอร์ต (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2542 : 52 ; อ้างอิงมาจาก Allport. 1935) ให้นิยามเจตคติว่า หมายถึง สภาพความพร้อมของจิต ซึ่งเกิดขึ้นโดยประสบการณ์ สภาพความพร้อมนี้เป็นแรงพยายามที่จะกำหนดทิศทางหรือปฏิกิริยาต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เทอร์สโตน (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2542 : 52 ; อ้างอิงมาจาก Thurstone. 1946) มองเจตคติว่า เป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้ เป็นต้นว่าสิ่งของ บุคคล บทบาท องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้แสดงให้เห็นความแตกต่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

แม็คโดนัลด์ (ทองเหลา ฤทธิ์รุ่ง. 2531 : 9 ; อ้างอิงมาจาก McDonald. 1959 : 564) ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง หรือความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง

แคทส์ (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2542 : 53 ; อ้างอิงมาจาก Katz. 1960) นิยามเจตคติว่าเป็นความรู้สึกโน้มน้าวของแต่ละบุคคลที่จะประเมินสัญลักษณ์ สิ่งของหรือโฉมหน้าโลกของเขาด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจ

ซีคอร์ด และแบ็คแมน (Secord and Backman. 1964 : 97) ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติเป็นความรู้สึก (Affective) ความนึกคิด (Cognitive) และพฤติกรรม (Behavioral) ของแต่ละบุคคลต่อสภาพแวดล้อม

ฟิชบาย และแอชเชน (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2542 : 53 ; อ้างอิงมาจาก Fishbein & Ajzen. 1975) มองเจตคติว่า เป็นอารมณ์ความโน้มเอียงจากการเรียนรู้ที่จะตอบสนองด้วยอาการเต็มใจหรือไม่เต็มใจต่อเป้าเจตคติที่กำหนดไว้อย่างคงเส้นคงวา

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 1) กล่าวว่า เจตคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสภาพการณ์ภายนอก

ประวีณ รอดเขียว (2523 : 12) กล่าวว่า เจตคติเป็นสิ่งที่ชี้นำทิศทางทางการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล หรือสภาพการณ์ หากบุคคลจะกระทำหรือแสดงอะไรอย่างหนึ่งออกมาต่อสิ่งใดเขาย่อมทำไปตามเจตคติที่เขาที่มีต่อสิ่งนั้น เจตคติของบุคคลจึงมีอิทธิพลในการแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในความสัมพันธ์ทางสังคม

ทองเหลา ฤทธิ์รุ่ง (2531 : 9) ได้สรุปเอาไว้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความนึกคิด ความเชื่อ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะปรากฏออกมาในรูปของพฤติกรรม โดยจะโน้มเอียงไปในทางบวกหรือในทางลบก็ได้

ความหมายของเจตคติต่ออาชีพครู

ทองเหลา ฤทธิ์รุ่ง (2531 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติต่ออาชีพครู เป็นคุณลักษณะประการหนึ่งของบุคลิกภาพของครูที่สามารถสร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของครูที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535 : 6) ได้ให้ความหมายของเจตคติอาชีพครู ว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของครูที่มีต่ออาชีพครู ซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ

ซูลิกร โขติติ (2541 : 13) ได้สรุปความหมายของ เจตคติต่อวิชาชีพครู ว่าหมายถึง ความคิดความรู้สึก และความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้แก่ การสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และงานด้านธุรการ

อุบล วรรณพาด (2544 : 5) ได้ให้ความหมายของเจตคติต่ออาชีพครู ว่าหมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นและความเชื่อที่มีต่ออาชีพครูที่สามารถประเมินค่าออกมาในทางบวกและลบ

จากความหมายของเจตคติที่มีผู้ให้ไว้ข้างต้นนั้น สามารถสรุปความหมายของเจตคติต่ออาชีพครู ว่าหมายถึง อารมณ์ความรู้สึก ความศรัทธาที่มีต่ออาชีพครู จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้

3.7.2 ลักษณะของเจตคติต่ออาชีพครู

ชม ภูมิภาค (2516 : 155) กล่าวถึงเจตคติต่ออาชีพครูไว้ว่า อุปสรรคที่สำคัญที่สุดต่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครู คือ เจตคติต่ออาชีพครูเอง ถ้าครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูก็จะทำให้ครูพึงพอใจและประสบผลสำเร็จในการทำงาน ตรงกันข้ามถ้าครูมีความรู้แต่ขาดเจตคติที่ดีต่อการทำงานย่อมจะเป็นครูที่ดีไม่ได้ การที่ครูขาดเจตคติที่ดีต่ออาชีพก่อให้เกิดปัญหาการขาดคุณภาพของครูประจำการ

เปลื้อง ณ นคร (2523 : 22 – 23) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ครูรู้สึกเป็นสุขในอาชีพครู โดยอ้างถึงข้อสรุปของสมาคมครูอเมริกันดังนี้

1. การสอนเป็นงานอันยังประโยชน์ให้แก่สังคม จะหาอาชีพอื่นได้น้อยเต็มที่จะอุม্মูลงคมให้เกิดความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญาเสมออาชีพครู และการที่ครูได้รู้ว่าตนได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคมจนเป็นที่ประจักษ์ทั่วกันนั้น เป็นความสุขใจอย่างยิ่ง

2. ครูมีโอกาสถ่ายทอดความรู้ความคิดของตนเอง และศิษย์ย่อมรับฟังด้วยความเคารพนับถือ

3. ผู้ที่เป็นครูย่อมมีความรู้กว้างขวาง และพอกพูนขึ้นเป็นนิจ

4. ความเป็นอิสระ ความรักใคร่ และความมีเกียรติ เป็นสิ่งที่อาชีพอื่นยากที่จะประสบได้ ครูย่อมได้รับความนับถือจากศิษย์และบิดามารดาของศิษย์ ภาคภูมิใจที่ศิษย์พบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ครูเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์แก่สังคมอย่างกว้างขวาง ทำให้เยาวชนของชาติเจริญเติบโตเป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพ และเป็นบุคคลที่ได้รับการเคารพนับถือจากบุคคลในสังคมหรือชุมชนนั้น

เยาวดี ราชย์กุล และศิริชัย กาญจนวาสี (2523 : 6 - 8) สรุปเกณฑ์เจตคติต่อวิชาชีพครูว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ครอบคลุมลักษณะต่างๆ ดังนี้

ก. เจตคติต่อสถานภาพวิชาชีพครู ประกอบด้วยคุณลักษณะ 7 ด้านดังนี้

- | | |
|------|---|
| ส. 1 | เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยอุดมการณ์ ความเสียสละ ต้องอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อย มีความสุขใจโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนในรูปเงินเดือนเพียงอย่างเดียว แต่ได้รับผลตอบแทนทางจิตใจที่คุ้มค่า |
| ส. 2 | เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ควรแก่การภาคภูมิใจ และน่ายกย่องสรรเสริญ |

- ส. 3 เป็นอาชีพที่ช่วยพัฒนาการศึกษาของชาติ สร้างชาติโดยทำให้
ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ
- ส. 4 เป็นอาชีพที่ช่วยแก้ไขปัญหาของสังคม สร้างประโยชน์ให้แก่สังคมโดย
ส่วนรวม
- ส. 5 เป็นอาชีพที่สร้างความก้าวหน้าในชีวิตได้ทัดเทียมกับอาชีพอื่นๆ
- ส. 6 เป็นอาชีพที่ต้องการผู้ที่มีความรักในวิชาชีพที่ได้รับการฝึกฝนอบรมจน
มีความพร้อม
- ส. 7 เป็นอาชีพที่ก่อรูปด้วยคุณธรรม
- ข. เจตคติต่อลักษณะการเป็นครู ประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ด้าน ดังนี้
- ค. 1 มีความรู้ถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ เข้าใจเหตุการณ์สภาพแวดล้อมสังคม
และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ
- ค. 2 มีสุขภาพทางกายและใจที่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ควบคุมอารมณ์ได้
- ค. 3 มีความประพฤติดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้
- ค. 4 มีน้ำใจประชาธิปไตย รับฟังความคิดของผู้อื่น มีความยุติธรรม
- ค. 5 มีความรับผิดชอบต่อการสอน และงานที่ได้รับมอบหมาย
- ค. 6 มีจรรยาบรรณของการเป็นครู มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- ค. 7 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
- ค. 8 มีบุคลิกภาพที่ดี
- ค. 9 เข้าใจหลักจิตวิทยา
- ค. เจตคติต่อขบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้านดังนี้
- ร. 1 มีความรักในการสอนหนังสือ ตระหนักอยู่เสมอว่างานการสอนเป็นงาน
ที่น่าสนใจ
- ร. 2 มีความพร้อมในการสอนอยู่เสมอ มีการเตรียมการสอนอย่างดี ศึกษา
ความรู้ในวิชาที่สอนอยู่ตลอดเวลา
- ร. 3 รู้จักเทคนิควิธีสอน การใช้อุปกรณ์การสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ โดย
คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล
- ร. 4 มีความสัมพันธ์อันดีและเข้าใจนักเรียนที่จะถ่ายทอด ให้ออกาสนักเรียน
ในการแสดงความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ สร้างสรร
ทางวิชาการ
- ร. 5 ต้องการปรับปรุงพัฒนาการสอนอยู่ตลอดเวลา
- ง. เจตคติต่อนักเรียน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้านดังนี้
- น. 1 รักเด็ก ชอบเด็ก มีความปรารถนาดีต่อเด็กอย่างแท้จริง
- น. 2 สนใจที่จะมีความใกล้ชิด สัมพันธ์และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ
นักเรียนทุกคน
- น. 3 มุ่งส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน สนใจพฤติกรรมของนักเรียนทั้งใน
เวลาเรียนและนอกเวลาเรียน

- น. 4 ส่งเสริมความร่วมมือ ประสานงาน ความสามัคคีในการทำกิจกรรมร่วมกัน
- น. 5 มีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้นักเรียนมีระเบียบวินัย เป็นพลเมืองดี เพื่อเติบโตขึ้นมาเป็นกำลังสำคัญของชาติ
- จ. ความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู
- ว. 1 รักการเป็นครูด้วยใจจริง
- ว. 2 ต้องการประกอบอาชีพครู แม้จะมีโอกาสเลือกอาชีพอื่น
- ว. 3 ส่งเสริม สนับสนุนวิชาชีพครู เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มวิชาชีพ สนับสนุนความก้าวหน้าของวิชาชีพ
- ว. 4 ยึดมั่นและจริงจังต่ออาชีพครู
- ว. 5 วิชาชีพครูสามารถพัฒนาการก้าวหน้าอยู่เสมอควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ

นิภา เพชรสม (2524 : 41 – 42) ได้ขยายความคุณลักษณะหน้าที่และงานของครูไว้ว่า ในส่วนเจตคติของครูนั้น ครูควรรักและศรัทธาในอาชีพครู มีความเมตตากรุณาต่อเด็ก มีความจริงใจและอดทน รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง มีระเบียบ เข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความสุภาพเรียบร้อย

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานพระราชดำรัสแก่ครูอาวุโส ในโอกาสที่เข้าเฝ้ารับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประจำปี 2522 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2523 ดังนี้ (ยนต์ ชุ่มจิต. 2526 : 120)

“ครูที่แท้นั้น เป็นผู้กระทำแต่ความดี” ได้แก่

- ต้องขยันหมั่นเพียรและอดสาหะพากเพียร
- ต้องเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และเสียสละ
- ต้องหนักแน่น อดกลั้น และอดทน
- ต้องรักษาวินัย สำนวจะระวังความประพฤติของตน ให้อยู่ในระเบียบแบบ

แผนอันดีงาม

- ต้องปลื้มตัว ปลื้มใจจากความสะดวกสบาย และความสนุกสนานรื่นเริงที่ไม่

สมควรแก่เกียรติภูมิของตน

- ต้องตั้งใจมั่นคง และแน่วแน่
- ต้องเมตตาหวังดี
- ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ
- ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น ทั้งในด้านวิทยาการและความฉลาด

รอบรู้ในเหตุและผล

อำนาจ เจริญศิลป์ (2526 : 1 – 2) ได้สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีว่า ครูที่ดีนอกจากจะต้องมีความรัก มีความศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในตัวนักเรียน และมีความรักและศรัทธาในตัวเองแล้ว ยังต้องมีความรักและศรัทธาในอาชีพครูอีกด้วย โดยเฉพาะประการสุดท้ายสำคัญมาก เพราะเหตุว่า ถ้าเราไม่มีความรักและศรัทธาในอาชีพครูเสียแล้ว ก็จะทำให้ความเป็นครูหมดไป ไม่มีกำลังใจที่จะทำงาน ทำงานก็อย่างชนิดที่เรียกว่า “เช้าขาม เย็นขาม” ทำให้ตนมีความรู้สึกว่า เวลาทำงานแต่ละวันนั้นยาวนาน

และสุดแสนทรมาน เกิดความท้อแท้ใจ ถ้าผู้ใดก็ตามที่เข้ามามีอาชีพครู และไม่ชอบอาชีพนี้แล้ว ก็ควรจะเปลี่ยนอาชีพใหม่ มิฉะนั้นแล้วก็จะเป็นการทำลายจิตใจตนเองทำให้ไม่มีความสุขไปตลอดชีวิตของการเป็นครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2531 : 27) กล่าวว่า ในสมัยก่อนสังคมไทยยกย่องให้ครูเป็นปูชนียบุคคล เพราะครูมีความดีหลายอย่างที่สำคัญคือ มีความรู้ดี เป็นแบบอย่างแก่ศิษย์และคนทั่วไป ในสมัยปัจจุบัน จำนวนครูมีมากประกอบกับบุคคลที่เข้ามาเป็นครูจำนวนไม่น้อย มิได้มีความศรัทธาต่ออาชีพครูอย่างแท้จริง จึงเป็นเหตุให้ความศรัทธาของสังคมที่มีต่อครูลดน้อยลง

3.7.3 การวัดเจตคติต่ออาชีพครู

เจตคติต่ออาชีพครูเป็นเจตคติอย่างหนึ่ง เนื่องจากเจตคติเป็นมโนภาพ (Concept) ที่วัดได้ยาก เครื่องมือการวัดจึงมีได้หลายรูปแบบ แล้วแต่สถานการณ์ที่ต้องการวัด ซึ่งล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2542 : 60 – 63) กล่าวว่า เครื่องมือที่นิยมใช้กันมีอยู่ 5 ชนิด คือ

ก. สัมภาษณ์ (Interview) การสัมภาษณ์ หมายถึง การพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย ผู้สัมภาษณ์ที่ดีต้องฟังมากกว่าพูดเสียเองและต้องไม่หุบปาก จะต้องยึดตามแนววัตถุประสงค์ที่จะวัดและบันทึกไว้ได้อย่างถูกต้อง การสัมภาษณ์ใช้ปากเป็นเครื่องมือสำคัญ ได้ผลอย่างไรบันทึกเอาไว้ การวัดเจตคติโดยการสัมภาษณ์จะต้องสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ดีเป็นมาตรฐานก่อน ข้อคำถามควรครอบคลุมทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อจะได้ประเมินเปรียบเทียบความ รู้สึกที่แท้จริง

การสัมภาษณ์มีทั้งแบบมาตรฐานและแบบไม่มาตรฐาน ลักษณะของการสัมภาษณ์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1) การสัมภาษณ์ต้องเป็นการช่วยหรือกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อยากจะทำตอบและให้คำตอบที่คงที่พอควร ถือถามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตื่นตัวอยู่เสมอ อย่าปล่อยให้หลงผิด ผู้สัมภาษณ์จะตั้งคำถามให้เป็นที่น่าสนใจแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์

2) คำถามที่ถามพยายามถามให้ตรงจุดที่สุด หรือเป็นคำถามที่มีความแจ่มชัดว่า ผู้สัมภาษณ์ต้องการให้ตอบในแง่ไหน ไม่ควรใช้คำถามกว้างเกินไป อาจจะทำให้การลงสรุปได้ยาก

3) คำถามควรมีความเชื่อมั่นสูง แม้จะใช้คำถามเดิมถามซ้ำอีก ก็ได้รับคำตอบเหมือนเดิม

4) คำถามที่ใช้สัมภาษณ์ควรจะได้อำตอบที่สามารถนำไปขยายอิงสู่เหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้

ข. การสังเกต (Observation) การสังเกต คือ การเฝ้ามองดูสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีจุดมุ่งหมาย เครื่องมือสำคัญของการสังเกตก็คือ ตา และหูนั่นเอง การเฝ้าดูโดยการบันทึกในสมองจะทำให้ลืมเลือนง่าย ข้อย่อยการ (Checklist) ที่จะใช้ในการสังเกตจึงควรเตรียมไว้ให้พร้อม การสังเกตที่ดีก็ต้องฝึกเหมือนกัน จึงจะทำหน้าที่ได้ถูกต้องสมบูรณ์ ผู้สังเกตควรจะเป็นที่รับรู้และมีประสาทตาดี มิฉะนั้นแล้วจะทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน ในการสังเกตเจตคติของคนนั้นต้องใช้เวลาเพื่อหาความแน่นอนของการเกิดพฤติกรรมนั้นๆ การเขียนข้อย่อยการของพฤติกรรมจึงต้องเตรียมไว้ก่อน การสังเกตแต่ละครั้งแต่ละเวลา ถ้าพฤติกรรมนั้นปรากฏก็จะได้บันทึกไว้ทันที

ค. การรายงานตนเอง (Self-report) เครื่องมือแบบนี้ต้องการให้ผู้ถูกสอบถามแสดงความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือสิ่งเร้าที่เป็นข้อความ ข้อคำถาม หรือเป็นภาพเพื่อให้ผู้สอบถามแสดงความรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมานั่นเอง แบบทดสอบหรือมาตราวัดที่ถือว่าเป็นแบบมาตรฐาน (Standard form)

เป็นแนวการสร้างของ เทอร์สโตน (Thurstone) กัตแมน (Guttman) ลิเกิต (Likert) และออสกู๊ด (Osgood) ซึ่งจะกล่าวละเอียดในภายหลัง ส่วนการวัดเจตคติแบบรายงานตนเองยังมีวิธีออกแบบอื่นๆ อีกมาก แต่ไม่ถือว่าเป็นรูปแบบมาตรฐาน ซึ่งสร้างแล้วแต่ จุดมุ่งหมายของการสร้างหรือการวัดเป็นคราวๆ ไป

ง. เทคนิคการจินตนาการ (Projective Techniques) แบบนี้อาศัยสถานการณ์หลายอย่างไปเร้าผู้สอบ สถานการณ์ที่กำหนดให้จะไม่มีการสร้างที่แน่นอน ทำให้ผู้สอบจะต้องจินตนาการออกมาตามแต่ประสบการณ์เดิมของตน แต่ละคนจะแสดงออกมาไม่เหมือนกัน เช่น ประสาทให้เติมประโยคให้สมบูรณ์ ภาพนามธรรมเติมเรื่องราวสั้นๆ เล่านิทานจากภาพ ฯลฯ การแปลความหมายอาศัยผลจากการตอบสิ่งที่กล่าวมาแล้ว ก็พอจะรู้ได้ว่าผู้นั้นมีเจตคติอย่างไรต่อเป้าเจตคตินั้นๆ

จ. การวัดทางสรีระภาพ (Physiological measurement) การวัดด้านนี้อาศัยเครื่องมือไฟฟ้าหรือเครื่องมืออื่นๆ ในการสังเกตการเปลี่ยนแปลงสภาพของร่างกาย เช่น การใช้เครื่องกัลวานอมิเตอร์ชนิดหนึ่ง เพื่อวัดความต้านทานกระแสไฟฟ้าในผิวหนัง เมื่อคนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพปกติ เรียกว่า มีกระแสไฟฟ้าไหลสามารถเปลี่ยนแปลงขนาดได้ เครื่องมือวัดทางไฟฟ้าก็สามารถจะวัดตรวจสอบเปรียบเทียบขณะที่ร่างกายอยู่ในสภาพปกติได้ เครื่องมือจับเท็จอาศัยหลักการอันนี้ การจะเชื่อถือได้ขนาดไหนต้องศึกษาให้รอบคอบ อารมณ์ต่างๆ อาจศึกษาได้จากการเปลี่ยนแปลงของลูกตาต่ำ ปริมาณของฮอร์โมนบางอย่างก็สามารถบอกอารมณ์ความพอใจหรือไม่พอใจของคนได้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

วรรณวิภา ทองงอก (2517 : 9) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของเจตคติที่มีต่ออาชีพครูกับวินัยในตนเองของนิสิตฝึกสอนปริญญาตรีวิทยาลัยวิชาการศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า เจตคติต่ออาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยในตนเอง วินัยในตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน และการเรียน เนื่องจากมีความตั้งใจจริง บุคคลที่มีวินัยในตนเองต้องเป็นบุคคลที่เข้มแข็งและมีความมั่นคงในจิตใจ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

นิยะดา ชุนหวะวงศ์ (2521 : 121) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในประเทศไทยพบว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานในบริษัท เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้บริษัทอย่างเต็มความสามารถ ถ้าทุกๆ ปีบริษัทมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยอัตโนมัติ ก็จะไม่มีการจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะพนักงานจะคิดว่าทำงานมากน้อยแค่ไหน แต่พอสิ้นปีนี้ก็จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างแน่นอน ดังนั้นจึงไม่ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยอัตโนมัติ และผลการวิจัยยังพบว่า การให้ผลตอบแทนในกรณีพนักงานปฏิบัติงานได้ดีเด่น บริษัทเล็กและบริษัทใหญ่มีวิธีการที่นิยมใช้กันมากคือ การเลื่อนเงินเดือนให้ 2 ขั้น เพราะคิดว่าเป็นวิธีการที่ยุติธรรมพอสมควร ไม่ต้องมีการใช้ดุลพินิจกันมากนัก ไม่ต้องพิจารณากันมากว่าจะให้เงินเท่าไรจึงจะดี หรือเลื่อนไปในตำแหน่งใด ถ้าไม่มีตำแหน่งก็อาจไม่ได้เลื่อน ด้วยเหตุนี้การให้เงินเดือน 2 ขั้นจึงเป็นวิธีการที่นิยมใช้ กันมาก

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 35) ได้ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชากร พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะอยู่ในระดับสูงหรือต่ำนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งคือครู โดยเฉพาะครูต้องมีเจตคติที่ดีและรักอาชีพครูด้วย แต่ครู

ส่วนใหญ่ไม่ได้เลือกอาชีพครูด้วยใจรักและมีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพครู จึงขาดความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ การเรียนการสอนซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

เสาวภาคย์ ดีวาจา (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน พบว่า พนักงานส่งเสริมมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับค่อนข้างสูงด้วย ในด้านที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมบุญ ไกรแก้ว (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเดียวไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่จะต้องประกอบด้วยแรงจูงใจด้วย และยังได้ศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ความพึงพอใจในรายได้รวม ตำแหน่งประสบการณ์ของการเป็นครู ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดตัวแปรที่บ่งบอกประสิทธิภาพ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนองค์ประกอบความพึงพอใจเรียงตามลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ตัวงาน การเปรียบเทียบกับคนอื่น ค่าตอบแทนหรือรายได้ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วุฒินันท์ วิมลศิลป์ (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท โดยใช้ทฤษฎีของลิตวิน และสตริงเจอร์ และลิเกอ์ท (Litwin & Stringer & Likert) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูทั่วประเทศ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง การรับรู้บรรยากาศโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปรภูมิหลังของครูไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในงาน และความพอใจในงานของครูระดับอำเภอและตำบลไม่แตกต่างกัน

อุบล ภัทระ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา จากการศึกษาพบว่า ตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูมัธยมตามรายงานของตัวครูเอง คือ ปัจจัยจูงใจ วุฒิการศึกษา ส่วนตัวพยากรณ์ที่สำคัญตามรายงานของผู้บริหาร ได้แก่ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร รายได้ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรมการปฏิบัติงานครูทั้งในกลุ่มครูชายและหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ปานกลาง ต่ำ และยังพบการปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับอายุราชการในกลุ่มครูชายและหญิงที่ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยตนเอง

ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอลืออำนาจ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า รายได้ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล

ปริญญ์ ณ วันจันทร์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 400 คน พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครูและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปร

สำคัญและร่วมกับตัวแปรอื่นๆอีก 5 ตัวแปร คือ ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 ความเชื่ออำนาจในตน และการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ ครูที่มีอายุราชการมากและอายุราชการปานกลางจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และนอกจากนี้ยังพบอีกว่า ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมี ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536 : 208) ได้ศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารและสถานการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาภาคกลาง พบสิ่งที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสิทธิผลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ประการที่สอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นประสิทธิผลที่ประเมินโดยตัว ผู้บริหารเอง และด้านการได้รับรางวัลพระราชทาน และ ประการที่สาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้สูงในกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก

พิชัย ญาณศิริ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของครูหมวดวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิด ริเริ่ม จุดประสงค์และเป้าหมาย และพฤติกรรมของผู้บริหาร

สกาวิรัตน์ ลับเลิศบ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐานจังหวัดนนทบุรีพบว่า อายุ เวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ความรู้ ทักษะคติในงานมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พุทธชาติ เอกฉันท (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสภาตำบลไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการฝึกอบรม และภูมิสำเนาแต่อย่างใด จึงถือได้ว่าคณะกรรมการสภาตำบลทุกคนมีโอกาสปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน

กุลวดี ประเสริฐชัย (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคุมประพฤติเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งตอบแทน และรายได้ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์

นุชนารถ ธาตุทอง (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 52 และยังพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ปราณี ทินกร และฉลองภพ สุตกรกาญจน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลตอบแทนภาคราชการ โดยใช้เงินเดือนของข้าราชการพลเรือนทดลองปรับให้เท่ากับภาคเอกชน (เงินเดือนครูใช้บัญชีเดียวกับข้าราชการพลเรือน) โดยใช้แบบจำลองเศรษฐกิจมหภาคของ TDR1 มาคำนวณด้วยการทำ Stimulation

โดยผลตอบแทนภาคราชการนั้นรวมเงินประจำตำแหน่ง เงินสมนาคุณกรรมการ และเบี้ยประชุมของข้าราชการแล้ว พบว่า

1. ในช่วงสองทศวรรษระหว่างปี 2518 – 2538 ถึงแม้ว่าจะมีการปรับบัญชีเงินเดือนข้าราชการถึงแปดครั้ง แต่มูลค่าที่แท้จริงของเงินเดือนโดยดูที่จุดกึ่งกลางของระดับแล้วเพิ่มขึ้นไม่มากนัก
2. ภาคเอกชนให้ผลตอบแทนสูงกว่าภาคราชการ โดยข้าราชการระดับต่ำความแตกต่างจะน้อยและเพิ่มสูงขึ้นในข้าราชการระดับสูง เมื่อคิดเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนทั้งหมดโดยดัดน้ำหนักด้วยจำนวน ข้าราชการในแต่ละระดับพบว่า ภาคเอกชนให้ผลตอบแทนสูงกว่าข้าราชการประมาณ 2.66 เท่า

หากรัฐและสาธารณชนยอมรับว่า การปรับเงินเดือนภาครัฐให้เท่าเทียมกับภาคเอกชนเป็นเรื่องจำเป็นและควรกระทำ ก็จำเป็นต้องลดขนาดกำลังคนลง โดยมีรูปแบบต่างๆ ที่อาจทำได้และควรศึกษาให้ละเอียดรอบคอบ และถึงแม้การศึกษาจะไม่ได้ทำการวิเคราะห์ระบบการจ้างงานและการปลดออกของภาครัฐซึ่งปัจจุบันถือว่าเป็นงานที่มีความมั่นคงสูงเมื่อเทียบกับภาคเอกชน ระบบการจ้างงานอาจต้องปรับเพื่อให้การทำงานของภาคราชการมีประสิทธิภาพ ใครที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพก็ควรปลดออกได้โดยไม่ยากเช่นเดียวกับภาคเอกชน รวมถึงการที่ภาครัฐควรทบทวนเรื่องสิทธิประโยชน์อื่นๆ ด้านบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วย เช่นเดียวกับประเทศที่เจริญแล้วที่รัฐจะมีบทบาทในการประกันสังคมและสวัสดิการให้กับประชาชนมากกว่าประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งมักจะให้เฉพาะ ข้าราชการ หากข้าราชการได้รับเงินเดือนเช่นเดียวกับภาคเอกชนแล้ว รัฐอาจเปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นการประกันสุขภาพแทน เพื่อจะได้ใช้ทรัพยากรของรัฐไปช่วยเหลือผู้ที่ยากจนกว่าข้าราชการได้เพิ่มขึ้น

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ไบรอันท์ (Bryant. 1971 : 485 – B) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนที่มีความเชื่อต่างกัน โดยให้ครูบรรยายลักษณะของนักเรียนที่มีความเชื่ออำนาจในตน กับนักเรียนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนกลุ่มละ 20 คน พบว่าเด็กที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองมากกว่าปรับตัวได้ดีกว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีความ อดทนมากกว่าเด็กที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน

วิกกินส์ (Wiggins. 1971 : 289) ได้กล่าวถึงการศึกษาของ กัฟ (Gogh) เกี่ยวกับการ ควบคุมตนเองของผู้ที่มีปัญหาทางความประพฤติว่า ผู้ที่มีวินัยในตนเองสูงจะมีความรับผิดชอบมาก มีความวิตกกังวลน้อย มีความอดทน มีเหตุผลเป็นของตนเอง มีความยืดหยุ่นในความคิดและ พฤติกรรมในสังคม และยังพบว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีกว่าผู้ที่ขาดวินัยในตนเองด้วย

กรีนวูด (อนันต์ ศรีโสภณ. 2521 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Greenwood. 1974 : unpagged) ได้สร้างเครื่องมือประเมินผลการสอนของอาจารย์จำนวน 85 ข้อ มีมาตราการวัด 7 ระดับ ใช้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ อาจารย์ นิสิต และผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการสอนของอาจารย์ประกอบด้วย

1. อาจารย์มีความสามารถทำให้นิสิตเข้าใจเรื่องที่สอนได้
2. ใช้วิธีสอนที่ทันสมัย
3. มีความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนิสิต
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
6. มีความยุติธรรมในการประเมินผลการเรียน
7. มีความรู้กว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์

8. มีความเข้าใจและเห็นใจในสิต

ธาร์พ (Tharpe. 1976 : 3280 -A) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ที่สอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า ครูสตรีมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงกว่าครูชาย องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลในการทำงานของครู ได้แก่ อัตราเงินเดือนที่ครูได้รับ สภาพการทำงานของครู และครูที่สอนในระดับประถมศึกษาที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา อย่างไรก็ตาม ทัศนคติทางการศึกษาของครูแม้จะแตกต่างกัน แต่ไม่ส่งผลทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแตกต่างกัน

จุลัม และคณะ (Chulam and others. 1978 : 19 - 22) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศปากีสถาน โดยการให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูและผู้บริหารทางการศึกษาทั้งชายและหญิงจากในเขตเมืองและนอกเขตเมืองของจังหวัดต่างๆ 15 จังหวัด จำนวน 500 คน ตอบแบบสอบถาม และให้การสัมภาษณ์ จากศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่แสดงถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การมีความรู้สูง มีวุฒิทางการศึกษาสูง การได้รับการฝึกฝนในเรื่องการสอน และอัตราค่าสุดของการลาออกกลางคันของนักเรียนในชั้นประถมศึกษา

ลิปก้า และสกุต (ปริญา ณ วันจันทร์. 2536 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Lipka and Sgood. 1979 : 126) ศึกษาเจตคติกับพฤติกรรมการทำงานของครูพบว่า กลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานสูง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพมากกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติ

เฮย์แมน (ปริญา ณ วันจันทร์. 2536 : 28 ; อ้างอิงมาจาก Hayman. 1985) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยทำการศึกษากับกลุ่มครูมัธยมศึกษาจำนวน 100 คน พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงด้วย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลงานวิจัยต่างๆ ที่ได้เสนอมานั้น พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนหรือการทำงานของครูนั้น ได้แก่

1. ความพึงพอใจในผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน รายได้ ค่าจ้าง และสวัสดิการอื่นๆ
2. ความรู้
3. ความวิตกกังวล
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. ความรับผิดชอบ
6. ความมีวินัยในตนเอง
7. เจตคติต่ออาชีพครู
8. ประสบการณ์การสอนของครู

นอกจากนี้จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ยังพบอีกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่ออาชีพเป็นสองตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้สูงอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเขตรัตนโกสินทร์ และกลุ่มเขตเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2547 ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวน 492 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเขตรัตนโกสินทร์ และกลุ่มเขตเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2547 โดยประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยความเชื่อมั่น 95% เมื่อเทียบจากตารางของกลุ่มตัวอย่างที่ควรเลือกจากประชากรแล้ว ปรากฏว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 95 ; อ้างอิงมาจาก Yamane, Taro. 1967 : 886 – 887) ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two stage random sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้กลุ่มเขตรัตนโกสินทร์ และกลุ่มเขตเจ้าพระยาเป็นกลุ่มในการสุ่ม (Cluster) สุ่มโรงเรียนออกมาร้อยละ 60 โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) จะได้โรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 ในโรงเรียนที่สุ่มได้จากขั้นที่ 1 ให้สุ่มครูมาจำนวน 265 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ประสบการณ์การสอนเป็นชั้น (Strata) กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป ในแต่ละกลุ่มสุ่มมาร้อยละ 80 ของจำนวนครูที่มีอยู่ รายละเอียดตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
ประสบการณ์การสอน

กลุ่มเขต	โรงเรียน	ประสบการณ์การสอน		รวม
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	
รัตนโกสินทร์	1. วัดชัยมงคล	6	10	16
	2. วัดมัทมณฑิการาม	12	15	27
	3. กิ่งเพชร	18	14	32
เจ้าพระยา	4. ประชาราษฎร์บำเพ็ญ	20	24	44
	5. สามเสนนอก	60	57	117
	6. รุ่งเรืองอุปถัมภ์	13	16	29
รวม		129	136	265

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น
จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 4 ระดับ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่
ประสบการณ์การสอนของครู

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในผลตอบแทน จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ความรู้ และความวิตกกังวล จำนวนด้านละ 15 ข้อ รวมเป็นจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 15 ข้อ

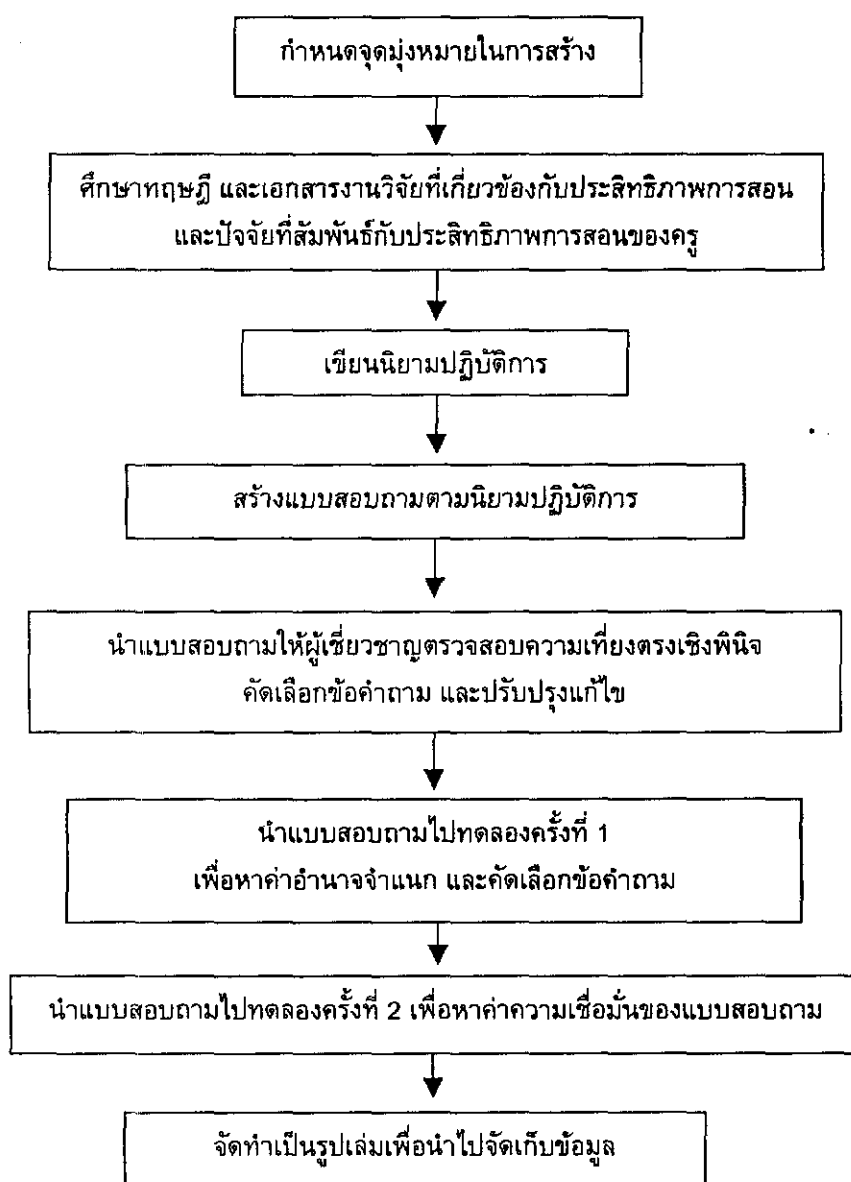
ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบ ความมีวินัย และประสิทธิภาพการสอน จำนวนด้านละ 15 ข้อ

รวมเป็นจำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 6 เจตคติต่ออาชีพครู จำนวน 15 ข้อ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามด้านประสิทธิภาพการสอน ความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และด้านเจตคติต่ออาชีพครูตามลำดับชั้นดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 แสดงลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการสอน ความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู

จากภาพประกอบ 1 มีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์การสอนของครู

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในผลตอบแทน

ตอนที่ 3 ความรู้ และความวิตกกังวล

ตอนที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบ ความมีวินัย และประสิทธิภาพการสอน

ตอนที่ 6 เจตคติต่ออาชีพครู

2. ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง ประสิทธิภาพการสอน และเจตคติต่ออาชีพครู

3. เขียนนิยามปฏิบัติการ จากแนวทางการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด

4. เขียนข้อความให้สอดคล้องตามที่นิยามไว้ทั้งความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง ประสิทธิภาพการสอน และเจตคติต่ออาชีพครูด้านละ 25 ข้อ รวมทั้งสิ้น 200 ข้อ

5. เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จ นำไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบข้อความแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางการวัดผลการศึกษาจำนวน 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาจำนวน 2 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามกับนิยามแต่ละด้าน ระหว่างวันที่ 24 กุมภาพันธ์ – 3 มีนาคม 2548 แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขภาษาให้ถูกต้องตามนิยามที่กำหนดไว้โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

5.1 ด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน เดิมมี 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 1.00 คัดเลือกมา 24 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

5.2 ด้านความรู้ เดิมมี 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 1.00 คัดเลือกมา 24 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

5.3 ด้านความวิตกกังวล เดิมมี 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 คัดเลือกมา 24 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

5.4 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เดิมมี 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 คัดเลือกมา 22 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

5.6 ด้านความมีวินัยในตนเอง เดิมมี 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 1.00 คัดเลือกมา 24 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

5.7 ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู เดิมมี 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 คัดเลือกไว้ทั้งหมด

5.8 ด้านเจตคติต่ออาชีพครู เดิมมี 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 คัดเลือกไว้ทั้งหมด

5. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกจากข้อ 5 ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกข้อความที่อยู่ในเกณฑ์ และผ่านการแก้ไขปรับปรุงภาษาแล้ว ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนจำนวน 24 ข้อ ด้านความรู้จำนวน 24 ข้อ ด้านความวิตกกังวลจำนวน 24 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวน 22 ข้อ ด้านความรับผิดชอบจำนวน 24 ข้อ ด้านความมีวินัยในตนเองจำนวน 24 ข้อ ด้านประสิทธิภาพการสอนจำนวน 25 ข้อ และด้านเจตคติต่ออาชีพครูจำนวน 25 ข้อ ไปทดลองสอบ (Try out) ครั้งที่ 1 กับครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 100 คน ประกอบด้วยครูโรงเรียนวัดพระยาแย่งจำนวน 11 คน, โรงเรียนวัดบรมนิวาสจำนวน 11 คน, โรงเรียนวัดประหาระบือธรรมจำนวน 30 คน, โรงเรียนวัดเสนาณรงค์จำนวน 48 คน ในระหว่างวันที่ 4 – 8 มีนาคม 2548 จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนน และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการทดสอบ t – test แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ให้ได้จำนวนข้อคำถามด้านละ 15 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 8 ด้าน เป็นจำนวน 120 ข้อ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

5.1 ด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน เดิมมี 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 1.044 ถึง 5.880 คัดเลือกมา 15 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.605 ถึง 5.880

5.2 ด้านความรู้ เดิมมี 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 5.255 คัดเลือกมา 15 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.251 ถึง 5.255

5.3 ด้านความวิตกกังวล เดิมมี 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 0.461 ถึง 6.410 คัดเลือกมา 15 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.788 ถึง 6.410

5.4 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เดิมมี 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 0.343 ถึง 4.464 คัดเลือกมา 15 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.821 ถึง 4.464

5.5 ด้านความรับผิดชอบ เดิมมี 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 0.537 ถึง 7.556 คัดเลือกมา 15 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 3.667 ถึง 7.556

5.6 ด้านความมีวินัยในตนเอง เดิมมี 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 0.361 ถึง 8.436 คัดเลือกมา 15 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 3.403 ถึง 8.436

5.7 ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู เดิมมี 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 0.118 ถึง 7.132 คัดเลือกมา 15 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 3.135 ถึง 7.132

5.8 ด้านเจตคติต่ออาชีพครู เดิมมี 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 0.158 ถึง 4.577 คัดเลือกมา 15 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.085 ถึง 4.577

6. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกและปรับปรุงจากการทดลองครั้งที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ด้านความรู้ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความวิตกกังวล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีวินัยในตนเอง ด้านเจตคติต่ออาชีพครู และด้านประสิทธิภาพการสอน ด้านละ 15 ข้อ รวมทั้งหมด 120 ข้อ ไปทดลองครั้งที่ 2 กับครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 100 คน ประกอบด้วยครู

6. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกและปรับปรุงจากการทดลองครั้งที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ด้านความรู้ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความวิตกกังวล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีวินัยในตนเอง ด้านเจตคติต่ออาชีพครู และด้านประสิทธิภาพการสอน ด้านละ 15 ข้อ รวมทั้งหมด 120 ข้อ ไปทดลองครั้งที่ 2 กับครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 100 คน ประกอบด้วยครูโรงเรียนวัดดวงแขจำนวน 10 คน โรงเรียนวัดติสสงสารามจำนวน 27 คน โรงเรียนวัดทัศนาศุทธิการามจำนวน 33 คน โรงเรียนเบญจมบพิตรจำนวน 30 คน ในระหว่างวันที่ 9 – 13 มีนาคม 2548 จากนั้นนำผลที่ได้มาตรวจสอบคะแนนแล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

- 6.1 ด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน มีค่าความเชื่อมั่น .9321
 - 6.2 ด้านความรู้ มีค่าความเชื่อมั่น .8381
 - 6.3 ด้านความวิตกกังวล มีค่าความเชื่อมั่น .7828
 - 6.4 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าความเชื่อมั่น .9231
 - 6.5 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าความเชื่อมั่น .8063
 - 6.6 ด้านความมีวินัยในตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น .8328
 - 6.7 ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู มีค่าความเชื่อมั่น .9194
 - 6.8 ด้านเจตคติต่ออาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่น .8638
8. จัดทำแบบสอบถามเป็นรูปเล่ม เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์การสอนของครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่วัดความพึงพอใจในผลตอบแทน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่วัดความรู้ และความวิตกกังวล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่วัดความรับผิดชอบ ความมีวินัย ประสิทธิภาพการสอน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามที่วัดเจตคติต่ออาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

ดังตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในผลตอบแทน ดังนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้ เป็นการถามระดับความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ท่านได้รับ ให้ครูผู้สอนอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความรู้สึกและความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ด้าน	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ			
		มาก	ค่อนข้างมาก	น้อย	ไม่พอใจ
ความพึงพอใจในผลตอบแทน	0 เงินเดือนที่ได้รับ.....				
	00 โบนัสของข้าราชการ.....				

การตรวจให้คะแนน

เมื่อตอบ มาก	ให้ 3 คะแนน
เมื่อตอบ ค่อนข้างมาก	ให้ 2 คะแนน
เมื่อตอบ น้อย	ให้ 1 คะแนน
เมื่อตอบ ไม่พอใจ	ให้ 0 คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	แสดงว่ามีความพึงพอใจมาก
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 1.50 ถึง 2.49	แสดงว่ามีความพึงพอใจค่อนข้างมาก
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 0.50 ถึง 1.49	แสดงว่ามีความพึงพอใจน้อย
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.49	แสดงว่าไม่พึงพอใจ

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 3

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้ เป็นการถามระดับความรู้และความวิตกกังวลของท่าน ให้ครูผู้
สอนอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับระดับที่ท่านรู้และวิตกกังวล

ด้าน	ข้อความ	มาก	ค่อนข้าง มาก	น้อย	ไม่มี
ความรู้	0 ข้าพเจ้ามีความรู้เรื่องเทคนิคการนำเข้าสู่ บทเรียน.....				
	00 ข้าพเจ้ารู้เรื่องการวัดผลตามสภาพจริง.....				
ความวิตกกังวล	0 ข้าพเจ้าเครียดเมื่อรู้ว่าต้องสอนวิชาที่ไม่ถนัด				
	00 ข้าพเจ้างกังวลว่าจะถูกตำหนิเมื่อถูกเชิญเข้า พบผู้บริหาร.....				

การตรวจให้คะแนน

เมื่อตอบ มาก	ให้ 3 คะแนน
เมื่อตอบ ค่อนข้างมาก	ให้ 2 คะแนน
เมื่อตอบ น้อย	ให้ 1 คะแนน
เมื่อตอบ ไม่พอใจ	ให้ 0 คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	แสดงว่ามีความรู้หรือความวิตกกังวล อยู่ในระดับสูง
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 1.50 ถึง 2.49	แสดงว่ามีความรู้หรือความวิตกกังวล อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 0.50 ถึง 1.49	แสดงว่ามีความรู้หรือความวิตกกังวล อยู่ในระดับน้อย
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.49	แสดงว่าไม่มีความรู้หรือไม่วิตกกังวล

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 4

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้ เป็นการถามระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน ให้ครูผู้สอนอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน

ด้าน	ข้อความ	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	จริง น้อย	ไม่จริง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0 ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ยากให้สำเร็จ.				
	00 ข้าพเจ้าจะไม่ทำงานนั้นต่อถ้ารู้ว่าสำเร็จ ได้ยาก.....				

การตรวจให้คะแนน

- เมื่อเป็นข้อความเชิงบวก ให้คะแนนดังนี้
 - เมื่อตอบ เป็นประจำ ให้ 3 คะแนน
 - เมื่อตอบ บ่อยครั้ง ให้ 2 คะแนน
 - เมื่อตอบ น้อยครั้ง ให้ 1 คะแนน
 - เมื่อตอบ ไม่เคย ให้ 0 คะแนน
- เมื่อเป็นข้อความเชิงลบ ให้คะแนนดังนี้
 - เมื่อตอบ เป็นประจำ ให้ 0 คะแนน
 - เมื่อตอบ บ่อยครั้ง ให้ 1 คะแนน
 - เมื่อตอบ น้อยครั้ง ให้ 2 คะแนน
 - เมื่อตอบ ไม่เคย ให้ 3 คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 2.50 แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 0.50 ถึง 1.49 แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.49 แสดงว่าไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 5

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้ เป็นการถามระดับความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และ ประสิทธิภาพการสอนของท่าน ให้ครูผู้สอนอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับกรกระทำของท่าน

ด้าน	ข้อความ	ทำ เป็น ประจำ	ทำ บ่อย ครั้ง	ทำ น้อย ครั้ง	ไม่ เคย ทำ
ความรับผิดชอบ	0 ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย.....				
	00 ข้าพเจ้าตรวจสอบข้อบกพร่องของงานที่ทำ....				
ความ มีวินัยใน ตนเอง	0 ข้าพเจ้าได้ตรงก่อนพูดหรือทำ.....				
	00 ข้าพเจ้ากำหนดแผนการทำงานล่วงหน้า.....				
ประ สั ทิ ภา พ การ สอน	0 เตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ.....				
	00 ปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา.....				

การตรวจให้คะแนน

1. เมื่อเป็นข้อความเชิงบวก ให้คะแนนดังนี้

เมื่อตอบ ทำเป็นประจำ ให้ 3 คะแนน

เมื่อตอบ ทำบ่อยครั้ง ให้ 2 คะแนน

เมื่อตอบ ทำน้อยครั้ง ให้ 1 คะแนน

เมื่อตอบ ไม่เคยทำ ให้ 0 คะแนน

2. เมื่อเป็นข้อความเชิงลบ ให้คะแนนดังนี้

เมื่อตอบ ทำเป็นประจำ ให้ 0 คะแนน

เมื่อตอบ ทำบ่อยครั้ง ให้ 1 คะแนน

เมื่อตอบ ทำน้อยครั้ง ให้ 2 คะแนน

เมื่อตอบ ไม่เคยทำ ให้ 3 คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	แสดงว่ามีความรับผิดชอบ ความมีวินัย ในตนเอง หรือประสิทธิภาพการสอนอยู่ ในระดับสูง
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 1.50 ถึง 2.49	แสดงว่ามีความรับผิดชอบ ความมีวินัย ในตนเอง หรือประสิทธิภาพการสอนอยู่ ในระดับค่อนข้างสูง
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 0.50 ถึง 1.49	แสดงว่ามีความรับผิดชอบ ความมีวินัย ในตนเอง หรือประสิทธิภาพการสอนอยู่ ในระดับต่ำ
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.49	แสดงว่าไม่มีความรับผิดชอบ ไม่มีวินัย ในตนเอง หรือไม่มีประสิทธิภาพการสอน

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 6

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้ เป็นการถามระดับเจตคติต่ออาชีพครูของท่าน ให้ครูผู้สอน
อ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ด้าน	ข้อความ	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ค่อนข้าง มาก	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย
เจตคติต่ออาชีพ ครู	0 อาชีพครูทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสพัฒนาตนเอง...				
	00 ครูที่ดีต้องเป็นนักแสวงหาความรู้.....				

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

1. เมื่อเป็นข้อความเชิงบวก ให้คะแนนดังนี้

เมื่อตอบ เห็นด้วยมาก	ให้ 3 คะแนน
เมื่อตอบ เห็นด้วยค่อนข้างมาก	ให้ 2 คะแนน
เมื่อตอบ เห็นด้วยน้อย	ให้ 1 คะแนน
เมื่อตอบ ไม่เห็นด้วย	ให้ 0 คะแนน

2. เมื่อเป็นข้อความเชิงลบ ให้คะแนนดังนี้

เมื่อตอบ เห็นด้วยมาก	ให้ 0 คะแนน
เมื่อตอบ เห็นด้วยค่อนข้างมาก	ให้ 1 คะแนน
เมื่อตอบ เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เมื่อตอบ ไม่เห็นด้วย	ให้ 3 คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	แสดงว่ามีเจตคติต่ออาชีพครูดี
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 1.50 ถึง 2.49	แสดงว่ามีเจตคติต่ออาชีพครูค่อนข้างดี
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าระหว่าง 0.50 ถึง 1.49	แสดงว่ามีเจตคติต่ออาชีพครูไม่ค่อยดี
เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.49	แสดงว่ามีเจตคติต่ออาชีพครูไม่ดี

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการและขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการออกหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 14 – 18 มีนาคม 2548
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดรวมเป็นเวลา 5 วัน
4. นำผลมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนของแบบสอบถามแต่ละฉบับตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่ตั้งไว้
2. หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. หาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
4. หาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
5. หาค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของตัวแปรที่ศึกษาและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity) โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตรของโรวินELLIและแฮมเบิลตัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539 : 248 – 249 ; อ้างอิงมาจาก Rowinelli and Hambleton. 1977)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1
 $\sum R$ แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีการทดสอบ t-test แบบเทคนิค 25 % ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 215 – 216)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{s_H^2}{n_H} + \frac{s_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
 $\bar{X}_H$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง
 $\bar{X}_L$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
 s_H^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
 s_L^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
 n_H แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
 n_L แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ

1.3 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 s_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s)

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product – moment coefficient correlation) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 85 – 86)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนตัวแปร X กับตัวแปร Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดที่ X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดที่ Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของ X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของ Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของ X กับ Y
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 250)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}} \quad ; \quad df = N - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนข้อมูลหรือจำนวนคน

2.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 28)

$$R^2_{y \cdot 123 \dots n} = \sum \beta_i r_{iy}$$

เมื่อ	$R^2_{y \cdot 123 \dots n}$	แทน	ค่าความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง n กับตัวแปรตาม (y)
	β_i	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	r_{iy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (i) กับตัวแปรตาม (y)

2.5 ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ. 2540 : 332)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	df ₁	แทน	k
	df ₂	แทน	N-k-1

2.6 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบ (Score Weight) โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 61)

$$b_j = \beta_j \frac{s_y}{s_j}$$

เมื่อ	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนดิบ
	β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	s_y	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์
	s_j	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ j

2.7 ทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta – Weight) ในรูปคะแนนดิบ โดยใช้ t-test (Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 119 -120)

$$t = \frac{b_j}{SE_{b_j}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่มีการแจกแจงแบบที
 b_j แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j
 SE_{b_j} แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ

สถิติในข้อ 2.1-2.7 คำนวณจากโปรแกรม SPSS version 11.01 (Statistical Package for Social Sciences)

2.8 ทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตรดังนี้ (ลวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 250)

$$Z = \frac{Z_{R1} - Z_{R2}}{\sqrt{\frac{1}{n_1 - 3} + \frac{1}{n_2 - 3}}}$$

เมื่อ Z แทน คะแนนมาตรฐานจากการแจกแจงของ Z
 Z_{R1} แทน คะแนนมาตรฐานพีชเชอร์แปลงมาจาก R_1
 Z_{R2} แทน คะแนนมาตรฐานพีชเชอร์แปลงมาจาก R_2
 n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 1
 n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 2

2.9 ทดสอบความแตกต่างของน้ำหนักความสำคัญ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. 2523 : 122 – 123)

$$t = \frac{b_1 - b_2}{S_{b_1 - b_2}} ; df = n - k - 1$$

เมื่อ t แทน การแจกแจงแบบที
 b_1 แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระจากกลุ่มที่ 1
 b_2 แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระจากกลุ่มที่ 2
 $S_{b_1 - b_2}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระระหว่างกลุ่มที่ 1 กับกลุ่มที่ 2

$$S_{b_1, b_2} = \sqrt{C_{11} + C_{22}}$$

เมื่อ C_{11} แทน ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน
ของกลุ่ม 1

C_{22} แทน ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน
ของกลุ่ม 2

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมาย ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

X_1	แทน	คะแนนของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน
X_2	แทน	คะแนนของปัจจัยด้านความรู้
X_3	แทน	คะแนนของปัจจัยด้านความวิตกกังวล
X_4	แทน	คะแนนของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_5	แทน	คะแนนของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
X_6	แทน	คะแนนของปัจจัยด้านความมีวินัยในตนเอง
X_7	แทน	คะแนนของปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู
Y	แทน	ประสิทธิภาพการสอนของครู
mean	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
k	แทน	คะแนนเต็มรายข้อของแบบสอบถาม
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์ของความแปรปรวนของสหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน
Z	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบนัยสำคัญของการแจกแจงแบบ Z
F	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบนัยสำคัญของการแจกแจงแบบ F
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบนัยสำคัญของการแจกแจงแบบ t

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู กับประสิทธิภาพการสอนของครู ที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป
3. เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู กับประสิทธิภาพการสอนของครู ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป
4. คำนำนัยสำคัญของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ที่การวิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป
5. เปรียบเทียบค่านำนัยสำคัญของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถาม ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู กับประสิทธิภาพการสอนของครู ที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป

จากการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 129 คน และครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 136 คน รวมเป็นครูทั้งหมด 265 คน โดยค่าสถิติพื้นฐานคือคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลตามตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู กับประสิทธิภาพการสอนของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

ตัวแปร	K	ครูที่มีประสบการณ์การสอน ต่ำกว่า 10 ปี			ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป		
		Mean	S	การแปลผล	mean	S	การแปลผล
X ₁	3	1.11	.41	น้อย	1.33	.46	น้อย
X ₂	3	1.97	.40	ค่อนข้างสูง	2.09	.41	ค่อนข้างสูง
X ₃	3	1.56	.56	ค่อนข้างสูง	1.47	.56	น้อย
X ₄	3	2.14	.36	ค่อนข้างสูง	2.12	.35	ค่อนข้างสูง
X ₅	3	1.70	.17	ค่อนข้างสูง	1.71	.18	ค่อนข้างสูง
X ₆	3	1.71	.27	ค่อนข้างสูง	1.71	.29	ค่อนข้างสูง
X ₇	3	2.42	.35	ค่อนข้างสูง	2.45	.37	ค่อนข้างสูง
Y	3	2.45	.35	ค่อนข้างสูง	2.52	.40	สูง

จากตาราง 3 พบว่าคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการสอนของครู ที่จำแนกตามครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่า 2.45 และ 2.52 ตามลำดับ แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง ส่วนในครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู พบว่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.70 ถึง 2.45 แสดงว่าทั้งครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมีลักษณะหรือได้กระทำอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11 และ 1.33 ตามลำดับ แสดงว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ส่วนคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านความวิตกกังวลในครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย 1.56 และ 1.47 ตามลำดับ แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี มีความวิตกกังวลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมีความวิตกกังวลอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการสอนของครูที่วัดจากคะแนนเฉลี่ยทางประสิทธิภาพการสอนของครู ที่จำแนกตามครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่า .35 และ .40 ตามลำดับ แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการสอนของครูที่จำแนกตามประสบการณ์การสอนมีการกระจายใกล้เคียงกัน ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู พบว่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำ

กว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าอยู่ระหว่าง .17 ถึง .56 แสดงว่าผลการประเมินปัจจัยต่างๆ มีการกระจายตัวใกล้เคียงกัน

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการสอนของครูที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป โดยใช้สูตรของเพียร์สัน พร้อมทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test และใช้สูตรสหสัมพันธ์พหุคูณ พร้อมทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F - test ได้ผลตามตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการสอนของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

	ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y	
ประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี	X_1	1.00	-.016	-.215*	.229**	.062	-.099	.142	-.018	R = .609 $R^2 = .334$ F = 10.175**
	X_2		1.00	.010	.247**	.140	.246**	.212*	.313**	
	X_3			1.00	-.150	.135	.331**	-.087	-.035	
	X_4				1.00	.156	.155	.316**	.353**	
	X_5					1.00	.149	.129	.145	
	X_6						1.00	.097	.286**	
	X_7							1.00	.502**	
	Y								1.00	
ประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป	X_1	1.00	.097	-.121	.114	.171*	.025	.121	.089	R = .692 $R^2 = .450$ F = 16.760**
	X_2		1.00	-.050	.412**	.261**	.237**	.343**	.465**	
	X_3			1.00	.013	.153	.214*	.051	-.048	
	X_4				1.00	.093	.223*	.414**	.441**	
	X_5					1.00	.157	.178*	.221**	
	X_6						1.00	.274**	.343**	
	X_7							1.00	.591**	
	Y								1.00	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความพึงพอใจในผลตอบแทนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ความรู้กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ความรู้กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ความรู้กับประสิทธิภาพการสอน ความวิตกกังวลกับความมีวินัยในตนเอง, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับเจตคติต่ออาชีพครูและประสิทธิภาพการสอนของครู,

ความมีวินัยในตนเองและประสิทธิภาพการสอนของครู, เจตคติต่อวิชาชีพครูกับประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .229 ถึง .502 และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความรู้กับเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .212 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความพึงพอใจในผลตอบแทนกับความวิตกกังวล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -.215 นอกจากนั้นก็มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีมีค่าเท่ากับ .609 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะมีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวนของสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .334 หรือ 33.4 % แสดงว่าความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง เจตคติต่ออาชีพครู มีลักษณะวัดร่วมกันกับประสิทธิภาพการสอนของครูถึง 33.4 %

สำหรับครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรู้กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง เจตคติต่ออาชีพครู และประสิทธิภาพการสอนของครู, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับเจตคติต่ออาชีพครู และประสิทธิภาพการสอนของครู, ความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพการสอน, ความมีวินัยในตนเองกับเจตคติต่ออาชีพครู และประสิทธิภาพการสอน และเจตคติกับประสิทธิภาพการสอน โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .221 ถึง .591 และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความพึงพอใจในผลตอบแทนกับความรับผิดชอบ, ความวิตกกังวลกับความมีวินัยในตนเอง, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความมีวินัยในตนเอง และความรับผิดชอบกับเจตคติต่ออาชีพครู โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .171 ถึง .223 นอกจากนั้นก็มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเท่ากับ .692 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวนของสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .450 หรือ 45 % แสดงว่าความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง เจตคติต่ออาชีพครู มีลักษณะวัดร่วมกันกับประสิทธิภาพการสอนของครูถึง 45 %

3. เปรียบเทียบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู กับประสิทธิภาพการสอนของครู ที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป

ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู กับประสิทธิภาพการสอนของครูมาแปลงเป็นค่า Z แบบฟิชเชอร์ (Fisher's Z) และนำมาทดสอบความแตกต่างดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์การของครู	R	Fisher's Z	Z
ต่ำกว่า 10 ปี	.609	.707	1.184
10 ปีขึ้นไป	.692	.855	

จากตาราง 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู กับประสิทธิภาพการสอนของครู ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปไม่มีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. คำนำนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และคะแนนดิบ (b) ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ที่วิเคราะห์ระหว่างครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาคำนำนักความสำคัญในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) และคะแนนดิบ (b) ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test ได้ผลตามตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 คำนำนักความสำคัญในรูปของคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูจำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

ตัวแปร	ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี			ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป		
	β	b	t	β	b	t
X_1	-.110	-.093	-1.450	-.028	-.024	-.423
X_2	.131	.114	1.693	.201	.194	2.701**
X_3	-.068	-.042	-.846	-.111	-.079	-1.654
X_4	.172	.164	2.122*	.150	.172	2.012*
X_5	.035	.071	.464	.077	.169	1.124
X_6	.194	.252	2.407*	.162	.224	2.342*
X_7	.406	.403	5.241**	.411	.441	5.607**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่าในครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีมีนัยสำคัญสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู มีค่าอยู่ระหว่าง .172 ถึง .406 โดยนัยสำคัญสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความมีวินัยในตนเองส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนัยสำคัญของปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครูส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนนัยสำคัญของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล ความรับผิดชอบมีค่าอยู่ระหว่าง -.110 ถึง .131 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมีนัยสำคัญของปัจจัยด้านความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัยในตนเอง เจตคติต่ออาชีพครู มีค่าอยู่ระหว่าง .150 ถึง .411 โดยนัยสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความมีวินัยในตนเองส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนัยสำคัญของปัจจัยด้านความรู้ และเจตคติต่ออาชีพครู

ส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความวิตกกังวล ความรับผิดชอบ มีค่าอยู่ระหว่าง -.028 ถึง .077 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. เปรียบเทียบค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป

ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t -test ได้ผลตามตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปร	ประสบการณ์การสอนของครู		$S_{b_1-b_j}$	t
	ต่ำกว่า 10 ปี (b_1)	10 ปีขึ้นไป (b_j)		
X_1	-.110	-.028	.348	-.236
X_2	.131	.201	.373	-.188
X_3	-.068	-.111	.313	.137
X_4	.172	.10	.402	.055
X_5	.035	.077	.549	-.077
X_6	.194	.162	.448	.071
X_7	.406	.411	.395	-.013

จากตาราง 7 พบว่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูที่วิเคราะห์ระหว่างครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป มีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู
2. เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู
3. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. มีปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู
2. มีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู
3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีค่าแตกต่างกัน
4. น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีค่าแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเขตรัตนโกสินทร์ และกลุ่มเขตเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2547 จำนวน 265 คน จำแนกตามครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีจำนวน 129 คน และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปจำนวน 136 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพการสอนของครู

ตอนที่ 2 ด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.605 ถึง 5.880 และมีค่าความเชื่อมั่น .9321

ตอนที่ 3 ด้านความรู้ และความวิตกกังวล โดยด้านความรู้มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.251 ถึง 5.255 และมีค่าความเชื่อมั่น .8381 ส่วนด้านความวิตกกังวล มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.788 ถึง 6.410 และมีค่าความเชื่อมั่น .7828

ตอนที่ 4 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.821 ถึง 4.464 และมีค่าความเชื่อมั่น .9231

ตอนที่ 5 ด้านความรับผิดชอบ ความมีวินัย ประสิทธิภาพการสอน โดยด้านความรับผิดชอบมีจำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 3.667 ถึง 7.556 และมีค่าความเชื่อมั่น .8063 ด้านความมีวินัยในตนเอง มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 3.403 ถึง 8.436 และมีค่าความเชื่อมั่น .8328 และด้านประสิทธิภาพการสอนของครู จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 3.135 ถึง 7.132 และมีค่าความเชื่อมั่น .9194

ตอนที่ 6 ด้านเจตคติต่ออาชีพครู มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.085 ถึง 4.557 และมีค่าความเชื่อมั่น .8638

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับทางโรงเรียน เพื่อไปยื่นหนังสือและทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 14 – 18 มีนาคม 2548
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 265 ชุด มาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และนำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาหาค่าทางสถิติ และทดสอบสมมติฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนปัจจัยในแต่ละด้านของครูที่มีประสิทธิภาพการสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสิทธิภาพการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS
2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีประสิทธิภาพการสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสิทธิภาพการสอน 10 ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS
3. เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสิทธิภาพการสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสิทธิภาพการสอน 10 ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS

4. คำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยในแต่ละด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู จำแนกตามครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS

5. เปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ผลสรุปดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการสอนของครู ที่จำแนกตามครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่า 2.45 และ 2.52 ตามลำดับ แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง ส่วนในครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู พบว่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.70 ถึง 2.45 แสดงว่าทั้งครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมีลักษณะหรือได้กระทำอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11 และ 1.33 ตามลำดับ แสดงว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ส่วนคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านความวิตกกังวลในครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย 1.56 และ 1.47 ตามลำดับ แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี มีความวิตกกังวลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมีความวิตกกังวลอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการสอนของครู ที่วัดจากคะแนนเฉลี่ยทางประสิทธิภาพการสอนของครู ที่จำแนกตามครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่า .35 และ .40 ตามลำดับ แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการสอนของครูที่จำแนกตามประสบการณ์การสอนมีการกระจายใกล้เคียงกัน ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู พบว่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าอยู่ระหว่าง .17 ถึง .56 แสดงว่าผลการประเมินปัจจัยต่างๆ มีการกระจายต่ำใกล้เคียงกัน

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูที่วิเคราะห์ระหว่างครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเท่ากับ .609 และ .692 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยทั้งหมดมีลักษณะวัดรวมกันกับประสิทธิภาพการสอนของครูที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป สามารถทำนายได้ถูกต้อง 33.4 % และ 45 % ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. นำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่ามีปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูทั้งที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความวิตกกังวล และความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

เมื่อเปรียบเทียบค่านำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งวิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้คือ มีปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของวงเดือน วงศ์ไพบุลย์ (2543 : บทคัดย่อ) ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536 : บทคัดย่อ) และบุญรับ ศักดิ์มณี (2530 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน งานวิจัยของนุชนารถ ธาตุทอง (2539 : บทคัดย่อ) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 52 และยังพบว่านักวิชาการศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่านักวิชาการ

ศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ งานวิจัยของเดอนใจ เกตุษา (2529 : 76) พบว่าความรับผิดชอบในการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการสอนของครู งานวิจัยของวรรณวิภา ทองเอก (2517 : 9) ที่พบว่าความมีวินัยในตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน และการเรียน งานวิจัยของชานนท์ บุรี (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าอาจารย์ที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพครูจะมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของผอบเรีย วงศ์ภักดี (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติต่อการทำงานฝึกอบรมสูง จะมีการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีเจตคติต่อการทำงานฝึกอบรมต่ำ งานวิจัยของปริญญา ณ วันจันทร์ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่าเจตคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน งานวิจัยของ นวลจันทร์ ทิมวงศ์ (2511 : 11) พบว่าเจตคติเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้คนที่ประกอบอาชีพครูควรมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู เพราะเชื่อได้ว่าจะเป็นผู้ทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูมีลักษณะที่เอื้ออำนวยให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพทั้งครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

ส่วนสัมพันธภาพสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง เจตคติต่ออาชีพครู กับประสิทธิภาพการสอนของครู ระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้คือความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีค่าแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมีลักษณะไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กุลวดี ประเสริฐชัย (2539 : บทคัดย่อ) พบว่าประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การสอนของครู อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยเพียงใดก็มีการงานที่ต้องรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ปัจจัยดังกล่าวทำให้ประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปไม่แตกต่างกัน

2. นำหนักความสำคัญของของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูทั้งที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความวิตกกังวล และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรา คติกุล (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในงานมากจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจน้อย งานวิจัยของเสาวภาคย์ ดีวาจา (2528 : บทคัดย่อ) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทำให้

เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งานวิจัยของสมบุรณ์ ไกรแก้ว (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งานวิจัยของ ประชุม ประทีปะเสน (2546 : บทคัดย่อ) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติในการทำงานสามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความวิตกกังวล และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากว่าครูมักจะไม่พอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากรัฐบาล แต่ครูเหล่านั้นมีอุดมการณ์ความเป็นครู มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ต้องการอบรมสั่งสอนศิษย์ ดังนั้นแม้จะไม่พอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับ แต่เมื่อมาเป็นครูแล้วก็ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้ออกมาดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยอร์จ เอลตัน เมโย (Geroge Elton Mayo : 149 อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2538 : 13) ที่เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หรือแรงจูงใจทางด้านการเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่จะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในด้านจิตใจที่ไม่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจหรือการเงินโดยตรง

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ความรู้ ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีค่าแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธิชาติ เอกฉันท (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทุกคนมีโอกาสปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาระงานของครู เช่น ภาระงานด้านการสอน งานเอกสารของครูประจำชั้นหรืออาจารย์ที่ปรึกษา การจัดทำหลักสูตร งานโครงการกิจกรรมต่างๆ งานธุรการ การเงิน เป็นต้น ซึ่งเป็นภาระงานที่มาก ทั้งครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปต่างก็ต้องรับผิดชอบเหมือนกัน จึงเป็นผลที่ทำให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยในแต่ละด้านระหว่างที่วิเคราะห์จากครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัยในตนเอง และเจตคติต่ออาชีพครูส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป ส่วนปัจจัยด้านความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป ดังนั้นโรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมครูให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัยในตนเอง เจตคติต่ออาชีพครู ตลอดจนให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการสอนอันจะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของนักเรียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากผู้วิจัยในครั้งนี้ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนครูในโรงเรียน เป็นต้น ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดอื่น เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู และปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนที่ได้จากการศึกษานั้นอาจมีความแตกต่างกันกับการวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา. (2538). คู่มือการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา.
- กรุณา กิจชัยน. (2517). ความสัมพันธ์ระหว่างความมีวินัยแห่งตน ความเชื่ออำนาจภายในภายนอกและคุณธรรมแห่งพลเมืองดี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ก่อ สวัสดิพานิชย์ และนาฏเฉลิม สิมาวงศ์. (2514). วิชาครูตอน 3 จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กัลยา สุวรรณรอด. (2537). การวิเคราะห์องค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กาญจนา พรหมนานอก. (2527). การศึกษาเปรียบเทียบความวิตกกังวลในการเรียนและทัศนคติต่อวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากการสอนโดยใช้หลักการเรียนเพื่อรอบรู้และไม่ใช้หลักการเรียนเพื่อรอบรู้. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- การฝึกหัดครู, กรม. (2530). รายงานโครงการวิจัยและรูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู.
- _____. (2536). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2536. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู.
- กำพล พลเยี่ยม. (2537). การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับนักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ต่ำโดยใช้เบียร์รทดการเป็นการเสริมแรง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ✓ กุลวดี ประเสริฐชัย. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะ สำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2541). "การพัฒนาวิชาชีพครู" ใน แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. หน้า 58.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2533). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา โครงการวิจัยสารสนเทศเพื่อการติดตามและพัฒนาคุณภาพประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองศาสตร์การพิมพ์.
- _____. (2541). มาตรฐานโรงเรียน พุทธศักราช 2541. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2541). ระบบประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนการพิมพ์.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2541). เงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- _____ . (2535). รายงานการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันกับการคัดเลือกตามโครงการคุรุทายาท. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2535). ความเป็นมาและสาระสำคัญของการปรับปรุงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (2535 – 2539). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- จรรยา สุภาพ. (2521). แบบเรียนสังคมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2540). คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตรวัดเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์วิธีของธอร์นไคค์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา บุญชวน และคณะ. (2541). การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระ เจริญสุขวิมล. (2527). การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนครปฐม. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. (2531). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ฉันทนา ภาคบงกช และคณะ. (2539). "การสำรวจคุณลักษณะทางวินัยที่พึงประสงค์ในสังคมไทย," รายงานการวิจัยฉบับที่ 56. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชม ภูมิภาค. (2516). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชวาล แพรัตกุล. (2514). คู่มือการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร.
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. (2528). "การใช้เกณฑ์การสอนที่มีประสิทธิผลเพื่อพิจารณาการสอนของครู" *มิตรครู*. 27(13) : 12 – 15 ; กรกฎาคม 2528.
- ชานนท์ บุรี. (2535). ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ชานาญ นิสารัตน์. (2524). หนังสือเรียนสังคมศึกษา หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชิตกมล สังข์ทอง. (2535). การศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อวินัยในตนของวัยรุ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ชุลีกร โชติดี. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูศรี สันทประชากร. (2531). หลักการและการเตรียมประสบการณ์วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูจันทระเกษม.

- ณรงค์ฤทธิ์ อิศรัตน์. (2530). การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นครู. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพร สตาการณ์. (2540). การศึกษาองค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนทหาร และ พลเรือน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ดวงใจ เนตรโรจน์. (2527). การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ ด้านความมีวินัยในตนเองในระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 3 เขตการศึกษา 3 กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). จิตวิทยาปลูกฝังวินัยแห่งตน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เตือนใจ เกตุษา. ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ตามความคิดเห็นของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. การวิจัยทางการศึกษา. 16 (1) : 76 – 77 ; มกราคม – มีนาคม 2529.
- ทวี ท่อแก้ว และ อบรม สันภิบาล. (2527). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ทองเหลา ฤทธิ์รุ่ง. (2531). ทศนคติที่มีต่ออาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2530). ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2538). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานี อำภาวศ์. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการจัดประสบการณ์ของครูกับพัฒนาการของ นักเรียนชั้นอนุบาล สังกัดสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวลจันทร์ ทิมวงศ์. (2511). การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่ออาชีพครูของผู้ที่เป็นครูกับนิสิตฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิคม ดังคะพิภพ. (2516). การเปรียบเทียบบุคลิกภาพ ความเกรงใจ และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน วัยรุ่นที่มาจากครอบครัวไทยและจีน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- นัยนา บุพพวงศ์. (2538). ความวิตกกังวลของนักเรียนโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีในการแข่งขันกีฬา นักเรียน นักศึกษากรมพลศึกษา และการแข่งขันคัดเลือกกีฬาเยาวชนตัวแทนเขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภา วิจิตรศิริ. (2525). ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนหนองแคสรกิจพิทยา จังหวัดสระบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- นิภา เพชรสม. (2524). "ครูกับการพัฒนาคุณภาพของเด็ก" ครูสภ. 5 : 41 – 42 ; พฤศจิกายน 2524.
- นิยะดา ชูณะวงศ์. (2521). การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือใน บทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วน ภูมิภาค. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- บุญถิ่น อัตถากร. (2518). "แนวนโยบายการผลิตครูในอนาคต," ใน เอกสารชุดเผยแพร่การศึกษา.
หน้า 12 – 17. ตุลาคม 2518. อัดสำเนา.
- บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ. (2543). รวมบทความการวิจัย วัตถุประสงค์ และ ประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานข้าราชการ.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ประชุม ประทีปเสน. (2546). ปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการ กับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
สภาตำบลในการพัฒนา ชนบท ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอลืออำนาจ จังหวัด
อุบลราชธานี. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทศนคติการวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.
- ประวิณ รอดเขียว. (2523). ทศนคติต่อการพึ่งตนเองของประชาชนในเขตบริการของโรงเรียนใน
โครงการทดลองของโรงเรียนมัธยมชุมชนจังหวัดลำปาง. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ประสาธ ปันทวัฏกร. (2516). ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ
การคิดแบบอเนกนัย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2538). สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนกุล. (2531). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอน
ของอาจารย์ในวิทยาลัย ครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง. (ม.ป.ป.). หลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สภาวิจัยแห่งชาติ.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2529). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาจังหวัด
เชียงราย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปราณี ทินกร และฉลอมภพ สุตังการณญณ์. (2539). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลตอบแทนภาค
ราชการและการทดลองปรับให้เท่ากับภาคเอกชน. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา
ประเทศไทย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- _____. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ปียนันท์ สิลม. (2536). ผลการใช้ชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยม
ศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. .
- เปลื้อง ณ นคร. (2523). "จิตวิทยาการศึกษา" จันทรเกษม. 155 : 22-23 ; กรกฎาคม - สิงหาคม 2523.
- พกา สัตยธรรม. (2528). "วิธีสอนจริยศึกษา" วารสารมิตรครู. 27 (3) ; ธันวาคม 2528.

- ผอบเรียร วงศ์ภักดี. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์
ไทย. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2530). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พัชรารักษ์ เชียงแก้ว. (2540). การเปรียบเทียบคุณภาพของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการ
เรียนวิชาคณิตศาสตร์ที่มีรูปแบบต่างกัน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา.
- พัชรา บุญลาโก. (2527). การศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการสอน
จริยธรรมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยการสอนด้วยบทเรียนสื่อประสมตามแนวพุทธ
ศาสตร์กับการสอนตามคู่มือแนวการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.
ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดสาเนา
- พิชัย ญาณศิริ. (2536). องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่ผลงานของครูหมวดวิทยาศาสตร์ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม :
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พุทธิชาติ เอกจันทร์. (2538). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะ
กรณีจังหวัดหนองบัวลำภู. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพิ่มสุข บุญผาผาตะนัง. (2542). "ครูไทยในสหัสวรรษใหม่," ประชากรศึกษา. 50(1) : 22 – 26 ; ตุลาคม
– พฤศจิกายน.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2524). หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ภัชรา คติกุล. (2534). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนา ในทัศนะของอาสา
พัฒนา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรา จินดาศรี. (2530). การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์โรงเรียน
มัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครตามการประเมินโดยตนเองและนักเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัทนา ปันม่วง. (2536). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มานิดา อินทรีย์มีศักดิ์. (2541). สมรรถภาพของครูระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยนต์ ชุมจิตต์. (2526). ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- _____. (2531). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เยาวดี ราชชัยกุล และศิริชัย กาญจนวาสี. (2523). การสร้างแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู : รายงาน
ผลการวิจัย. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย.
- รสพร ทองโรจน์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ กับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมสังกัด กรมสามัญศึกษาจังหวัด
มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- รัตน นภารัตน์. (2531). การเปรียบเทียบผลการเรียนและการมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การสอนแบบบูรณาการกับการสอนตามคู่มือครู ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รุ่งทิพย์ เมืองโคตร. (2543). การศึกษาโครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการครูของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งเรือง ธงศิลา. (2529). ผลของการจัดการเรียนรู้เพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนโครงสร้างไวยากรณ์อังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดสาเนา.
- รุจิร ภูสาระ, เตือนใจ เกตุษา และสุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2538). การประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2542). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- _____. (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดา จันทรแสง. (2537). การวิเคราะห์ตัวประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ตามการประเมินตนเอง และนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ลัดดาวรรณ ณ ระนอง. (2525). การทดลองเพื่อใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อการพัฒนาความมีวินัยในตนเอง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดสาเนา.
- เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2538). การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดสาเนา.
- วงเดือน จงไพบูลย์. (2543). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณวิภา ทองงอก. (2517). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพครู วินัยในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน และการสอนของนิสิตฝึกสอน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- วิชาการ, กรม. (2521). แนวทางการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- _____. (2531). รายงานการวิจัยพัฒนาการศึกษาวิชาชีพในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.
- วิเชียร ไชยบัง. (2544). การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนตามการรับรู้ของครูประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิวัฒน์ อัคราณชัย. (2523). ความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในตนเองกับความซื่อสัตย์ของเด็กไทย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดสาเนา.

- วิวัฒน์ มุลสถาน. (2523). ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูและควมมีวินัยในตนเอง. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- วิลัย ตั้งจิตสมคิด. (2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วุฒินันท์ วิมลศิลป์. (2533). บรรยายภาคองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อการพัฒนาชนบท. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศรีสมร พุ่มสะอาด. (2530). การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ศิลป์ชัย สุวรรณชาติ. (2533). การเรียนรู้ทักษะการเคลื่อนไหวทฤษฎีและปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกวรัตน์ ลับเลิศลบ. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐาน จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2526). รายงานการวิจัยโครงการปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชาชน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบุญ ไกรแก้ว. (2532). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมัคร ไวยขุนทด. (2530). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสนใจในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยการสอนแบบระบบการสอนส่วนบุคคลกับการสอนตามคู่มือครูของ สสวท. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2514). การพัฒนาคุณภาพประชากรไทย. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา.
- สำรวย วรเดชะคงคา. (2534). ผลของการฝึกอบรมทางศาสนาที่มีต่อการพัฒนาจิตลักษณะของนักเรียนที่เข้าโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนที่วัดม่วง หนองแขม. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- สุโขทัยธรรมาราช, มหาวิทยาลัย. (2528). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน = Wage and salary administration. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. (2523). สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2541). การสร้างแบบทดสอบวัดลักษณะความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงและความไม่เที่ยงตรง และความเชื่อมั่น. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุนันท์ ศลโกสม. (2524). การวัดพฤติกรรมด้านความรู้และความคิด. นครปฐม : เอกสารทางวิชาการโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย.
- สุพิน บุญชูวงศ์. (2531). หลักการสอน. กรุงเทพฯ : แสงสุทธิการพิมพ์.
- สุพจน์ สิ้นสูงศักดิ์วัฒน์. (2527). การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดบุรีรัมย์. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

- สุวรงค์ โล้วตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2528). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงานส่งเสริมการเกษตร.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หทัยรัตน์ เจียรกร. (2542). การศึกษาเปรียบเทียบความรู้และเจตคติของประชาชนที่มีต่อการบริการ
ไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนันต์ ศรีโสภณ. (2527). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ออตสำเนา.
- อนุชิต สงแสง. (2530). การศึกษาวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ออตสำเนา.
- อรัญญ์ จันทวิชานวงศ์. (2523). รูปแบบของนิทานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถม
ศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อาภา จันทรสกุล. (2535). ทฤษฎีและวิธีการให้คำปรึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- อารมณีย์ เทียนพิทักษ์. (2528). องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์
วิชาชีพตามการรับรู้ของอาจารย์ในเทศก์ ฝ่ายคณะอาจารย์ในเทศก์ ฝ่ายโรงเรียน ผู้บริหารและนิสิตที่
ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ก.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนวยการ เลิศขันธ์. (2542). การประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศิลปสนองการพิมพ์.
- อำนาจ เจริญศิลป์. (2526). การศึกษาประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- อุทุมพร จามรมาน. (2530). แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้. กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชชิ่ง.
———. (2532). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน. กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชชิ่ง.
- อุทุมพร ทองอุไทย. (2523). การประเมินอาจารย์ : วิจัยและเครื่องมือ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อุบล ภัทระ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์
วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อุบล ภูธรราช. (2530). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และจุดสนใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา
คณิตศาสตร์เรื่อง พื้นที่ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้บทเรียนโมดูลและการ
สอนตามคู่มือครูของ สสวท. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- อุบล วรณพาด. (2544). เจตคติต่ออาชีพครู ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โอภาส สายคำพันธ์. (2541). คุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- Arthur S. Reber. (1985). *The Penguin : Dictionary of Psychology*. England : Penguin Group Inc.
- Atkinson, John W. (1964). *An Introduction to Motivation*. Princeton : D. Van Nostrand.
- . (1966). *Motive in Fantasy, Action and Society*. New Delhi : PVT., 1966.
- Ausubel, David P. (1965). *Ego Development and The Personality*. 3rd ed. New York : Grune and Stration, Inc.
- Baruch, D. (1949). *New Ways in Discipline*. New York : Witesey House.
- Bloom, Benjamin S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives Handbook I : Cognitive Domain*. New York : Devid McKay Company Inc.
- Brisbane, Holly E. (1994). *The Development Child : Understanding Children and Parenting*. 6th ed. New York : Glencoe.
- Browne, C.G. and Thomas S. Cohn. (1958). *The Study of Leadership*. Illinois : The Interslate Printer and Publishers, Inc. 478 p.
- Bryant, Walker. (1972). *Dissertation Abstracts International*. 32 (8) : 4854 B ; Feb.
- Cattell, R.B. (1969). "Are I.Q. Tests Intelligent?", In *Reading in Psychology Today*. California : Communication / Research / Machine.
- Chulam, Raza N., Bhutlo Ali, Mohammad A Mehar. (1978). *The Quality of Teacher's Performance in Primary Schools of Province of Sind as a Sound Base*. Baurean of Curriculum and Extension wing Sind Hyderabad Pakistan in callaboration will Federal Ministry of Education Island. 184 p.
- Dodl, Norman R. (1978). "Selecting Competencies Outcome for Teacher Education" *The Journal of Teacher Education*. 26(2) : 194 ; February.
- Endler, Norman S. and Edward Jean. (1982). "Stress and Personality" in *Handbook of Stress*. New York : Macmillan.
- English, H.B. and A.C. English. (1958). *A Comprehensive Dictionary of Psychology and Psychoanalytical Terms*. Long : Greem and Co.
- Funk and Wagnalls. (1961). "New Standard," *Dictionary of the English Language*. New York : Funk and Wagna....
- Gibson and Hunt. (1965). *The School Personal Administration*. Boston : Honghton Mifflen Company.
- Good, Carter V. (1959). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- . (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : Teacher College Press.
- Groen, J.J. (1975). "The Measurement of Emotion and Arousal in Clinical Psysiological Laboratory and In Medical Practice," In *Emotions Their Parameters and Measurement*. New York : Raven Press.
- Guilford, J.P. (1959). *Personality*. New York : McGraw-Hill.
- Herman, Hubert J.M. (1970). "A Questionnaire Measure of Achievement Motivation" *Journal Of Applied Psychology*. 54 : 353 – 363 ; August.

- Hillgard, Ernest R. (1975). *Introduction to Psychology*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Kagan, Jerome and Ernest. (1976). *Psychology and Introduction*. 3rd ed. New York : Harcourt
Brade Jovanovich.
- Kerlinger, Fred N. and Pedhazur, Elasar J. (1973). *Multiple Regression in Behavior Research*.
New York : Holt Rinehart and Winston.
- Lader, M. and I. Marks. (1971). *Clinical Anxiety*. London : William Heineman Medical Book
Limited.
- Lawshe, C.H. (1966). *Principle of Personnel Testing*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Levitt, E.E. (1967). *The Psychology of Anxiety*. New York : Bobbs-Merrill, co.
- Lindgren, Henry C. (1967). *Educational Psychology in Classroom*. 3rd ed. New York :
Macmillan.
- McClelland, David C. and others. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appleton Century
Croff.
- Megginson, Leon C. (1972). *Personnel : A Behavior Approach to Administration*. Homewood,
Illinois : Richard D. Irwin Inc.
- Murray, Henry A. (1964). *Motive and Emotion*. Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- Secord, Paul F. And Carl W. Backman. (1964). *Social Psychology*. New York : McGraw-Hill Book
Company.
- Shortridge, L.M. and J.E. Lee. (1980). *Introduction to Nursing Practice*. New York : McGraw – Hill
Book Co.
- Sidonie (Matsner) Gruenberg. (1954). *The Encyclopedia of Child Care and Guidance*. New York :
Doubleday & Company Inc.
- Spielberger, C.D., and Hackfort, D. (1989). "Strss and anxiety in sports" *Anxiety in Sports : An
International Perspective*. New York : Academic Press.
- Thrape, Edith Moore. (1976). "A Study of Morale of Elementary Junior – High and High School
Teachers in Louisiana Public School," *Dissertation Abstracts International*. December
Vol. 36 p. 3280 – A.
- Vincent, Elizabeth Lee. (1961). *Human Psychological Development*. New York : The Ronal
Press Company.
- Weiner, Bernard. (1972). "Attribution Theory Achievement Motivation and The Education
Process" *Review of Educational Research*. 42 : 203-215 ; Spring.
- Wiggins, Jerry S. and others. (1971). *The Psychology of Personality*. Addison-Wesley Publishing
Company.
- Wilson-Barnet, J. (1992). Anxiety. In J.I. Brooking, S. A.H. Ritter & B. L. Thomas (Eds.),
A textbook of psychiatric and mental health nursing (p.373-383). London :
churchill Livingstone.

Zung, W.W. and J.O. Cavenar. (1980). "Assessment Scales and Techniques," *Handbook on Stress and Anxiety*. San Francisco : Jossey Bass Publishers.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
จดหมายติดต่อขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/3/73



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาราษฎร์บำเพ็ญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายณัฐภัทร ธรณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ และ อาจารย์ละอียด รักษ์เผ่า เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายณัฐภัทร ธรณี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเชรากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2153647

ที่ ศธ 0519.12/3/๗๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสนนอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายณัฐภัทร ธรณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ และ อาจารย์ละอียด รักษ์เผ่า เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายณัฐภัทร ธรณี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จิระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2153647

ที่ ศร 0519.12/ 3/๖3



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตออกระเบียบการวิจัย

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดชัยมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายณัฐภัทร ธรณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ และ อาจารย์ละอียด รักษ์เผ่า เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2548

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตออกระเบียบการวิจัย ได้โปรดพิจารณาให้ นายณัฐภัทร ธรณี ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2153647

ที่ ศธ 0519.12/ 3/73



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรุ่งเรืองอุปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายณัฐภัทร ธรณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ และ อาจารย์ละอียด รักษ์เผ่า เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายณัฐภัทร ธรณี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2153647

ที่ ศธ 0519.12/ 3/73



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกิงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายณัฐภัทร ธรณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ และ อาจารย์ละอียด รักษ์เผ่า เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2548

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายณัฐภัทร ธรณี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2153647

ที่ ศธ 0519.12/ 3/73



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตออกระเบียบการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมัชฌันติการาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายณัฐภัทร ธรณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ และ อาจารย์ละอียด รักษ์เผ่า เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2548

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตออกระเบียบการ ได้โปรดพิจารณาให้ นายณัฐภัทร ธรณี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2153647

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รศ.ดร. สุพัทตร์ พิบูลย์	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์เพ็ญศรี สว่างเนตร	ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์สุทธิพงษ์ บุญผดุง	ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร. เรวดี ทรงเที่ยง	ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร. พรพรรณ บุญประกอบ	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 8 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ด้าน	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1. ความพึงพอใจในผลตอบแทน	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	0.60	คัดเลือกไว้
	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1.00	คัดเลือกไว้
	7	1.00	คัดเลือกไว้
	8	0.60	คัดเลือกไว้
	9	1.00	คัดเลือกไว้
	10	1.00	คัดเลือกไว้
	11	1.00	คัดเลือกไว้
	12	1.00	คัดเลือกไว้
	13	1.00	คัดเลือกไว้
	14	0.80	คัดเลือกไว้
	15	1.00	คัดเลือกไว้
	16	1.00	คัดเลือกไว้
	17	0.80	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้
	19	1.00	คัดเลือกไว้
	20	1.00	คัดเลือกไว้
	21	0.40	คัดออก
	22	1.00	คัดเลือกไว้
	23	1.00	คัดเลือกไว้
	24	0.80	คัดเลือกไว้
	25	0.80	คัดเลือกไว้
2. ด้านความรู้	1	0.60	คัดเลือกไว้
	2	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	0.60	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
	6	1.00	คัดเลือกไว้
	7	0.80	คัดเลือกไว้
	8	0.80	คัดเลือกไว้
	9	1.00	คัดเลือกไว้
	10	1.00	คัดเลือกไว้
	11	1.00	คัดเลือกไว้
	12	1.00	คัดเลือกไว้
	13	1.00	คัดเลือกไว้
	14	0.80	คัดเลือกไว้
	15	0.40	คัดออก
	16	1.00	คัดเลือกไว้
	17	1.00	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้
	19	1.00	คัดเลือกไว้
	20	1.00	คัดเลือกไว้
	21	1.00	คัดเลือกไว้
	22	0.60	คัดเลือกไว้
	23	1.00	คัดเลือกไว้
	24	1.00	คัดเลือกไว้
	25	1.00	คัดเลือกไว้
3. ด้านความวิตกกังวล	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1.00	คัดเลือกไว้
	7	1.00	คัดเลือกไว้
	8	0.20	คัดออก
	9	1.00	คัดเลือกไว้
	10	0.60	คัดเลือกไว้
	11	1.00	คัดเลือกไว้
	12	0.80	คัดเลือกไว้

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
	13	1.00	คัดเลือกไว้
	14	1.00	คัดเลือกไว้
	15	1.00	คัดเลือกไว้
	16	0.80	คัดเลือกไว้
	17	1.00	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้
	19	1.00	คัดเลือกไว้
	20	1.00	คัดเลือกไว้
	21	0.60	คัดเลือกไว้
	22	1.00	คัดเลือกไว้
	23	1.00	คัดเลือกไว้
	24	1.00	คัดเลือกไว้
	25	1.00	คัดเลือกไว้
4. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้
	6	0.80	คัดเลือกไว้
	7	0.80	คัดเลือกไว้
	8	1.00	คัดเลือกไว้
	9	1.00	คัดเลือกไว้
	10	1.00	คัดเลือกไว้
	11	1.00	คัดเลือกไว้
	12	1.00	คัดเลือกไว้
	13	1.00	คัดเลือกไว้
	14	1.00	คัดเลือกไว้
	15	0.60	คัดเลือกไว้
	16	0.60	คัดเลือกไว้
	17	0.20	คัดออก
	18	0.60	คัดเลือกไว้
	19	0.80	คัดเลือกไว้

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
	20	0.60	คัดเลือกไว้
	21	0.40	คัดออก
	22	0.60	คัดเลือกไว้
	23	0.80	คัดเลือกไว้
	24	1.00	คัดเลือกไว้
	25	0.00	คัดออก
5. ด้านความรับผิดชอบ	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	0.20	คัดออก
	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1.00	คัดเลือกไว้
	7	1.00	คัดเลือกไว้
	8	1.00	คัดเลือกไว้
	9	1.00	คัดเลือกไว้
	10	1.00	คัดเลือกไว้
	11	0.80	คัดเลือกไว้
	12	1.00	คัดเลือกไว้
	13	1.00	คัดเลือกไว้
	14	1.00	คัดเลือกไว้
	15	1.00	คัดเลือกไว้
	16	1.00	คัดเลือกไว้
	17	0.60	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้
	19	1.00	คัดเลือกไว้
	20	1.00	คัดเลือกไว้
	21	1.00	คัดเลือกไว้
	22	1.00	คัดเลือกไว้
	23	1.00	คัดเลือกไว้
	24	1.00	คัดเลือกไว้
	25	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
6. ด้านความมีวินัยในตนเอง	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	0.60	คัดเลือกไว้
	3	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1.00	คัดเลือกไว้
	7	1.00	คัดเลือกไว้
	8	1.00	คัดเลือกไว้
	9	1.00	คัดเลือกไว้
	10	1.00	คัดเลือกไว้
	11	1.00	คัดเลือกไว้
	12	1.00	คัดเลือกไว้
	13	1.00	คัดเลือกไว้
	14	1.00	คัดเลือกไว้
	15	1.00	คัดเลือกไว้
	16	1.00	คัดเลือกไว้
	17	1.00	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้
	19	1.00	คัดเลือกไว้
	20	1.00	คัดเลือกไว้
	21	1.00	คัดเลือกไว้
	22	0.60	คัดเลือกไว้
	23	1.00	คัดเลือกไว้
	24	0.40	คัดออก
	25	1.00	คัดเลือกไว้
7. ด้านเจตคติต่ออาชีพครู	1	0.60	คัดเลือกไว้
	2	0.60	คัดเลือกไว้
	3	0.80	คัดเลือกไว้
	4	0.60	คัดเลือกไว้
	5	0.60	คัดเลือกไว้
	6	0.60	คัดเลือกไว้
	7	0.60	คัดเลือกไว้

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
	8	0.60	คัดเลือกไว้
	9	0.60	คัดเลือกไว้
	10	0.60	คัดเลือกไว้
	11	0.60	คัดเลือกไว้
	12	0.60	คัดเลือกไว้
	13	0.60	คัดเลือกไว้
	14	0.60	คัดเลือกไว้
	15	0.60	คัดเลือกไว้
	16	0.60	คัดเลือกไว้
	17	1.00	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้
	19	1.00	คัดเลือกไว้
	20	1.00	คัดเลือกไว้
	21	1.00	คัดเลือกไว้
	22	1.00	คัดเลือกไว้
	23	1.00	คัดเลือกไว้
	24	1.00	คัดเลือกไว้
	25	1.00	คัดเลือกไว้
8. ประสิทธิภาพการสอน	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1.00	คัดเลือกไว้
	3	0.80	คัดเลือกไว้
	4	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1.00	คัดเลือกไว้
	7	0.80	คัดเลือกไว้
	8	1.00	คัดเลือกไว้
	9	0.80	คัดเลือกไว้
	10	1.00	คัดเลือกไว้
	11	0.80	คัดเลือกไว้
	12	1.00	คัดเลือกไว้
	13	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
	14	1.00	คัดเลือกไว้
	15	1.00	คัดเลือกไว้
	16	1.00	คัดเลือกไว้
	17	1.00	คัดเลือกไว้
	18	1.00	คัดเลือกไว้
	19	1.00	คัดเลือกไว้
	20	1.00	คัดเลือกไว้
	21	1.00	คัดเลือกไว้
	22	1.00	คัดเลือกไว้
	23	1.00	คัดเลือกไว้
	24	1.00	คัดเลือกไว้
	25	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ด้าน	ข้อ	ค่า t	ผลการคัดเลือก
1. ความพึงพอใจในผลตอบแทน	1	2.887**	คัดเลือกไว้
	2	3.292**	คัดเลือกไว้
	3	2.342*	คัดเลือกไว้
	4	1.697	คัดออก
	5	3.849**	คัดเลือกไว้
	6	2.921**	คัดเลือกไว้
	7	2.299*	คัดออก
	8	1.044	คัดออก
	9	2.831**	คัดเลือกไว้
	10	1.950	คัดออก
	11	2.089*	คัดออก
	12	2.274*	คัดออก
	13	1.844	คัดออก
	14	4.311**	คัดเลือกไว้
	15	2.584*	คัดเลือกไว้
	16	2.623*	คัดเลือกไว้
	17	3.711**	คัดเลือกไว้
	18	5.880**	คัดเลือกไว้
	19	2.310*	คัดออก
	20	3.326**	คัดเลือกไว้
	21	2.942**	คัดเลือกไว้
	22	3.490**	คัดเลือกไว้
	23	2.605*	คัดเลือกไว้
	24	1.086	คัดออก
2. ด้านความรู้	1	3.508**	คัดเลือกไว้
	2	-1.509	คัดออก
	3	2.521*	คัดเลือกไว้
	4	2.066*	คัดออก
	5	2.990**	คัดเลือกไว้
	6	3.231**	คัดเลือกไว้
	7	-0.568	คัดออก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่า t	ผลการคัดเลือก
	8	-1.530	คัดออก
	9	.000	คัดออก
	10	1.727	คัดออก
	11	2.776**	คัดเลือกไว้
	12	2.898**	คัดเลือกไว้
	13	1.525	คัดออก
	14	-2.299*	คัดออก
	15	3.098**	คัดเลือกไว้
	16	5.255**	คัดเลือกไว้
	17	3.283**	คัดเลือกไว้
	18	3.656**	คัดเลือกไว้
	19	3.413**	คัดเลือกไว้
	20	3.898**	คัดเลือกไว้
	21	4.753**	คัดเลือกไว้
	22	.000	คัดออก
	23	3.251**	คัดเลือกไว้
	24	3.785**	คัดเลือกไว้
3. ด้านความวิตกกังวล	1	3.194**	คัดเลือกไว้
	2	2.788**	คัดเลือกไว้
	3	4.227**	คัดเลือกไว้
	4	-.587	คัดออก
	5	4.428**	คัดเลือกไว้
	6	1.718	คัดออก
	7	1.667	คัดออก
	8	4.260**	คัดเลือกไว้
	9	4.241**	คัดเลือกไว้
	10	4.739**	คัดเลือกไว้
	11	2.642**	คัดออก
	12	2.479*	คัดออก
	13	3.569**	คัดเลือกไว้
	14	2.479*	คัดออก
	15	3.253**	คัดเลือกไว้

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่า t	ผลการคัดเลือก
	16	1.858	คัดออก
	17	3.613**	คัดเลือกไว้
	18	4.842**	คัดเลือกไว้
	19	4.487**	คัดเลือกไว้
	20	3.231**	คัดเลือกไว้
	21	2.118*	คัดออก
	22	.461	คัดออก
	23	6.410**	คัดเลือกไว้
	24	2.944**	คัดเลือกไว้
4. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1	4.070**	คัดเลือกไว้
	2	3.270**	คัดเลือกไว้
	3	3.422**	คัดเลือกไว้
	4	.343	คัดออก
	5	2.474*	คัดออก
	6	4.464**	คัดเลือกไว้
	7	3.567**	คัดเลือกไว้
	8	2.752**	คัดออก
	9	3.264**	คัดเลือกไว้
	10	3.464**	คัดเลือกไว้
	11	3.178**	คัดเลือกไว้
	12	4.236**	คัดเลือกไว้
	13	1.414	คัดออก
	14	3.131**	คัดเลือกไว้
	15	2.821**	คัดเลือกไว้
	16	2.467*	คัดออก
	17	4.323**	คัดเลือกไว้
	18	3.992**	คัดเลือกไว้
	19	4.282**	คัดเลือกไว้
	20	2.021*	คัดออก
	21	3.357**	คัดเลือกไว้
	22	-1.123	คัดออก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่า t	ผลการคัดเลือก
5. ด้านความรับผิดชอบ	1	3.938**	คัดเลือกไว้
	2	4.094**	คัดเลือกไว้
	3	.537	คัดออก
	4	1.533	คัดออก
	5	2.412*	คัดออก
	6	1.725	คัดออก
	7	7.556**	คัดเลือกไว้
	8	5.176**	คัดเลือกไว้
	9	2.787**	คัดออก
	10	3.667**	คัดเลือกไว้
	11	4.641**	คัดเลือกไว้
	12	4.449**	คัดเลือกไว้
	13	2.946**	คัดออก
	14	2.091*	คัดออก
	15	6.955**	คัดเลือกไว้
	16	5.263**	คัดเลือกไว้
	17	5.683**	คัดเลือกไว้
	18	3.291**	คัดออก
	19	4.711**	คัดเลือกไว้
	20	6.804**	คัดเลือกไว้
	21	3.481**	คัดออก
	22	4.565**	คัดเลือกไว้
	23	6.635**	คัดเลือกไว้
	24	8.529**	คัดเลือกไว้
6. ด้านความมีวินัยในตนเอง	1	8.436**	คัดเลือกไว้
	2	7.975**	คัดเลือกไว้
	3	6.512**	คัดเลือกไว้
	4	8.329**	คัดเลือกไว้
	5	5.617**	คัดเลือกไว้
	6	7.089**	คัดเลือกไว้
	7	3.403**	คัดเลือกไว้
	8	2.824**	คัดออก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่า t	ผลการคัดเลือก
	9	4.012**	คัดเลือกไว้
	10	2.823**	คัดออก
	11	5.231**	คัดเลือกไว้
	12	6.654**	คัดเลือกไว้
	13	6.879**	คัดเลือกไว้
	14	2.783**	คัดออก
	15	6.538**	คัดเลือกไว้
	16	4.247**	คัดเลือกไว้
	17	5.799**	คัดเลือกไว้
	18	6.080**	คัดเลือกไว้
	19	1.919	คัดออก
	20	.361	คัดออก
	21	2.366*	คัดออก
	22	1.324	คัดออก
	23	.561	คัดออก
	24	1.231	คัดออก
7. ด้านเจตคติต่ออาชีพครู	1	2.465*	คัดเลือกไว้
	2	.910	คัดออก
	3	1.108	คัดออก
	4	2.667**	คัดเลือกไว้
	5	-2.018*	คัดออก
	6	2.677**	คัดเลือกไว้
	7	.874	คัดออก
	8	-1.062	คัดออก
	9	2.105*	คัดเลือกไว้
	10	3.431**	คัดเลือกไว้
	11	.158	คัดออก
	12	3.073**	คัดเลือกไว้
	13	-.386	คัดออก
	14	-.445	คัดออก
	15	2.848**	คัดเลือกไว้
	16	2.654*	คัดเลือกไว้

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่า t	ผลการคัดเลือก
	17	4.577**	คัดเลือกไว้
	18	2.791**	คัดเลือกไว้
	19	3.899**	คัดเลือกไว้
	20	4.378**	คัดเลือกไว้
	21	1.462	คัดออก
	22	-1.188	คัดออก
	23	2.085*	คัดเลือกไว้
	24	2.835**	คัดเลือกไว้
	25	3.720**	คัดเลือกไว้
8. ประสิทธิภาพการสอน	1	3.135**	คัดเลือกไว้
	2	5.508**	คัดเลือกไว้
	3	.118	คัดออก
	4	.513	คัดออก
	5	.000	คัดออก
	6	1.268	คัดออก
	7	.839	คัดออก
	8	2.051*	คัดออก
	9	4.312**	คัดเลือกไว้
	10	3.564**	คัดเลือกไว้
	11	-1.819	คัดออก
	12	7.132**	คัดเลือกไว้
	13	3.968**	คัดเลือกไว้
	14	6.075**	คัดเลือกไว้
	15	5.159**	คัดเลือกไว้
	16	3.797**	คัดเลือกไว้
	17	4.932**	คัดเลือกไว้
	18	5.390**	คัดเลือกไว้
	19	4.446**	คัดเลือกไว้
	20	6.110**	คัดเลือกไว้
	21	5.601**	คัดเลือกไว้
	22	2.648**	คัดออก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่า t	ผลการคัดเลือก
	23	2.738**	คัดออก
	24	2.410*	คัดออก
	25	4.111**	คัดเลือกไว้

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 คุณภาพของแบบสอบถาม

ด้าน	ข้อ	ค่า t	r_{tt}
1. ความพึงพอใจในผลตอบแทน	1	2.887**	.9321
	2	3.292**	
	3	2.342*	
	4	3.849**	
	5	2.921**	
	6	2.831**	
	7	4.311**	
	8	2.584*	
	9	2.623*	
	10	3.711**	
	11	5.880**	
	12	3.326**	
	13	2.942**	
	14	3.490**	
	15	2.605*	
2. ด้านความรู้	1	3.508**	.8381
	2	2.521*	
	3	2.990**	
	4	3.231**	
	5	2.776**	
	6	2.898**	
	7	3.098**	
	8	5.255**	
	9	3.283**	
	10	3.656**	
	11	3.413**	
	12	3.898**	
	13	4.753**	
	14	3.251**	
	15	3.785**	

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่า t	r_{11}
3. ด้านความวิตกกังวล	1	3.194**	.7828
	2	2.788**	
	3	4.227**	
	4	4.428**	
	5	4.260**	
	6	4.241**	
	7	4.739**	
	8	3.569**	
	9	3.253**	
	10	3.613**	
	11	4.842**	
	12	4.487**	
	13	3.231**	
	14	6.410**	
	15	2.944**	
4. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1	4.070**	.9231
	2	3.270**	
	3	3.422**	
	4	4.464**	
	5	3.567**	
	6	3.264**	
	7	3.464**	
	8	3.178**	
	9	4.236**	
	10	3.131**	
	11	2.821**	
	12	4.323**	
	13	3.992**	
	14	4.282**	
	15	3.357**	

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่า t	r _{tt}
5. ด้านความรับผิดชอบ	1	3.938**	.8063
	2	4.094**	
	3	7.556**	
	4	5.176**	
	5	3.667**	
	6	4.641**	
	7	4.449**	
	8	6.955**	
	9	5.263**	
	10	5.683**	
	11	4.711**	
	12	6.804**	
	13	4.565**	
	14	6.635**	
	15	8.529**	
6. ด้านความมีวินัยในตนเอง	1	8.436**	.8328
	2	7.975**	
	3	6.512**	
	4	8.329**	
	5	5.617**	
	6	7.089**	
	7	3.403**	
	8	4.012**	
	9	5.231**	
	10	6.654**	
	11	6.879**	
	12	6.538**	
	13	4.247**	
	14	5.799**	
	15	6.080**	

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่า t	r _u
7. ด้านเจตคติต่ออาชีพครู	1	2.465*	.8638
	2	2.667**	
	3	2.677**	
	4	2.105*	
	5	3.431**	
	6	3.073**	
	7	2.848**	
	8	2.654*	
	9	4.577**	
	10	2.791**	
	11	3.899**	
	12	4.378**	
	13	2.085*	
	14	2.835**	
	15	3.720**	
8. ประสิทธิภาพการสอน	1	3.135**	.9194
	2	5.508**	
	3	4.321**	
	4	3.564**	
	5	7.132**	
	6	3.968**	
	7	6.075**	
	8	5.159**	
	9	3.797**	
	10	4.932**	
	11	5.390**	
	12	4.446**	
	13	6.110**	
	14	5.601**	
	15	4.111**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคผนวก ง
ตัวอย่างแบบสอบถาม

**แบบสอบถามปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งสิ้น 6 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์การสอนของครู
 - ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในผลตอบแทน
 - ตอนที่ 3 ความรู้ และความวิตกกังวล
 - ตอนที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ประสิทธิภาพการสอน
 - ตอนที่ 6 เจตคติต่ออาชีพครู
2. การตอบแบบสอบถามให้ครูผู้สอนเป็นผู้ตอบ และขอความกรุณาอ่านคำชี้แจงแต่ละตอนให้ละเอียดและทำให้ครบทุกข้อ
3. การตอบแบบสอบถามนี้จะมีความลับ การวิเคราะห์ผลจะทำในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายณัฐภัทร ธรณี
นิสิตปริญญาโทสาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามประสบการณ์การสอนของครู

คำชี้แจง ให้ครูผู้สอนอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านมีประสบการณ์ในการสอน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในผลตอบแทน

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้ เป็นการถามระดับความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ท่านได้รับ ให้ครูผู้สอนอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความรู้สึกและความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ			
		มาก	ค่อนข้างมาก	น้อย	ไม่พอใจ
1	เงินเดือนที่ได้รับ.....				
2	รายได้จากการสอนพิเศษ.....				
3	โบนัสของข้าราชการ.....				
4	เงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะของครู.....				
5	บัญชีเงินเดือนและการเข้าสู่แท่งเงินเดือนใหม่.....				
6	เงินช่วยเหลือบุตรของกรุงเทพมหานคร.....				
7	สิทธิการลา.....				
8	การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ.....				
9	การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์.....				
10	สวัสดิการการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร.....				
11	สวัสดิการเกี่ยวกับอาหารกลางวัน.....				
12	สิทธิประโยชน์ด้านการใช้ตำแหน่งประกันตัวในคดีความ.....				
13	สิทธิประโยชน์ในการขอโอนย้าย.....				
14	บำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ.....				
15	สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิก ชพค.....				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรู้ และความวิตกกังวล

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้ เป็นการถามระดับความรู้และความวิตกกังวลของท่าน ให้ครูผู้สอนอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับระดับที่ท่านรู้และวิตกกังวล

ด้าน	ข้อ ที่	ข้อความ	มาก	ค่อนข้าง มาก	น้อย	ไม่มี
ความรู้	1	ข้าพเจ้ามีความรู้เกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ.....				
	2	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้.....				
	3	ข้าพเจ้ามีความรู้เรื่องเทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียน.....				
	4	ข้าพเจ้ามีความรู้เรื่องการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....				
	5	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรแกนกลาง.....				
	6	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรท้องถิ่น.....				
	7	ข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร.....				
	8	ข้าพเจ้ารู้เรื่องการวัดผลตามสภาพจริง.....				
	9	ข้าพเจ้ารู้เกี่ยวกับการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน.....				
	10	ข้าพเจ้ารู้วิธีสร้างข้อสอบแบบปรนัย.....				
	11	ข้าพเจ้ารู้วิธีสร้างข้อสอบแบบอัตนัย.....				
	12	ข้าพเจ้ารู้วิธีในการวิเคราะห์ข้อสอบ.....				
	13	ข้าพเจ้ามีความรู้เรื่องจิตวิทยาเด็ก.....				
	14	ข้าพเจ้ารู้เกี่ยวกับการแนะนือนักเรียน.....				
	15	ข้าพเจ้ารู้เทคนิคในการเสริมแรงแก่นักเรียน.....				
ความวิตกกังวล	1	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดเมื่อนักเรียนไม่ทำการบ้าน.....				
	2	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดเรื่องการประเมินมาตรฐานโรงเรียน.....				
	3	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดเมื่อมีเสียงรบกวนระหว่างสอน.....				
	4	ข้าพเจ้าเครียดเมื่อรู้ว่าต้องสอนวิชาที่ไม่ถนัด.....				
	5	ข้าพเจ้ารู้สึกกระวนกระวายใจว่าจะทำงานไม่เสร็จ.....				
	6	ข้าพเจ้ารู้สึกกระวนกระวายใจระหว่างรอผู้มาตรวจเยี่ยมโรงเรียน.....				

ด้าน	ข้อ ที่	ข้อความ	มาก	ค่อนข้าง มาก	น้อย	ไม่มี
ความวิตกกังวล	7	ข้าพเจ้ารู้สึกกระวนกระวายใจว่าจะเตรียมการสอนไม่ทัน.....				
	8	ข้าพเจ้ากังวลว่าจะถูกตำหนิเมื่อถูกเชิญเข้าพบผู้บริหาร.....				
	9	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่นักเรียนทำแบบฝึกหัดไม่ได้..				
	10	ข้าพเจ้าไม่สบายใจเมื่อลงโทษนักเรียน.....				
	11	ข้าพเจ้าไม่สบายใจว่าปฏิบัติงานได้แยลงกว่าเดิม.....				
	12	ข้าพเจ้าไม่สบายใจเมื่อต้องรับผิดชอบงานแต่เพียงผู้เดียว.....				
	13	ข้าพเจ้าเกรงว่าจะอธิบายบทเรียนวากวน.....				
	14	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนว่าจะเลิกหรือเป็นครูต่อไป.....				
	15	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนในขอบเขตหน้าที่ของครู.....				

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้ เป็นการถามระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน ให้ครูผู้สอนอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	จริงมาก	ค่อนข้างจริง	จริงน้อย	ไม่จริง
1	ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ยากให้สำเร็จ.....				
2	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่เห็นผลงานชัดเจน.....				
3	ข้าพเจ้าพยายามหาเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการสอน.....				
4	ข้าพเจ้าใช้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้.....				
5	ข้าพเจ้าจะไม่ทำงานนั้นต่อถ้ารู้ว่าสำเร็จได้ยาก.....				
6	ข้าพเจ้ามีความอดทนต่อความผิดหวัง.....				
7	ข้าพเจ้าทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่.....				
8	เมื่อมีปัญหาข้าพเจ้าขอคำปรึกษาจากผู้รู้.....				
9	เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจสิ่งที่สอนข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอย.....				
10	ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานให้ผลงานออกมาดี.....				
11	ข้าพเจ้าต้องการมีผลงานดีกว่าผู้อื่น.....				
12	ข้าพเจ้าต้องการชนะการประกวดผลงานต่าง ๆ.....				
13	ข้าพเจ้าต้องการทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้า.....				
14	ข้าพเจ้าต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน.....				
15	ข้าพเจ้าพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ.....				

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และประสิทธิภาพการสอน

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้ เป็นการถามระดับความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง และประสิทธิภาพการสอนของท่าน ให้ครูผู้สอนอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับกรกระทำของท่าน

ด้าน	ข้อ ที่	ข้อความ	ทำ เป็น ประจำ	ทำ บ่อย ครั้ง	ทำ น้อย ครั้ง	ไม่ เคย ทำ
ความรับผิดชอบ	1	ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย.....				
	2	ข้าพเจ้าทำกิจกรรมของโรงเรียนจนเสร็จ แม้ว่าจะมี ปัญหากับเพื่อนร่วมงานก็ตาม.....				
	3	ข้าพเจ้าตรวจงานของนักเรียนในชั่วโมงที่ว่าง.....				
	4	ข้าพเจ้าตรวจสอบข้อบกพร่องของงานที่ทำ.....				
	5	ข้าพเจ้ารับงานจากผู้บังคับบัญชาแล้วลืมหา.....				
	6	ข้าพเจ้าถูกผู้บริหารทวงถามงานที่มอบหมายให้ทำ.....				
	7	ข้าพเจ้าส่งงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้ทำจนครบถ้วน.....				
	8	ข้าพเจ้ารีบแก้ไขทันทีเมื่อพบว่างานมีข้อบกพร่อง.....				
	9	ข้าพเจ้าส่งงานเป็นคนสุดท้ายของโรงเรียน.....				
	10	ข้าพเจ้าปรับปรุงแผนการสอน.....				
	11	ข้าพเจ้าโยนความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน.....				
	12	ข้าพเจ้ายอมรับความผิดในการสอนเมื่อนักเรียนสอบ ตกมาก.....				
	13	ข้าพเจ้าชดใช้คืนเมื่อสิ่งของที่ยืมมาแตกหักเสียหาย....				
	14	ข้าพเจ้าขอโทษเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนทำให้งานไม่ สำเร็จ.....				
	15	ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารว่าเป็นผู้มีความ รับผิดชอบ.....				

ด้าน	ข้อ ที่	ข้อความ	ทำ เป็น ประจำ	ทำ บ่อย ครั้ง	ทำ น้อย ครั้ง	ไม่ เคย ทำ
ควมมีวินัย ในตนเอง	1	ข้าพเจ้าคิดไตร่ตรองก่อนพูดหรือทำ.....				
	2	ข้าพเจ้ากำหนดแผนการทำงานล่วงหน้า.....				
	3	ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ตามแผนที่กำหนดขึ้น.....				
	4	ข้าพเจ้าจะไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา.....				
	5	ข้าพเจ้าทำงานแบบผลัดวันประกันพรุ่ง.....				
	6	ข้าพเจ้าเข้านอนและตื่นนอนเป็นเวลา.....				
	7	ข้าพเจ้าใช้จ่ายเงินรายได้ของตนเอง.....				
	8	ข้าพเจ้านั่งด้วยอาการสำรวมเมื่อนั่งอยู่ในห้อง ประชุม.....				
	9	ข้าพเจ้าเก็บหนังสือเข้าที่เมื่อหยิบหนังสือในห้องสมุด มาใช้.....				
	10	ข้าพเจ้าพูดคุยเสียงดังขณะอยู่ในห้องประชุม.....				
	11	ข้าพเจ้าคุยเรื่องส่วนตัวขณะเข้าอบรม.....				
	12	ข้าพเจ้าเข้าสอนตรงตามเวลา.....				
	13	ข้าพเจ้าข้ามถนนโดยใช้สะพานลอย.....				
	14	ข้าพเจ้าลัดคิวในการรับบริการต่างๆ.....				
	15	ข้าพเจ้าทิ้งขยะบนทางเท้า.....				
ประสิทธิภาพ การสอน	1	ข้าพเจ้าเตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ.....				
	2	ข้าพเจ้ากำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้อง กับจุดประสงค์การเรียนรู้.....				
	3	ข้าพเจ้าปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา.....				
	4	ข้าพเจ้าตรวจผลงานของนักเรียนอย่างละเอียด.....				
	5	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามทั้งใน ระหว่างการสอนและภายหลังการสอน.....				
	6	ข้าพเจ้าตรวจสอบความรู้พื้นฐานของนักเรียนก่อน สอนเนื้อหาใหม่.....				
	7	ข้าพเจ้าอธิบายเกณฑ์การประเมินผลให้นักเรียน ทราบล่วงหน้า.....				

ด้าน	ข้อ ที่	ข้อความ	ทำ เป็น ประจำ	ทำ บ่อย ครั้ง	ทำ น้อย ครั้ง	ไม่ เคย ทำ
ประสิทธิภาพ การสอน	8	ใช้วิธีวัดและประเมินผลหลายวิธี.....				
	9	ทำการวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์..				
	10	นำผลการวัดและประเมินผลมาใช้ปรับปรุงการเรียน การสอน.....				
	11	สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน การสอน.....				
	12	ให้คำชมเชยเพื่อเสริมแรงแก่นักเรียน.....				
	13	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน.....				
	14	ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี.....				
	15	ใช้กิริยาและวาจาที่สุภาพกับนักเรียน.....				

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้ เป็นการถามระดับเจตคติต่ออาชีพครูของท่าน ให้ครูผู้สอน
อ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ค่อนข้าง มาก	เห็น ด้วย ค่อนข้าง น้อย	ไม่เห็น ด้วย
1	อาชีพครูทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสพัฒนาตนเอง.....				
2	ครูที่ดีต้องเป็นนักแสวงหาความรู้.....				
3	อาชีพครูมีแต่คนเคารพนับถือ.....				
4	ผู้ประกอบอาชีพครูมีแต่ความก้าวหน้า.....				
5	ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความตื่นตัวทางวิชาการ.....				
6	ครูเป็นผู้ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน.....				
7	ผู้มีอาชีพครูพูดจาเชื่อถือได้ยาก.....				
8	ผู้ที่มีอาชีพครูเป็นผู้ที่มีคุณธรรม.....				
9	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน.....				
10	ผู้ที่มีอาชีพครูปรับตัวเก่ง.....				1
11	ครูต้องเป็นผู้นำทางสังคม.....				
12	ครูที่ดีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์.....				
13	ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงคือวิชาชีพครู.....				
14	ข้าพเจ้าภูมิใจที่มีคนเรียกว่า "แม่พิมพ์ของชาติ".....				
15	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ข้าพเจ้าใฝ่ฝัน.....				

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	ณัฐภัทร ธรณี
วัน เดือน ปีเกิด	10 เมษายน 2515
สถานที่เกิด	อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	113/244 หมู่ 10 ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ 1 ระดับ 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดพระยาหยั่ง ถนนพระราม 6 แขวงถนนเพชรบุรี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา
พ.ศ. 2538	อ.บ. (บรรณารักษศาสตร์) มหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2541	ศษ.บ. (มัธยมศึกษา - สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2548	กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ