ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สารนิพนธ์
ของ
นายภูมิวิทย์ ชาติรักษา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
เมษายน 2546

372.1144
ภ678ป
ร.3

ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทคัดย่อ

ของ

นายภูมิวิทย์ ชาติรักษา

-3 ก.ค. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
เมษายน 2546

ท 223335

ภูมิวิทย์ ชาติรักษา.(2545) *ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* สารนิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติงานสายการสอนจำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สถิติที่ใช้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจได้แก่ รายได้ รายได้คู่สมรส และจำนวนหนี้สิน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจด้าน จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ .05 ได้แก่ รายได้ โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ได้ร้อยละ 37.60 เมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ในรูปคะแนนดิบได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ในรูปคะแนนดิบ

$$= 3.247 + .269X_1$$

X_1 หมายถึง รายได้

จากสมการประสิทธิภาพในการสอน หมายถึง เมื่อปัจจัยทางเศรษฐกิจด้านรายได้มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการสอนมีค่าเพิ่มขึ้น 0.269 หน่วย

RELATED ECONOMICAL FACTORS AND WORK EFFICIENCY OF THA CHANG GROUP. ELEMENTARY TEACHERS IN THA CHANG DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE.

AN ABSTRACT

BY

Mr.POOMWIT CHARTRAKSA

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Economics degree in Economics of Education

at Srinakharinwirot University

April 2003

Poomwit Chartraka. (2003) *Related Economical Factors and Work Efficiency of Tha Chang Group. Elementary Teachers in Tha Chang District, Suratthani Province.* Master's project, M.Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Dr.Annop Photisook.

The purpose of this study was to investigate the economical factors related to work efficiency of elementary teacher of Tha Chang group , Tha Chang district at Suratthani province.

The samples of this study were 55 teachers of government officials in elementary teacher, Tha Chang school group in Tha Chang district at Suratthani province.

The research instrument was the variables of economical factors related to work efficiency of elementary teacher questionnaire of Tha Chang school group , Tha Chang district at Suratthani province. The data were analyzed by the stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows :

1. Statistically significant relationship were found between the variables of economical factor such as income, spouse's income and total liability at 0.1 level. The amount of money which send to relative statistically significant relationships were not found between work efficiency of elementary teacher of Tha Chang school group, Tha Chang district at Suratthani province.

2. The variables of income significantly predicted the work efficiency of elementary teacher at 0.5 level with 37.60% the results indicated that the following equations proved to be statistically significant predictors of the work efficiency of elementary teacher at .05 level in term of raw score

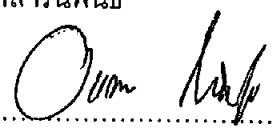
$$= 3.247 + 2.69X_1$$

X_1 mean Income

In term of raw score mean income increase 1 unit related to work efficiency of elementary increase 0.269 unit.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ คณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

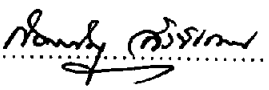
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



.....

(อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข)

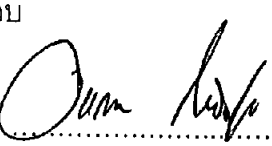
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



.....

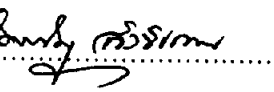
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ



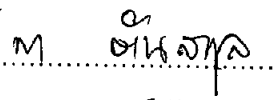
..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข)



..... กรรมการ

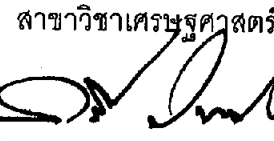
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กวี วรกวิน)

วันที่ ..๒๗.. เดือนเมษายน พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข ประธานกรรมการสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล และอาจารย์สุเมธ ลิ้มศิริเจริญศรี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเป็นที่ปรึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสุราษฎร์ธานีที่ได้กรุณาให้ข้อมูลในการทำสารนิพนธฉบับนี้ และขอกราบขอบพระคุณหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง ที่ได้กรุณาอนุญาตให้ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง ตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณข้าราชการครูทุกท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อโกวิท – คุณแม่ภูมิจิต ชาติรักษา คุณแม่ฉวีวรรณ เป้าพานิชย์ และคุณทวีชัย – คุณศมาภรณ์ แสงสว่าง ที่ให้กำลังให้และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้วิจัยในด้านทุนทรัพย์เสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณวรรณรวี เลขาวิจิตร ที่คอยให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดทำ ให้กำลังใจ และอยู่เคียงข้างผู้วิจัย จนทำให้การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ในที่สุด

ภูมิวิทย์ ชาติรักษา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	ข้อจำกัดของการศึกษาค้นคว้า	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	8
	สมมติฐาน	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์	9
	ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	12
	ทฤษฎีแรงจูงใจ	15
	การจัดการประถมศึกษาของไทย	19
	สภาพทั่วไปและการจัดการประถมศึกษาของอำเภอท่าฉาง	27
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
	รายได้	34
	รายได้ของคู่สมรส	41
	จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ	43
	จำนวนหนี้สิน	44
3	การดำเนินการศึกษาค้นคว้า	47
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	47
	วิธีการสร้างเครื่องมือ	48
	การวิเคราะห์ข้อมูล	49
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า	51
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปรผล	51
	การวิเคราะห์ข้อมูล	52
	การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า	52
	ผลการศึกษาค้นคว้า	52
5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
	สังเขปความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	56
	สังเขปกลุ่มประชากร	56
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
	การวิเคราะห์ข้อมูล	57
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
	อภิปรายผล	58
	ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม		62
ภาคผนวก		66
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์		86

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ตามเป้าหมายของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ..... 3

2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ปีการศึกษา 2542 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง..... 4

3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ปีการศึกษา 2543 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง..... 4

4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ปีการศึกษา 2544 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง..... 5

5 จำนวนครูและนักเรียนสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง..... 28

6 อาชีพของคู่สมรสของลูกจ้าง..... 42

7 รายได้ของคู่สมรสต่อวัน..... 43

8 จำนวนเงินที่ลูกจ้างโสดส่งเงินให้ครอบครัวเป็นรายเดือน..... 44

9 หนี้สินของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง..... 44

10 จำนวนเงินที่ข้าราชการครูต้องชำระหนี้สินต่อเดือน..... 45

11 วัตถุประสงค์ในการกู้เงินของข้าราชการครู..... 46

12 แสดงจำนวนครูโดยแยกตามโรงเรียน..... 47

13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู และด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ..... 53

14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง..... 54

15 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง เป็นเกณฑ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise..... 54

16 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Stepwise..... 55

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์การประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัตถุดิบ และการจัดการ (สมยศ นาวีการ. **2540 : 29**) คงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าในการประกอบการทุกประเภทนั้น บุคลากรซึ่งหมายถึง บุคคลผู้มีหน้าที่ทำงานให้แก่องค์การนั้น ๆ ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำงานให้ลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตรงตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วอย่างชัดแจ้ง ถึงแม้จะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานสักเพียงใด แต่ถ้าบุคลากรที่มีหน้าที่ควบคุมปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นด้อยคุณภาพก็ย่อมยากที่จะให้บรรลุถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ ดังนั้น การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุครุภัณฑ์และงบประมาณที่เพียงพอ ตลอดจนการบริหารการจัดการที่ดี ย่อมส่งผลให้การดำเนินการจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยดี และปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน คือ บุคลากร ซึ่งในที่นี้หมายถึง ครูผู้สอนนั่นเอง ครูเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพทุกด้านของการศึกษา เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ทำการจัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ เสนอสาระที่ท้าทาย การคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ อย่างมีเหตุผล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. **2540 : 8**)

การศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับ ที่รัฐให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและต้องจัดให้กับเด็กไทยทุกคนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการประถมศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและการลงทุนเป็นอย่างยิ่ง การลงทุนทางการศึกษาในระดับประถมศึกษาจะช่วยให้ได้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพิ่มพูนทรัพย์สินและสร้างฐานะครอบครัวให้ดีขึ้นได้ ทำให้ได้แรงงานที่มีประโยชน์มากขึ้น ประชากรไทยจะเป็นทรัพยากร

ที่คุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการอบรมยังเป็นการปลูกฝังตั้งแต่ยังอยู่ในวัยประถมศึกษาทั้งสิ้น

สถานภาพทางสังคมของครูเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมไทย ครูจะเป็นผู้ให้ความรู้แต่อย่างเดียวไม่ได้ แต่จะต้องรับหน้าที่เป็นผู้ให้หลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน เพื่อกล่อมเกลาและสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตเด็กให้เป็นเยาวชนที่ดีของชาติ ครูจึงต้องทำหน้าที่เป็นทั้งพี่เพื่อน และเสมือนพ่อแม่ ฯลฯ ยิ่งเป็นสังคมในชนบทแล้ว ครูต้องมีหน้าที่ในฐานะผู้นำหลายด้าน เนื่องจากสังคมชนบทนั้นคาดหวังความสามารถของครูสูง ถือว่าครูเป็นผู้นำทางสังคมอย่างแท้จริง

ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบันคือ คุณภาพของครูหลังจากการบรรจุเข้ารับตำแหน่งแม้ว่าจะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกอยู่แล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติยังไม่บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญคือครูส่วนมากไม่พยายามหาทางพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆ ทางการศึกษาตามมา ได้แก่ปัญหาเรื่องคุณภาพของการศึกษา ปัญหาความสูญเปล่าทางการศึกษาและทางลบการบริหาร ปัญหาการสอบตกซ้ำชั้นของนักเรียน

จะเห็นว่า ครูเป็นบุคคลที่มีผลต่อการศึกษาอย่างมากทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการจัดการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า หากครูขาดคุณภาพทั้งทางด้านคุณธรรม และวิชาการ ขาดความรับผิดชอบ ไม่คิดปรับปรุงการเรียนการสอนตลอดจนงานของโรงเรียนแล้ว การจัดการศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ยาก ผู้บริหารทุกระดับอยู่ในฐานะต้องรับผิดชอบโดยตรง ที่จะต้องหาทางปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาบุคลากรให้ได้คุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

การทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ย่อมเป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าความพึงพอใจในการทำงาน **(Job Satisfaction)** มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งในการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ และงานใดก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่องค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งอาจจะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การย้ายงาน และการลาออกจากงาน

จากการที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์ข้าราชการครูในท้องที่ถึงสภาพการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่พบว่าข้าราชการครูในท้องที่ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเสริม เช่น การทำนากุ้ง การค้าขาย และประกอบธุรกิจส่วนตัวอื่นๆนอกเหนือจากการรับราชการ โดยบางครั้งจะเบียดเบียนเวลาของทางราชการ ทำให้เกิดความไม่ตั้งใจสอนเพราะห่วงอาชีพเสริม และข้าราชการครูประมาณ 80% จะเป็นหนี้สหกรณ์ครู โดยมีวัตถุประสงค์ในการกู้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาบุตร
2. ต่อเติมและซ่อมแซมบ้าน
3. รักษาพยาบาลบิดา – มารดา
4. ชำระหนี้สินภายนอก

ประเด็นดังกล่าวข้างต้นนี้อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูในท้องที่ก็เป็นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลเอกสารของการประเมินคุณภาพการสอน คุณภาพของชั้นเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การประเมินคุณภาพการสอนและคุณภาพชั้นเรียนของครูประจำวิชาจำนวน 8 คน ใช้เกณฑ์ในการประเมิน 80% จึงจะถือว่าผ่านผลคือ ได้คะแนนเฉลี่ย 46.62 คะแนน จากคะแนนเต็ม 70 คะแนน ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์

2. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ปีการศึกษา 2542 – 2544 โดยการเปรียบเทียบกับเป้าหมายของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดังนี้

ตาราง 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ตามเป้าหมายของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ

เป้าหมาย	ไทย	คณิต	สปช.	สลน.	กพอ.	ป.พิเศษ
สปช.	70	60	70	80	80	60
สปจ.	70	60	70	80	80	60
สปอ.	70	60	70	75	75	70

ตาราง 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ปีการศึกษา 2542 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง

ชั้น	ปีการศึกษา 2542					
	กลุ่มประสบการณ์ / วิชา					
	ไทย	คณิต	สปช.	สลน.	กพอ.	ป.พิเศษ
ป.1	71.61	71.92	73.92	77.14	79.38	-
ป.2	75.45	73.59	73.93	76.82	83.07	-
ป.3	69.44	68.96	71.77	78.28	78.41	-
ป.4	70.53	68.99	71.63	77.88	78.01	-
ป.5	70.92	64.39	68.73	74.41	78.18	64.23
ป.6	71.22	63.24	73.30	76.20	75.57	62.13

ตาราง 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ปีการศึกษา 2543 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง

ชั้น	ปีการศึกษา 2543					
	กลุ่มประการณ์ / วิชา					
	ไทย	คณิต	สปช.	สลน.	กพอ.	ป.พิเศษ
ป.1	72.25	71.88	75.03	77.93	80.55	-
ป.2	73.61	72.98	74.73	77.05	81.74	-
ป.3	69.57	68.74	68.97	70.07	77.22	-
ป.4	67.70	68.12	70.46	76.73	77.60	-
ป.5	69.47	62.11	67.6	74.42	75.15	69.80
ป.6	72.63	65.55	72.03	76.71	77.87	59.63

ตาราง 4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ปีการศึกษา 2544 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง

ชั้น	ปีการศึกษา 2544					
	กลุ่มประการณ์ / วิชา					
	ไทย	คณิต	สปช.	สลน.	กพอ.	ป.พิเศษ
ป.1	73.07	71.27	75.96	78.15	79.88	-
ป.2	74.97	73.69	75.19	78.35	80.29	-
ป.3	68.07	68.36	69.99	74.61	78.63	-
ป.4	71.89	65.93	69.38	75.06	77.09	-
ป.5	67.21	62.01	68.32	75.26	76.29	65.81
ป.6	70.69	65.08	72.81	76.82	79.13	65.94

จากตาราง 1 – 4 จะเห็นว่าในกลุ่มวิชาภาษาไทย และ สปช. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งต่ำกว่าเป้าหมายและสูงกว่าเป้าหมาย กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์สูงกว่าเป้าหมายของทั้ง 3 สำนักงานการประถมศึกษา กลุ่มวิชา กพอ. สูงกว่าเป้าหมายของ สปอ. แต่ต่ำกว่าเป้าหมายของ สปช. และ สปจ. กลุ่มวิชา ป.พิเศษ สูงกว่าเป้าหมายของ สปช. และ สปจ. แต่ก็ต่ำกว่าเป้าหมายของ สปอ.

จากการวิเคราะห์เอกสารดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเกิดประเด็นปัญหาว่ามีปัจจัยทางเศรษฐกิจตัวใดบ้าง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงนำมาซึ่งการทำวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจกับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้บริหารของโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับทราบและเห็นความสำคัญของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติงานสายการสอน 55 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระ

2.1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรด้านเศรษฐกิจ

2.1.1. รายได้

2.1.2. รายได้ของคู่สมรส

2.1.3. จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ

2.1.4. จำนวนหนี้สิน

2.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการสอน

ข้อจำกัดของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครู ในกลุ่มโรงเรียนท่าฉาง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินประสิทธิภาพการสอนของตัวเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในที่นี้หมายถึงครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ข้าราชการครูระดับประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนในส่วนของข้าราชการครู ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง ระดับ 7 และระดับ 8 วิชาการในงานวิจัยนี้หมายถึงครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันจะมีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่เกิดปัญหาใดๆเลย หรือเกิดปัญหาน้อยที่สุดระหว่างครูกับผู้บริหาร ครูกับครู ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง และครูกับภารโรง

4. ประสิทธิภาพในการสอน หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกเพื่อกระตุ้น ถ่ายทอด แนะแนว หรือหาวิธีการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และวิธีที่จะเรียน มีการทดสอบได้อย่างชัดเจน ปฏิบัติจริง เตรียมการสอนอย่างดีทุกครั้ง รู้จักใช้วิธีสอนและอุปกรณ์การสอนอย่างเหมาะสม มีความรู้เรื่องหลักสูตรดี ขยันตั้งใจสอน ช่วยเหลือและใส่ใจนักเรียนที่อ่อน สอดแทรกการอบรมจรรยามารยาทในขณะสอนโดยให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่กำลังเรียน เสนอบทเรียนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นที่สนใจของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียน สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียนซึ่งแสดงออกในขณะที่กำลังเรียน มีเทคนิคกลวิธีการวินิจฉัย และสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนในงานวิจัยนี้หมายถึงประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5. รายได้ หมายถึง เงินหรือสิ่งของต่าง ๆ ที่ได้มาจากการประกอบกิจการใด ๆ ของข้าราชการครู ซึ่งได้มาจากเงินเดือน และค่าตอบแทนต่าง ๆในงานวิจัยนี้หมายถึงรายได้ของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

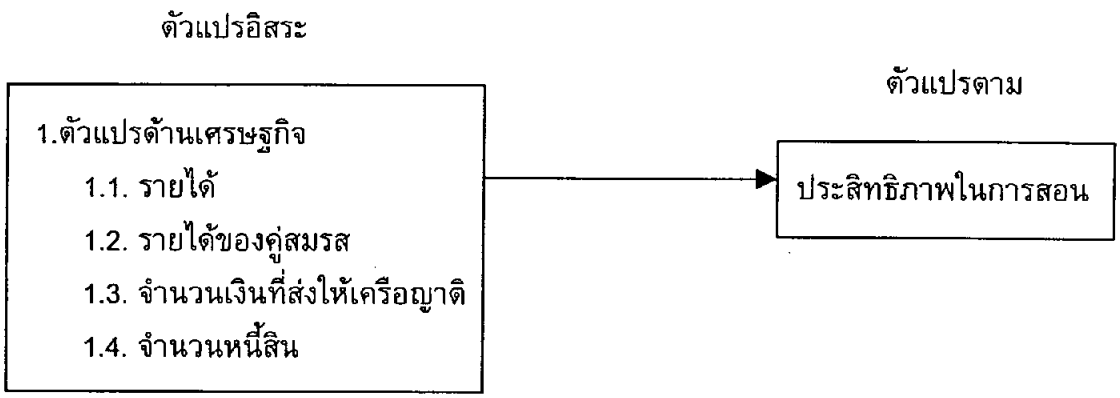
6. รายได้ของคู่สมรส หมายถึง รายได้ทุกชนิดที่คู่สมรสของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้รับ

7. จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ หมายถึง เงินที่ข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานีส่งให้ครอบครัวของตัวเอง

8. จำนวนหนี้สิน หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากการที่ข้าราชการครูกู้ยืมเงินมาจากบุคคลอื่นเพื่อมาใช้จ่ายในครอบครัว

9. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ รายได้ รายได้ของคู่สมรส จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ จำนวนหนี้สิน

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย



สมมติฐาน

1.รายได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.รายได้ของคู่สมรสมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.จำนวนหนี้สินมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.รายได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.รายได้ของคู่สมรสมีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

7.จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติมีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

8.จำนวนหนี้สินมีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์
2. ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
3. การจัดการประถมศึกษาของไทย
4. สภาพโดยทั่วไปและการจัดการประถมศึกษาของอำเภอท่าฉาง
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษ ให้ความหมายของคำว่า **Resources** (ทรัพยากร) ว่าเป็นความมั่งคั่งทั้งมวลของประเทศหรือปัจจัยที่จะนำมาใช้ผลิตหรือสร้างความมั่งคั่ง **(The collec tive Wealth of a country or its means of producing wealth)** เป็นเงินและทรัพย์สินที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงิน เช่น สินทรัพย์ใด ๆ **(Money or any property that can be converted into money ; assets)** รวมทั้งความสามารถที่จะใช้แก้ไขสถานการณ์หรือความยุ่งยากทั้งหลายได้ **(Capabilities in dealing with a situation or in meeting difficulties)** และความสามารถในการประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความมีไหวพริบ ความฉลาดหลักแหลม **(Inventiveness , adaptability , ingenuity , cleverness)**

จะเห็นได้ว่า ความหมายของคำว่า ทรัพยากรทั้งในพจนานุกรมภาษาไทยและภาษาอังกฤษมีความหมายตรงกันคือ สิ่งที่มีค่า มีคุณภาพและความมั่งคั่งทั้งมวลของประเทศและยังรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งมีค่าและความมั่งคั่งทั้งมวลด้วย ไม่ว่าจะมีรูปร่างอย่างเช่น เงินตรา สมบัติพัสถาน ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ หรือไม่มีรูปร่างสัมผัสไม่ได้อย่างเช่น ปัญญา ความรู้ความสามารถ ความมีไหวพริบ ความฉลาดหลักแหลมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น

คุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าและมีความสำคัญในตัวมนุษย์ นอกจากความรู้ความสามารถ ความฉลาดหลักแหลมแล้วยังมีความขยัน ความสะอาด ความประหยัด ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และเคารพ

กฎหมาย มีศีลธรรม และจริยธรรม เป็นต้น สังคมใดหรือประเทศใดก็ตาม ถ้าหากมีมนุษย์ที่มีคุณสมบัติที่ดีดังกล่าวมากเท่าไร สังคมนั้นและประเทศนั้นก็จะมีความเจริญก้าวหน้า ความมั่งคั่งและความผาสุกมากเท่านั้น ฉะนั้น มนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ และเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพย์ และความมั่งคั่งของประเทศชาติ เรียกว่าเป็น **ทรัพยากรมนุษย์**

ส่วนเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ **(Economics of Human Resources)** หรือบางที่ก็เรียกว่า เศรษฐศาสตร์การศึกษา **(Economics of Education)** ยังไม่มีคำจำกัดความที่กระทัดรัดหรือชัดเจนนัก แต่ก็มีบุคคลพยายามเลียนแบบเอาคำจำกัดความคำว่าเศรษฐศาสตร์ไปขยายความ ฉะนั้น จึงขอเริ่มต้นด้วยคำจำกัดความคำว่าเศรษฐศาสตร์ก่อน

แซมมวลสัน (บุญคง หันจางสิทธิ์. **2542 : 3** ; อ้างอิงจาก **Samuelson :1985**) ได้ให้คำจำกัดความของวิชาเศรษฐศาสตร์ไว้ว่า "วิชาเศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงเรื่องมนุษย์และสังคมที่จะเลือกใช้ทรัพยากรที่มีค่าและหามาได้ยากไปผลิตสินค้าและบริการชนิดต่าง ๆ ตลอดช่วงเวลา ไม่ว่าการเลือกใช้นั้นจะผ่านการใช้เงินหรือไม่ก็ตาม และแจกจ่ายสินค้าและบริการนั้นเพื่อการบริโภคในปัจจุบันและอนาคตของคนและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในสังคม"

โคห์น และ เกสเค (บุญคง หันจางสิทธิ์. **2542 : 3** ; อ้างอิงจาก **Cohn and Geske.n.d.**) ในหนังสือเศรษฐศาสตร์การศึกษา **(Economics of Education)** ได้ให้คำจำกัดความเศรษฐศาสตร์การศึกษาหรือเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ดังนี้ "เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์หรือเศรษฐศาสตร์การศึกษาเป็นการศึกษาถึงเรื่องมนุษย์และสังคมที่จะเลือกใช้ทรัพยากรที่มีค่าและหามาได้ยากไปใช้ในการผลิต การฝึกอบรมชนิดต่าง ๆ และไปพัฒนาความรู้ ความชำนาญ จิตใจ อุปนิสัยและบุคลิกภาพ และอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาอย่างมีรูปแบบตลอดช่วงเวลาและกระจายหรือถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ และสิ่งดีงามทั้งหลายที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษานั้น ไปยังบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในสังคมในปัจจุบันและอนาคต

เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ เป็นการศึกษาถึงมนุษย์และสังคมว่าจะใช้ทพรัยากรที่มีค่าไม่ว่าจะเป็นเงิน ที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ แม้กระทั่งเวลาที่มีค่าอย่างไร ในการฝึกอบรมบ่มนิสัย ให้การศึกษาแก่มนุษย์และเยาวชนในสังคม ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มีจิตใจ อุปนิสัย และบุคลิกภาพที่ดีให้แก่สังคม

หากสังคมใดใช้ทรัพยากรที่มีค่าในการฝึกอบรมและให้การศึกษา ทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และคุณธรรมอื่นๆ ดังกล่าวมากเท่าไร ความเป็นทรัพยากรมนุษย์ของคนในสังคมนั้นย่อมจะมีมากเท่านั้น และคนที่มีคุณสมบัติดีๆ เช่นนี้ จะสามารถผลิตสินค้าและบริการให้แก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ และจะเป็นคนในสังคมที่สร้างแต่ความสุข ความเจริญให้แก่สังคม

ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการลงทุนด้านการศึกษา

ถ้าจะมองในด้านประวัติศาสตร์แล้ว บุคคลที่ให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรมนุษย์มาก คือ อดัม สมิธ **(Adam Smith)** ในหนังสือชื่อ ความมั่งคั่งของชาติ **(The Wealth of Nations)** ซึ่งแหล่งที่มาของความมั่งคั่งของชาตินั้นคือแรงงาน **(Labour)** และการแบ่งงานกันทำของแรงงาน **(Division of Labour)** ความคิดของ สมิธแย้งกับพวกฟิโซแครต **(Physocrats)** ซึ่งเน้นเรื่องที่ดินว่า เป็นที่มาของความร่ำรวย สมิธเน้นว่า ความมั่งคั่งของชาติขึ้นอยู่กับ (1) ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน และ (2) สัดส่วนของแรงงานในประเทศที่มีงานทำและได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ชูลส์ (บุญคง หันจางสิทธิ์. **2542 : 8** ; อ้างอิงจาก **Schultz.1960:68**) ได้จุดประกายถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์จนได้เกิดเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ หรือเศรษฐศาสตร์การศึกษาขึ้น **(Schultz's works marked the "birth" of the economics of education)** เขาได้ศึกษาฟังก์ชั่นการผลิตคล้ายกับ โซโล แต่ข้อสรุปของเขาเป็นที่น่าสนใจมาก โดยชี้ว่าการลงทุนในการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการอธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และพบว่าประมาณร้อยละ 20 – 40 ของผลผลิตรวมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการลงทุนทางการศึกษา การลงทุนในการศึกษาทำให้แรงงานมีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลผลิตรวมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ในทำนองเดียวกัน เมื่อไม่นานนี้ธนาคารโลกได้ทำการศึกษาถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงในเอเชียตะวันออก 8 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งใน 8 ประเทศนี้ ผลการศึกษาวิจัยสรุปว่า :

"นอกจากจะมีความสามารถรักษาระดับการเจริญเติบโตที่รวดเร็ว โดยมีการกระจายรายได้ที่ค่อนข้างจะยุติธรรมแล้ว เศรษฐกิจที่ได้รับความสำเร็จขยายตัวในประเทศเอเชียตะวันออกที่มีเศรษฐกิจขยายตัวสูง **(HPAE$_S$: High Performing East Asian Economics)** มีความแตกต่างจากประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ ในปัจจัยดั้งเดิม 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คืออัตราการลงทุนได้ยกระดับสูงขึ้นโดยเฉลี่ยเกินกว่า 20 เปอร์เซ็นต์ของมูลค่า

ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ **(GDP)** ระหว่างปี ค.ศ.1960 และ 1990 และอัตราการลงทุนภาคเอกชนสูงมาก ประกอบกับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ได้เพิ่มมากขึ้นอันสืบเนื่องจากการศึกษาระดับพื้นฐานได้ยกสู่ระดับสากล ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยหลักที่จะอธิบายถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้ถึง 2 ใน 3 ของการเจริญเติบโตทั้งหมดในประเทศเหล่านี้"

เฮิร์ชแมน (บุญคง หันจางสิทธิ์. **2542 : 9** ; อ้างอิงจาก **Hirschman.1958**) ได้พูดถึงตัวที่ทำให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตไว้ดังนี้ ผู้ประกอบการ **(Entrepreneurs)** นักลงทุน **(Investors)** ผู้สร้างโอกาสในการลงทุน **(Creators of investment opportunity)** ผู้ค้นพบทรัพยากรหรือสินค้าใหม่ๆ **(Discoverers of new resources and innovators)** ครูผู้สอนให้เกิดความเชี่ยวชาญ หรือทักษะใหม่ๆ **(Teachers of new skills)** ผู้ถ่ายทอดความคิดหรือความรู้ใหม่ๆ **(Disceminators of useful ideas)** และนักออมหรือนักประหยัด **(Servers)** ถ้าหากขาดตัวการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ก็อย่าหวังว่าเศรษฐกิจของประเทศจะเจริญก้าวหน้า ตัวการที่ทำให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตดังกล่าว ล้วนเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น

ชูลท์ (Schultz) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของชาติ **(GNP)** หรือมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ **(GDP)** ของโลก เพิ่มขึ้นเร็วกว่าอัตราส่วนที่ใส่จำนวนแรงงาน **(Labour)** และทุน **(Capital)** เข้าไปในการผลิต คำอธิบายก็คือว่าคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพของแรงงานได้เพิ่มขึ้น ทำให้แรงงานมีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มมากขึ้น ในทำนองเดียวกันจำนวนเครื่องจักรที่ใส่เข้าไปในการผลิตก็มีคุณภาพเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ด้วย มิใช่จำนวนอย่างเดียว คุณภาพของเครื่องมือ เครื่องจักรที่เพิ่มขึ้นก็เป็นเพราะฝีมือหรือคุณภาพของมนุษย์นั่นเอง และการฟื้นฟูอย่างรวดเร็วของยุโรป **(Rapid Reconstruction of Europe)** ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทั้ง ๆ ที่ยุโรปได้รับผลกระทบจากสงครามมาก ชี้ให้เห็นว่าทุนทางด้านกายภาพ **(Physical Capital)** ได้ถูกทำลายมาก แต่ทุนมนุษย์ **(Human Capital)** มิได้ถูกทำลาย ยังคงอยู่จึงฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็ว

2. ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ (2527 : 149 – 150) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การปฏิบัติงานใดๆ จะมีตัวแปรใหญ่ๆ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวแปรที่ใส่เข้าไปในการปฏิบัติงาน **(INPUT)** อันได้แก่ เงิน เครื่องจักร วัตถุดิบ การจัดการ และ คน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะจัดสรรโยกย้ายถ่ายเทให้มากน้อยอย่างไรก็ได้ ซึ่งนับได้ว่า

เป็นตัวแปรอิสระ ผลผลิตที่ได้นี้นับได้ว่าเป็นตัวแปรตาม ดังนั้นการที่เราจะพิจารณาว่าการปฏิบัติงานเป็นประสิทธิภาพหรือไม่ จึงต้องไปพิจารณากันที่ตัวแปรที่ใส่เข้าไป และผลผลิตที่ออกมา หรือมองกันที่อัตราส่วน OUTPUT / INPUT ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปนี้นับได้ว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพคือ ใส่ INPUT น้อยลง แต่ได้ OUTPUT เท่าเดิม หรือใส่ INPUT น้อยลง แต่ได้ OUTPUT มากขึ้น หรือใส่ INPUT เท่าเดิมแต่ได้ OUTPUT มากขึ้น ดังนั้นระดับของประสิทธิภาพจึงสามารถที่จะแตกต่างกันได้

วีระผล สุวรรณนันท์ (2527 : 87) ได้ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" ไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำการใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้จำนวนงบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิดผล **(OUTPUT)** สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

พุทธิชาต เอกฉันท์ (2538 : 20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น กล่าวในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลามากที่สุด

อดาพร สันติธนานนท์ (2539 : 20) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างหมายรวมถึงคุณภาพ **(Quality)** ของการมีประสิทธิผล **(Effec tiveness)** และความสามารถ **(Competence and Capability)** ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือ บริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จะมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน **(Cost)** คุณภาพ **(Quality)** ปริมาณ **(Quantity)** เวลา **(Time)** และวิธีการ **(Method)** ในการผลิต

ไรอัน (Ryan . **1954 : 276**) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล **(Human Efficiency)** ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายามกำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

มิลเลต (Millet.**1954 : 99**) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจ และได้รับกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

เฮอร์เบิร์ต (Herbert . **1960 : 180 – 181**) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า **(Input)** กับ ผลิตผล **(Output)** ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทรรศนะนี้ ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลิตผลลบด้วยปัจจัยนำเข้า ถ้าผลที่ได้มีค่าเป็นบวก คือผลิตผลมากกว่าปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไป แสดงว่าเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และยังกล่าวอีกว่า ในทางสังคมศาสตร์ไม่สามารถจะวัดประสิทธิภาพโดยสมบูรณ์ได้แต่จะต้องวัดประสิทธิภาพในเชิงเปรียบเทียบ

เบคเคอร์ และ นิวฮัสเซอร์ (Becker and Neuhauser. **1975 : 94**) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์การแล้ว ยังมีปัจจัยประกอบอีก ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความซ้ำซ้อนต่ำ คือ มีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานซ้ำซ้อนสูง คือ ไม่มีความแน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานมีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็น ได้มีความสำคัญมากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

แคทซ์ และ คาร์น (Katz and Kahn . **1978 : 226**) กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้ อาจทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน ประสิทธิภาพขององค์กรคือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow ' s General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (สมศักดิ์ ชาติมาลา. **2534 : 12** ; อ้างอิงจาก **Maslow. 1970**) อธิบายถึงความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของทุกคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการใดๆ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ เขาจึงเสนอทฤษฎีตามลำดับความต้องการ **(Need Hierarchy Theory)** โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย **(Physiological Needs)** เป็นความต้องการให้ชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง **(Security or Safety Needs)** ภายหลังที่ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็เริ่มคิดถึงความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ความต้องการทางสังคม **(Social or Belongingness Needs)** ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ ต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม **(Esteem Needs)** ได้แก่ ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลนั้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน **(Self Actualization Needs)** ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ตนนึกคิด

2. ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfor' s E.R.G. Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้พัฒนาขึ้นโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จะมีเนื้อหาบางประการแตกต่างกัน ซึ่ง เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ **(2529 : 26 – 27)** สรุปว่า ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต **(Existing Needs)** ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นแรกในทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกันและความต้องการแบบนี้จะเป็นแบบที่ว่า หากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่านี้ อีกฝ่ายหนึ่งก็จะต้องเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม **(Relatedness)** ความต้องการนี้ก็คือความต้องการในด้านที่จะมีสัมพันธ์และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในองค์การ อาทิ กับสมาชิกภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับการแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า **(Growth Needs)** ความต้องการนี้เป็นจากการที่บุคคลเข้ามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิครอบครัว งานและกิจกรรมด้านสันทนาการ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ประการ แต่ละประการของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. อธิบายได้ในรูปของเป้าหมายที่ทำให้ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปของขบวนการ จากขบวนการนี้เองจึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต เป้าหมายก็คือ สิ่งของที่เป็นวัตถุ และขบวนการก็เป็นเพียงการให้ได้วัตถุนั้นมาให้พอเพียงแก่ความต้องการเท่านั้น และเมื่อสิ่งของนั้นมีน้อยหรือหายาก ขบวนการก็จะกลายเป็นการแพ้-ชนะ และการที่คนหนึ่งได้รับประโยชน์ก็จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์

ในด้านความต้องการความสัมพันธ์ เป้าหมายคือการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (บุคคลหรือกลุ่ม) และขบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายนั้น คือการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกร่วมที่มีต่อกันสำหรับความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป้าหมายก็คือสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่และจะมีขบวนการร่วมแบบต่าง ๆ ของบุคคลคนหนึ่งที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่างและการผสมผสานตัวเองได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Heszberg' s two factor Theory) เฮอร์ซเบอร์ก และคณะ ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวนมากกว่า 200 คน จากโรงงาน 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตสเบอร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย เพื่อที่จะทราบถึงผลต่อเนื่องของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตการทำงานของผู้สัมภาษณ์ เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความไม่สบาย ความเป็นทุกข์ในการทำงาน ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงมุ่งที่ต้องการทราบว่าผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา และสรุปได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของคนงาน ปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้แบ่งได้เป็น 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานแต่ละคน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. **2529 : 18 – 19** ; อ้างอิงจาก **Herzberg. 1959**) ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

ก. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น **(Motivation Factor)** ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจในการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการงาน **(Achievement)** หมายถึง ความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

2. การยอมรับนับถือ **(Recognition)** หมายถึง การได้การยกย่องชมเชยยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในการงาน

3. ลักษณะของงาน **(Work Itself)** หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

4. ความรับผิดชอบ **(Responsibility)** หมายถึง การบังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากจนเกินไป

5. ความก้าวหน้า **(Advancement)** หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ข. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย **(Hygine Factor)** เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุน

หรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะส่งผลให้บุคคลในองค์การนั้นเกิดความไม่ชอบงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร **(Company Policy and Administration)** หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

2. วิธีการบังคับบัญชา **(Supervision)** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

3. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา **(Relationship with Supervisor)** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

4. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน **(Relationship with Peers)** หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นและเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

5. สภาพการทำงาน **(Work Conditions)** หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่นสถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

จากแนวคิดของเฮอร์ซเบอร์ก ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงาน และตัวกระตุ้นจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยสุขอนามัยจะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยทีเป็นตัวกระตุ้นจะทำให้คนมีความสุข หรือมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีทัศนะในเรื่องของทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองประการคือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิมจะถือว่าสิ่งจูงใจทางด้านการเงิน การปรับปรุงในเรื่องของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง ซึ่งเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นเท่านั้นเอง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชา (สมยศ นาวีการ. **2521 : 100 – 101**) ดังนั้นทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กไปประยุกต์นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพ

การทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย (วิจิตร วรุตบางกูร. **2525 : 78**) จะเห็นได้ว่าการจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรมอันได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนในลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำ การให้ความเป็นมิตร ความผูกพันธ์แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างกันเพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในที่สุด

4. ทฤษฎีการจูงใจไปสู่ความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (The Achievement Motivation) แมคเคลแลนด์ **(MeClelland. 1987)** ได้ให้ความสนใจเรื่องแรงจูงใจโดยให้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แมคเคลแลนด์ได้แบ่งความต้องการแรงจูงใจพื้นฐานออกเป็น 3 แบบ คือ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความรัก และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ซึ่งความต้องการทั้ง 3 แบบนี้เป็นที่ยอมรับกันมากในวงการบริหารทั่วไป แมคเคลแลนด์ เชื่อว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจนี้จะมี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบภายใน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของบุคคลซึ่งเป็นความต้องการ ทัศนคติ ค่านิยม ความวิตกกังวล ความตั้งใจและจิตลักษณะของบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายนอกเป็นสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งบุคคล อาคารสถานที่ บรรยากาศในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญทำให้แรงจูงใจเกิดการเปลี่ยนแปลง

3. การจัดการประถมศึกษาของไทย

หลังจากรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ได้ทรงพยายามขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนให้มากขึ้น และสมัยต่อๆ มา รัฐก็ได้ถือนโยบายที่จะขยายการศึกษาไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง การศึกษาภาคบังคับก็มีแนวโน้มจะขยายชั้นให้สูงขึ้นไปอีก มีนโยบายที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนผู้ยากไร้และด้อยโอกาสให้ทั่วถึง การจัดการประถมศึกษาก็มีหลายหน่วยงานเป็นผู้จัด เนื่องมาจากความจำเป็นและความแตกต่างกันทางด้านสภาพภูมิศาสตร์ ทางด้านปัญหาของสังคม และปัญหาการปกครอง แต่ทุกหน่วยงานต่างก็จัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) บางหน่วยงานต้องจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความความบกพร่องในแง่ต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของเขา หรือเด็กที่ได้รับการสงเคราะห์ ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้มีพัฒนาการ และได้

รับความรู้เต็มที่ตามศักยภาพของเขาเหล่านั้น ไม่เป็นภาระแก่สังคม และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ว่าการประถมศึกษาเพื่อปวงชนอย่างแท้จริง

3.1. ประเภทและหน่วยงานที่จัดโรงเรียนประถมศึกษา

โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาแบ่งได้เป็น 3 ประเภท และสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1. โรงเรียนประถมศึกษาสำหรับเด็กปกติ อยู่ในสังกัดของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1.1. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

3.1.1.2. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน

3.1.1.3. โรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

3.1.1.4. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.1.1.5. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

3.1.1.6. โรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏ สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

3.1.2. โรงเรียนการศึกษาพิเศษ แบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ตามความพิการดังนี้

3.1.2.1. โรงเรียนสำหรับเด็กพิการทางสมอง

3.1.2.2. โรงเรียนสำหรับเด็กพิการทางแขนขาและลำตัว

3.1.2.3. โรงเรียนสำหรับเด็กพิการทางตาและหู

3.1.3. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในสังกัดของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

3.1.3.1. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษา

3.1.3.2. โรงเรียนสถานสงเคราะห์ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

3.1.3.3. โรงเรียนชาวเขา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมประชาสงเคราะห์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมตำรวจ

3.1.3.4. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กรมตำรวจ

3.2. บทบาทหน้าที่ของครูประถมศึกษาและผู้เรียนในระดับประถมศึกษา

การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการที่จะนำหลักสูตรไปถึงตัวเด็ก หลักสูตรประถมศึกษาจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ อยู่ที่ระบบการจัดการเรียนการสอน และผู้ที่จะนำกระบวนการนี้ไปสู่เด็กได้คือ ครู การเรียนเป็นกิจกรรมของผู้เรียนการสอนเป็นกิจกรรมของครู กิจกรรมทั้งสองนี้ต้องทำไปพร้อม ๆ กัน จึงรวมเรียกว่าการเรียนการสอน การสอนเป็นทั้งศิลป์และศาสตร์ที่ยากและลึกซึ้ง ผู้ที่ต้องใช้ทั้งศิลป์และศาสตร์ที่ยากและลึกซึ้งนี้ก็คือ ครู ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนก็อยู่ที่ครูเป็นสำคัญอีกเช่นกัน และผู้เรียนในระดับประถมศึกษาเป็นเด็กในวัย 6 – 12 ปี เป็นอนาคตของชาติ การที่จะปลุกปั้นเด็ก ๆ ในระดับประถมศึกษานี้ให้เป็นคนดี มีศีลธรรม มีความรู้ เป็นพลเมืองดีของชาติได้ก็อยู่ที่ครูนั่นเอง ในบทนี้จึงจะได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูประถมศึกษา และผู้เรียนในระดับประถมศึกษาต่อไป

3.2.1 บทบาทของครูประถมศึกษา

ได้มีนักวิชาการและผู้รู้จำนวนมาก กล่าวถึง บทบาทของครูประถมศึกษาไว้หลายแนวด้วยกัน เช่น

3.2.1.1. บทบาทตามแนวปฏิรูปการศึกษา สิปปนนท์ เกตุทัต และคณะ **(2518 : 142 – 144)** ได้กำหนดบทบาทของครูประถมศึกษา ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไว้ 3 ประการ

1. บทบาทเฉพาะตัว ได้แก่ เป็นผู้รักการอ่าน การค้นคว้า ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย มั่นใจ และศรัทธาในอาชีพครู เป็นผู้มีความเป็นตัวของตัวเองกล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความคิด ความรู้ต่อสาธารณะชนและเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเป็นผู้ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมเป็นที่ยอมรับของชุมชน เป็นผู้ประกอบอาชีพพอควรแก่อัตตะภาพมานะบากบั่น และมัธยัสถ์

2. บทบาทต่อนักเรียน ได้แก่ เป็นผู้ช่วยและแนะให้นักเรียนมีหลัก รู้จักวิธีศึกษาค้นคว้า และเลือกทางของตนเองอย่างอิสระเป็นผู้ฝึกนักเรียนให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มรู้จักวิพากษ์วิจารณ์รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีวินัยตัวเองเป็นผู้สนใจศึกษาธรรมชาติของศิษย์ให้ความรักเอาใจใส่แก่ศิษย์ ขจัดช่องว่างระหว่างครูกับศิษย์ เป็นผู้ศึกษาความสนใจความถนัด และความสามารถของศิษย์และหาทางส่งเสริมแนะนำในการเลือกวิชาอาชีพให้ศิษย์ได้อย่างเหมาะสมเป็นผู้ส่งเสริมให้ศิษย์ฝักใฝ่ในคุณธรรม เห็นคุณค่าของเอกลักษณ์และวัฒนะธรรมของชาติ

3. บทบาทต่อสังคม ได้แก่ เป็นผู้มีความรู้ความสนใจการเกษตรและมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกษตรของท้องถิ่นเป็นผู้รักความยุติธรรมและกล้าต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมของสังคมด้วยสติปัญญาตามกระบวนที่เหมาะสมเป็นผู้มีส่วนในกิจกรรมด้านต่างๆของท้องถิ่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและเป็นผู้ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีทางประชาธิปไตย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างและชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามโอกาสที่เหมาะสม

3.2.1.2. บทบาทตาม Teacher Model ทวีป อภิสิทธิ์ **(2524 : 7 – 10)** ได้จำแนกบทบาทของครูประถมศึกษาจากคำว่า ครู ในภาษาอังกฤษที่ว่า TEACHERS ดังนี้

T – Teaching	บทบาทในฐานะของผู้สอน ผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์
E – Ethics	บทบาทในฐานะของผู้ส่งเสริมจริยธรรมเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม
A – Acadamic	บทบาทของผู้มีหลักวิชาถ่ายทอดวิชาและเป็นนักวิชาการ
C – Cultural Heritage	บทบาทในฐานะผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนะธรรม
H – Human Relation	บทบาทในฐานะผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์ในชุมชน เป็นผู้มีความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์และคนทั่วไป
E – Evuluation	บทบาทในฐานะของผู้วัด ผู้ประเมินผล
R – Research	บทบาทในฐานะของผู้ค้นคว้าวิจัย และนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์
S – Service	บทบาทของผู้ให้บริการแก่ศิษย์และชุมชน

3.2.1.3. บทบาทในทัศนะของนักวิชาการ สาย ภานุรัตน์ **(2511: 57)** ได้ให้ความเห็นว่า บทบาทของครูประกอบด้วย สอน – ทำ – ให้ – เป็น ดังรายละเอียดนี้

1. **สอน** คือ สอนความรู้และทักษะ ซึ่งเป็นเครื่องมือทำมาหากิน เช่น วิชาสามัญ และวิชาชีพแขนงต่าง ๆ สอนอ่าน เขียน คิดเลข และอื่น ๆ เพื่อลดความไม่รู้ สอนให้รู้จักรักษาสุขภาพ อนามัย รู้จักออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การบริโภคที่มีประโยชน์ สอนให้มีชีวิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณงามความดี คือ รักการอ่าน ครองชีวิตที่ถูกต้อง อยู่ในศีลธรรมอันดีของศาสนาที่ตนนับถือ

2. **ทำ** คือ ทำงานร่วมกับคนอื่น เช่น นักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง กลุ่มโรงเรียน โดยมีหลักการทำงานว่า วางแผน หรือทำโครงการร่วมกัน ประชุมปรึกษาหารือ และร่วมใจกันทำงาน

3. **ให้** คือ ให้ 2 ประการ คือ รูปธรรม คือ ให้สิ่งของบางอย่างที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์ แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ ฯลฯ นามธรรม คือ ขวัญกำลังใจ โดยสนับสนุนช่วยเหลือและทำให้งอกงาม 7 ประการ คือ เติบโตทางร่างกาย ขยายความรู้ หรูหราด้านสังคม อารมณ์ยืดเหนี่ยว เชี่ยวชาญสังสรรค์ ขยันคิดคำนึง ซึ้งในสุนทรีย์

4. **เป็น** คือ เป็นอย่างที่ครูสอนให้เขาเป็น เป็นผู้ขยันหมั่นเพียรในหน้าที่การงาน เป็นผู้รู้จักคิดปรับปรุงงาน เป็นผู้รู้จักใช้สติปัญญาไหวพริบ เฉลียวฉลาดในการประกอบหน้าที่การงาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 52 – 53) กล่าวไว้ว่า บทบาทของครูโดยระบบสถาบันดังนี้

1. บทบาทของครูที่มีต่อนักเรียน คือ รับผิดชอบการสอนในวิชาและชั้นที่ได้รับมอบหมาย อบรมนักเรียนและประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ดูแลสุขภาพอนามัยของนักเรียน เป็นที่ปรึกษาให้การแนะแนวแก่นักเรียน

2. บทบาทของครูที่มีต่อเพื่อนครู คือ รักษาความลับของเพื่อนครู ช่วยเหลือการงานของเพื่อนครู ให้คำแนะนำและชี้แหล่งวิทยาการให้แก่เพื่อนครู ดูแลรักษาผลประโยชน์ของเพื่อนครู

3. บทบาทของครูที่มีต่อผู้บังคับบัญชา คือ ให้ความเคารพ ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย สนับสนุนนโยบาย

4. บทบาทของครูที่มีต่อโรงเรียน คือ ช่วยพัฒนาโรงเรียน ช่วยรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน ช่วยงานธุรการและกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน

5. บทบาทของครูที่มีต่อชุมชน คือ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนให้บริการแนะนำด้านวิชาการแก่ชุมชน ให้มีความช่วยเหลือแก่ชุมชนตามโอกาสอันควร

3.3. หน้าที่ของครูประถมศึกษา

สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู **(2530 : 1–16)** ได้กำหนดหน้าที่ของครูสายการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. งานสอน ซึ่งหมายรวมถึง การเตรียมการสอน การดำเนินการสอนและการวัดผล ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

2. งานบริหารทางการศึกษา ได้แก่ การดำเนินงานด้านธุรการ และงานบริการทางการศึกษาอื่น ๆ รวมทั้งการดูแลรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา

3. งานอบรมปกครองดูแล ได้แก่ การให้การอบรมนักเรียน ควบคุมดูแล และการให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียน

4. งานกิจการนักเรียน คือ การจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5. งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่ ได้แก่ การรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา

6. งานรักษาวินัยและประพฤติตนตามจรรยาบรรณของครู ได้แก่ การประพฤติตนให้อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและประเพณีอันดี

7. งานติดต่อกับผู้ปกครอง ได้แก่ งานติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ปกครองเพื่อมุ่งพัฒนาเด็กในด้านต่าง ๆ

8. งานบริการชุมชน ได้แก่ การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน

9. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

10. การร่วมมือกับผู้บริหาร ได้แก่ การช่วยผู้บริหารดำเนินงาน วางแผนจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านต่าง ๆ

คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรในโครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครู **(2525 : 5)** ได้แบ่งงานตามลักษณะงานที่ครูประถมศึกษาจะต้องปฏิบัติออกเป็น 6 งาน คือ

1. งานสอน
2. งานกิจการและบริหารนักเรียน
3. งานแนะแนว
4. งานธุรการ
5. งานพัฒนาสังคม
6. งานพัฒนาตนเอง

งานทั้ง 6 งานของครูประถมศึกษานี้ พอจะกล่าวโดยละเอียด ดังนี้

1. งานสอน คือ กระบวนการในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ภาระหน้าที่ในการสอนเป็นงานหลักที่สำคัญยิ่งของครู สิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติในการสอนดังนี้

1.1 เตรียมการสอน ในการเตรียมการสอนครูจะต้องศึกษาหลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอน ศึกษาเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ เลือกวิธีสอนที่เหมาะกับเนื้อหา นักเรียนและเวลาศึกษาธรรมชาติของเด็กและจิตวิทยาเด็กที่ตนต้องสอน สร้างหรือจัดหาสื่อการสอนที่สอดคล้องกับบทเรียนและน่าสนใจ ใช้สื่อการสอนอย่างถูกต้อง เหมาะสม คุ้มค่า ตลอดจนเก็บรักษาให้อยู่ในสภาพดี ใช้ได้นาน

1.2 ดำเนินการสอน ตามที่ได้วางแผนไว้โดยคำนึงถึง การใช้ทักษะและเทคนิคในการสอน เช่น การนำเข้าสู่บทเรียน การเสริมกำลังใจ การตั้งคำถาม การใช้กระดานดำ การสรุปบทเรียน สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียน ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมให้เด็กได้แสดงออก ศึกษาวิธีการในการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อนำมาใช้ในการควบคุม ปรับ หรือส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น มีระเบียบวินัย ตั้งใจเรียน ไม่ก้าวร้าวรังแก กล้าแสดงความคิดเห็น นำจิตวิทยาการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน เป็นต้นว่า คำนึงถึงความพร้อมของนักเรียน ตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้เด็กได้ประสบความสำเร็จ

1.3 การประเมินผลการสอน ครูจะต้องศึกษาเทคนิคและวิธีในการวัดผลและประเมินผลให้เข้าใจอย่างแท้จริง และนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการสอนของตน

2. งานกิจการนักเรียน เป็นงานที่ส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากพัฒนาการทางสติปัญญา ภาระหน้าที่ของครูเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนคือ ศึกษาวัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินงานในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรรูปแบบต่าง ๆ เพื่อจะได้ให้คำแนะนำแก่นักเรียนในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษา และคอยดูแลให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามความมุ่งหมาย ให้บริการและสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียนอย่างทั่วถึง ประเมินผลกิจกรรมและบริการต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. งานแนะแนว เป็นงานสำคัญที่มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับนักเรียน ครูประถมศึกษาจึงควรให้การแนะแนวเบื้องต้นแก่นักเรียน ในด้านการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อม เก็บข้อมูลประวัติของเด็กแต่ละคนไว้ในรูปของระเบียนสะสม เพื่อใช้เป็นหลักฐานสำคัญประกอบการวินิจฉัยสาเหตุ หรือช่วยเหลือเมื่อนักเรียนมีปัญหา ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เมื่อนักเรียนมีปัญหาคับข้องใจ หรือมีปัญหาด้านความประพฤติ พิจารณาช่วยเหลือ หาทางแก้ไขปัญหาความประพฤติของนักเรียนโดยขอความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และถ้าปัญหานั้นร้ายแรงเกินความสามารถก็นำส่งครูที่ทำหน้าที่แนะแนวโดยตรง หรือนำส่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เช่น จิตแพทย์ นักจิตวิทยา และนักสังคมสงเคราะห์ต่อไป สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียน เพื่อการร่วมมือที่ดีต่อกัน ในการพัฒนาเด็กไปในทางที่พึงประสงค์ ให้การแนะแนวหรือให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักเรียน ทั้งในด้านวิธีการเรียน การเลือกอาชีพในอนาคต และความรู้ทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์แก่นักเรียน เอาใจใส่ต่อสุขภาพและความสะอาดของนักเรียนอย่างทั่วถึงคอยติดตามผลการแนะแนว เพื่อจะได้เป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบว่าการแนะแนวประสบผลสำเร็จหรือมีข้อขัดข้องอย่างไร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงงานด้านนี้ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. งานธุรการ งานธุรการที่เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษาส่วนใหญ่นั้น เป็นงานกิจกรรมการเรียนการสอน อันได้แก่ การทำทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำตัวนักเรียน สมุดประจำชั้น การทำผลสอบของนักเรียน งานเกี่ยวกับระเบียบ คำสั่งและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาอันได้แก่ การใช้หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร การใช้หนังสือเรียน การวัดและประเมินผล ส่วนงานธุรการทั่วไปที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ การเงิน พัสดุ ประชาสัมพันธ์ หรือระเบียบข้าราชการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนนั้น แม้จะมิใช่งานที่เป็นภาระหน้าที่โดยตรง แต่ครูก็ควรจะมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ด้วย เพื่อจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเมื่อถึงคราวจำเป็นที่จะต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง

5. งานพัฒนาตน การพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา หมายถึง การปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านการแต่งกาย การวางตัว การแสดงออกทางอารมณ์ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การค้นคว้าหาความรู้ ทั้งที่เป็นความรู้โดยทั่วไปที่จะช่วยให้ครูพัฒนาตนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ งานพัฒนาตนเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพราะครูต้องเป็นผู้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน การพัฒนาตนนั้นครูประถมศึกษาควรปฏิบัติคือ สนใจติดตามหาความรู้ ข่าวสาร จากเอกสารหนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ หาโอกาสที่จะเพิ่มพูนวิทยฐานะให้กับตนเอง โดยมิให้เด็กต้องเสียประโยชน์ อันเนื่องจากครูเบียดบังเวลาที่ควรจะเป็นของเด็กมาใช้ในการเพิ่มพูนวิทยฐานะให้แก่ตนเอง สนใจเข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นทั้งในแวดวงอาชีพเดียวกันและที่ต่างวิชาชีพกัน ปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองทั้งในด้านการแต่งกาย การบริหารร่างกาย การควบคุมพฤติกรรมขณะเกิดอารมณ์ การปรับตัว การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำงานอดิเรกที่ตนถนัดและสนใจในเวลาว่าง หรือในเวลาที่มีความเครียดเพื่อช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดให้แก่ตนเองครูควรสำรวจตนและพัฒนาตนอย่างสม่ำเสมอ

6. งานพัฒนาชุมชน สภาพสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมชนบท มีปัญหาพื้นฐานมากมาย เช่น ปัญหาสุขภาพอนามัย ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาในการประกอบอาชีพในเรื่องนี้รัฐบาลได้กำหนดเป็นนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้ดีขึ้น ครูซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำชุมชน และเป็นข้าราชการ จึงถือเป็นหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติ สิ่งที่ครูควรปฏิบัติคือ ศึกษาข้อมูลและหาความรู้เกี่ยวกับชุมชน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในชุมชนทั้งระดับผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และระดับชาวบ้าน เข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นผู้นำในการพัฒนา สร้างสรรค์ โรงเรียนและชุมชน ให้ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ

4. สภาพโดยทั่วไปและการจัดการประถมศึกษาของอำเภอท่าฉาง

สภาพโดยทั่วไปของอำเภอท่าฉาง

4.1. ประวัติอำเภอท่าฉาง

อำเภอท่าฉางเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดสุราษฎร์ธานี เดิมท้องที่นี้ก่อนยกฐานะเป็นอำเภอขึ้นอยู่ในเขตปกครองของอำเภอไชยา เดิมเรียกว่า "เมืองไชยา" ต่อมาเมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2453 กระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอ เรียกว่า "กิ่งอำเภอท่าฉาง" ขึ้นอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอไชยา ต่อมาได้ยกฐานะเป็นอำเภอ เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2481 เรียกว่า "อำเภอท่าฉาง" มาจนปัจจุบันนี้

การเรียกชื่อ ท่าฉาง จากการสืบสวนและสอบถามต่อ ๆ กันมาได้ความว่า ในสมัยที่ราษฎรต้องเสีย "ส่วย" หรือ "อากร" ให้แก่รัฐเป็นสิ่งของแทนเงินนั้น เนื่องจากท้องที่บริเวณนี้ราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพในการทำนา ฉะนั้น "ส่วย" หรือ "อากร" ที่ราษฎรต้องเสียให้รัฐได้นำไปช่วยเหลือทำนุบำรุงบ้านเมืองและป้องกันประเทศชาติ ก็ใช้ข้าวเปลือกที่ได้จากการทำนา จากการที่ราษฎรต้องใช้ข้าวเปลือกเสียเป็นค่าส่วยเป็นจำนวนมากนั้น รัฐจึงต้องสร้างที่เก็บรักษาข้าวเปลือก ที่ได้รับจากราษฎรเป็นแหล่งกลางขึ้น เรียกว่า "คุก" หรือ "ฉาง" สำหรับรับข้าวจากราษฎร และต้องสร้างขึ้นตามริมคลองเพื่อสะดวกในการลำเลียงข้าว ส่งไปยังเมืองต่าง ๆ ส่วนใหญ่อาศัยทางเรือ จึงต้องมีท่าเทียบเรือ สำหรับรับข้าวจากฉาง เพื่อส่งเป็นการส่งส่วยหรืออากรดามกล่าวมาแล้ว ราษฎรจึงมักเรียกรวมกันว่า "ท่าฉาง" และเรียกต่อ ๆ กันมาจนถึงทุกวันนี้

4.2. สถานที่ตั้ง

อำเภอท่าฉาง ตั้งอยู่ในตอนบนของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างที่ราบสูงหน้าซึงกับอ่าวบ้านดอน ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 36 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถไฟประมาณ 610 กิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่ออำเภอไชยา
ทิศใต้ ติดต่ออำเภอพุนพิน
ทิศตะวันออก ติดต่ออ่าวบ้านดอน
ทิศตะวันตก ติดต่อกิ่งอำเภอวิภาวดี และกิ่งอำเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง
มีพื้นที่ทั้งหมด 1,167.70 ตารางกิโลเมตร

4.3. พลเมือง

ประชากรในท้องที่อำเภอท่าฉาง ถึงสิ้นเดือนตุลาคม 2541 จำนวน 29,077 คน ชาย 14,487 คน หญิง 14,590 คน

ผู้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอเมื่อยกฐานะเป็นอำเภอถึงปัจจุบัน 17 คน

4.4. สภาพทางการศึกษา

- โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา 2 โรง
- โรงเรียนสังกัดการประถมศึกษา 19 โรง
- โรงเรียนอนุบาลเอกชน 1 โรง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่าฉาง ผู้ดูแลเด็ก 7 คน เด็ก 164 คน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดน้ำพุ ผู้ดูแลเด็ก 2 คน เด็ก 38 คน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสวียด ผู้ดูแลเด็ก 4 คน เด็ก 97 คน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเคียมเพาะ ผู้ดูแลเด็ก 2 คน เด็ก 62 คน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่าแซะ ผู้ดูแลเด็ก 2 คน เด็ก 35 คน

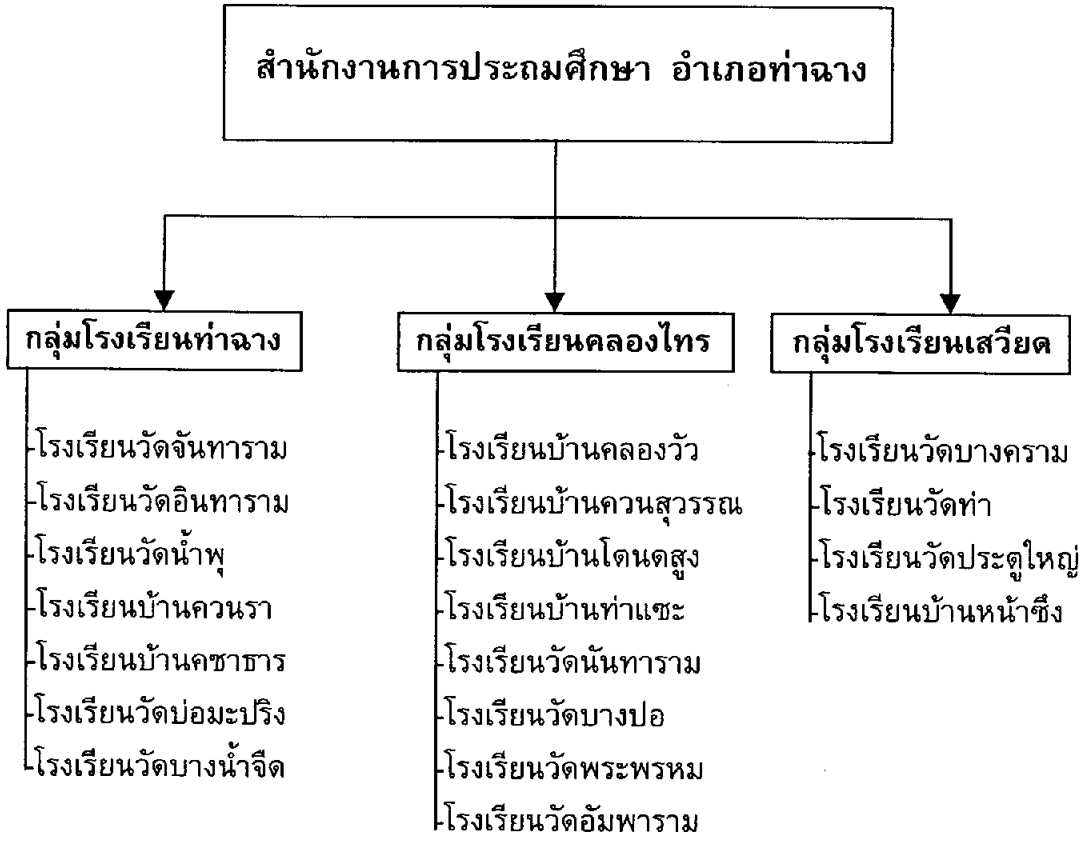
ตาราง 5 จำนวนครูและนักเรียนสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง

ที่	โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
1	บ้านคชาธาร	7	86
2	บ้านควนรา	5	51
3	วัดจันทาราม	18	373
4	วัดน้ำพุ	7	81
5	วัดบางน้ำจืด	8	103
6	วัดบ่อมะปริง	9	95
7	วัดอินทาราม	8	101
8	บ้านคลองวัว	9	127
9	บ้านควนสุวรรณ	5	64
10	บ้านโตนดสูง	5	44
11	บ้านท่าแซะ	21	473
12	วัดนันทาราม	6	59
13	วัดบางปอ	9	134

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
14	วัดพระพรหม	14	132
15	วัดอัมพาราม	11	196
16	บ้านหน้าซึง	9	207
17	วัดท่า	6	63
18	วัดบางคราม	19	408
19	วัดประตูใหญ่	22	518
	รวม	198	3,315

โครงสร้างสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี



5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และคุณภาพนั้น ครูนับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการจัดระบบ และการดำเนินการเรียนการสอน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างครูให้มีคุณภาพสูง เพื่อเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

บาร์นาร์ด (กานต์ กุณาศล. **2542** : อ้างอิงจาก **Barnard, Chester I:1974**) ได้อธิบายว่า การดำเนินที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น คือการดำเนินให้งานเป็นไปตามความคาดหวัง ผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นโดยไม่มีความคาดหวังนั้นไม่มีความสำคัญ

คูนซ์ กับ โอดอนเนล (กานต์ กุณาศล. **2542** ; อ้างอิงจาก **Koontz and O. Donnel. 1974**) ได้ขยายความคำว่า "ประสิทธิภาพ" ว่ามีความหมายครอบคลุมถึง ความพอใจของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์การ ตลอดจนชุมชน

ฉะนั้น ประสิทธิภาพขององค์การมีความหมายกว้างขวาง มิได้มุ่งถึงแต่ผลของการผลิตเท่านั้น หากรวมต้นทุนที่เป็นเงิน แรงงาน กำลังใจ ความมุ่งหมายส่วนบุคคล และผลอันเกิดจากการปฏิบัติการขององค์การ ซึ่งก่อให้เกิดมูลค่าเป็นเงิน ส่งเสริมให้มีความสมานฉันท์ระหว่างสมาชิก เกียรติ และความมั่นคง ความพึงพอใจ และขวัญในการปฏิบัติงาน อันเป็นทัศนคติในทางบวก ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิภา เกษรศิริเจริญ (2521 : 9 – 12) กล่าวว่าประสิทธิภาพของครู หมายถึง คุณลักษณะของครู อันจะมีผลต่อการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ ครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะตามเกณฑ์ทั้งห้าดังนี้

1. ประสบการณ์ของครู **(Formative Experiences)** ได้แก่ ประสบการณ์ในด้านการศึกษาอบรม **(Teacher Training)** สังคมประพฤติ **(Socialization)** และตำแหน่งที่ได้รับ **(Ascribed Positions)**

- การศึกษาอบรม **(Teacher Training)** เป็นประสบการณ์ทางด้านการศึกษาที่ครูแต่ละคนได้รับ ครูมัธยมศึกษาควรสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ แต่ต้องมีวุฒิทางวิชาชีพครูด้วย วิชาชีพครูจะทำให้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น จิตวิทยาการศึกษา ปรัชญาการศึกษา การวัดและประเมินผล เทคนิควิธีการสอน ซึ่งทำให้การควบคุมชั้นเรียนมีความยืดหยุ่น นักเรียนมีโอกาสที่จะตอบสนองได้กว้างขวางขึ้นครูที่ได้รับการศึกษาในสาขาวิชาเอกโทใดก็ควรสอนตรงกับสาขาวิชาเอกโทที่ได้เรียนมา

นอกจากนั้น ครูควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมภายหลังที่ทำงานแล้ว ตลอดจนการเข้ารับการศึกษาอบรมในสาขาวิชาที่สอน

- สังคมประกฤติ **(Socialization)** เป็นประสบการณ์ที่ครูได้รับจากทางบ้านและสิ่งแวดล้อม เช่น โรงเรียนที่เคยศึกษา ครอบครัว ความสัมพันธ์กับนักเรียน เพื่อนครู ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ครูที่มีประสิทธิภาพย่อมประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนตลอดจนการเข้าสังคม

- ตำแหน่งที่ได้รับ **(Ascribed Positions)** ครูที่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นที่ไว้วางใจ ยอมจะได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ

2. คุณสมบัติของครู **(Teacher Properties)** หมายถึง คุณสมบัติในด้านทักษะ **(Skills)** เหตุจูงใจ **(Motives)** นิสัย **(Habits)** และความรู้ **(Knowledge)**

- ทักษะ **(Skills)** ครูที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน เตรียมการสอนและตั้งใจสอน มีความมั่นใจในวิชาที่สอน มีเทคนิคการสอนที่ดีและน่าสนใจ สอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักใช้อุปกรณ์ในการสอน กระตุ้นส่งเสริมนักเรียนให้สนใจเรียนมากขึ้น สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์เข้ากับการเรียนการสอน เน้นประเด็นสำคัญของบทเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับนักเรียน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบทเรียน และการควบคุมชั้นเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

- เหตุจูงใจ **(Motives)** ครูที่ดีมีประสิทธิภาพควรได้รับเหตุจูงใจที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความศรัทธาในวิชาชีพ ให้เกียรติแก่ครูด้วยกัน และมีความภาคภูมิใจในงานอาชีพครู

- นิสัย **(Habits)** ครูที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีลักษณะนิสัยที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีความขยันหมั่นเพียร มานะอดทน ประหยัด ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี เอาใจใส่งานสอนและงานในหน้าที่ กระตือรือร้นต่อการสอน และการตรวจงาน เห็นความสำคัญของงานในหน้าที่ สนใจในความประพฤติของนักเรียน

- ความรู้ **(Knowledge)** ครูที่มีประสิทธิภาพ จะต้องสนใจศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาการ มีความรู้กว้างขวางไม่เฉพาะแต่วิชาที่สอน ส่งเสริมความรู้แก่นักเรียนให้ทันต่อความรู้ใหม่ที่เปลี่ยนแปลง รู้จักแนะแนวทางการนำวิชาที่เรียนไปใช้ประโยชน์ให้แก่นักเรียน ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจในการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน

3. พฤติกรรมของครู **(Teacher Behaviors)** หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแต่ละคนแสดงออก อันเป็นผลจากลักษณะที่แท้จริงของตัวครูเอง กับผลที่เกิดจากการศึกษาอบรม ได้แก่

- ครูที่ให้ความอบอุ่น มีความเข้าใจ และเป็นมิตรกับนักเรียน ตรงกันข้ามกับครูที่ชอบปลีกตัว ถือตนเองเป็นใหญ่ ใจแคบ

- ครูที่มีความรับผิดชอบ เอาการเอางาน มีระเบียบ สุขุมรอบคอบ ตรงกันข้ามกับครูที่ขาดการรับผิดชอบ ไม่มีการวางแผน ปล่อยตามบุญตามกรรม

- ครูที่เข้าใจนักเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ ตรงกันข้ามกับครูที่ซึมเซา ทำไปตามตารางสอน

- ครูที่มีความคิดเห็นในทางชอบนักเรียน ให้คำแนะนำปรึกษา ตรงกันข้ามกับครูที่มีความคิดเห็นที่ไม่ชอบนักเรียน

- ครูที่ชอบการปกครองแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ตรงกันข้ามกับครูที่ไม่ชอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

- ครูที่มีความเข้าใจทางภาษาสูง ตรงกันข้ามกับครูที่มีความเข้าใจทางภาษาต่ำ

- ครูที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ตรงกันข้ามกับครูที่มีอารมณ์ไม่มั่นคง

- ครูที่มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงกันข้ามกับครูที่ไม่ยุติธรรม มีอคติ เลือกที่รักมักที่ชัง

- ครูที่มีแนวโน้มตอบสนองในทางที่ดี ตรงกันข้ามกับครูที่มีแนวโน้มว่าจะตอบสนองในทางที่ไม่ดี

ลักษณะของครูที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้ เป็นลักษณะที่ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เป็นผลดีต่อการเรียนการสอน เป็นลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพ และลักษณะของครูที่กล่าวถึงทีหลังก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่เป็นผลดีต่อการเรียนการสอน อันเป็นลักษณะของครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ

4. ผลในปัจจุบัน **(Immediate Effect)** หมายถึง ผลของบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม เทคนิค วิธีการสอนต่างๆ ของครู ทำให้นักเรียนมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อครู ครูที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถโน้มน้าวและจูงใจนักเรียนให้ตอบสนองต่อครูในทิศทางที่ดี และบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการศึกษา

5. ผลในระยะยาว **(Long - Term Consequency)** หมายถึง ความสำเร็จของครูที่สามารถชักนำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น สามารถนำวิชาความรู้ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนไปประยุกต์เข้ากับชีวิตประจำวัน ในด้านตัวครู ครูที่มีประสิทธิภาพควรสนับสนุนแนวคิดใหม่ทางการศึกษา ตลอดจนสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพครู

ครู เป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาประเทศ ครูจึงเป็นบุคคลที่พึงมีประสิทธิภาพในการทำงานดังนี้

1. ประสิทธิภาพในด้านการสอน หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกเพื่อกระตุ้น ถ่ายทอด แนะแนว หรือหาวิธีการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และวิธีที่จะเรียน มีการทดสอบได้อย่างชัดเจน ปฏิบัติจริง เตรียมการสอนอย่างดีทุกครั้ง รู้จักใช้วิธีสอนและอุปกรณ์การสอนอย่างเหมาะสม มีความรู้เรื่องหลักสูตรดี ขยันตั้งใจสอน ช่วยเหลือและใส่ใจนักเรียนที่อ่อน สอดแทรกการอบรมจรรยามารยาทในขณะสอน โดยให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่กำลังเรียน เสนอบทเรียน และ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นที่สนใจของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียน สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของนักเรียนซึ่งแสดงออกในขณะที่กำลังเรียน มีเทคนิคกลวิธีการวินิจฉัย และสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน

2. ประสิทธิภาพในด้านสัมพันธภาพกับนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่มีเยื่อใยสัมพันธ์กับนักเรียน ให้ความรักและเมตตานักเรียนทั่วหน้ากัน ทำตัวให้เด็กทั้งรักทั้งเกรง ติดตามไต่ถามทุกข์สุขของนักเรียนเสมอ เอาใจใส่นักเรียนทั้งทางด้านการเรียน สุขภาพอนามัยและความประพฤติ ให้กำลังใจและยกย่องชมเชยเมื่อนักเรียนทำงานสำเร็จและได้ผลก้าวหน้า สนใจร่วมกิจกรรมของนักเรียน มีอารมณ์ดี รู้จักให้อภัยนักเรียน มีความอดกลั้นต่อการแสดงออกที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน พิจารณาตัดสินและลงโทษนักเรียนอย่างยุติธรรม ตักเตือนและชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจเมื่อกระทำผิด รักษาความลับของนักเรียน มีความหวังดีต่อนักเรียนทุกคน ช่วยเหลือให้นักเรียนแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

3. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับความประพฤติ คุณธรรมและศีลธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกหรือวางตนอย่างมีแบบแผน อยู่ในกรอบธรรมเนียมของสังคมอันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เช่น มีความกตัญญูกตเวทีต่อผู้มีพระคุณ มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความประพฤติเรียบร้อย สุภาพ อ่อนน้อม ยึดมั่นในศีลธรรม รู้จักนำหลักธรรมมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม ไม่หลงมัวเมาในอบายมุข รู้จักนำหลักธรรมมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม ไม่หลงมัวเมาในอบายมุข รู้จักทำจิตให้ว่างผ่องใสปราศจากทิฐิ คิด พูด ทำอะไร ต้องนึกถึงเกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเอง และวงศ์ตระกูล มีน้ำใจต่อคนทั่วไป

4. ประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานทั่วไป หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนในด้านอื่น ๆ นอกจากการเรียนการสอน เช่น ปรับปรุงโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ดูแลรับผิดชอบทรัพย์สมบัติของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจในงานอาชีพของตนเอง ทำงานให้โรงเรียนเหมือนกับทำงานให้ตนเอง ไม่เป็นคนนิ่งดูดาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบสูงในงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ประสิทธิภาพในด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีศิลปะเพื่อจูงใจให้เกิดความร่วมมือในงาน เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ให้การต้อนรับผู้มาติดต่อ ปรับปรุงตนเองให้เข้าได้กับคนทุกชั้นทุกสังคม ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาท้องถิ่น มองบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมงานในแง่ดี ไม่เป็นคนสอพลอ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน

ไม่ก้าวก่ายการงานของเพื่อร่วมงาน เว้นแต่ได้รับการขอร้อง ยินดีรับฟังคำวิจารณ์เกี่ยวกับข้อบกพร่องของตน

6. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะท่าทาง หมายถึง พฤติกรรมส่วนรวมที่แสดงออกมาอย่างเห็นได้ชัด ไม่เกี่ยวกับคุณลักษณะอื่น เช่น ยิ้มแย้มอยู่เสมอ มีกำลังใจกำลังกายเข้มแข็ง ไม่แสดงความอ่อนแออ่อนไหวให้คนอื่นเห็น เอาใจใส่กับการรักษาความสะอาดของร่างกาย มีปฏิภาณไหวพริบ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี พูดจาฉะฉาน เข้าใจง่าย กล้าที่จะแสดงออก มีนิสัยกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงว่องไว กระปรี้กระเปร่า ไม่ย่อท้อ เป็นคนอ่อนน้อมเป็นมิตรกับคนทุกชั้น ไม่ทำตัวเป็นคนมีปมด้อย เช่น มีหนี้สิน เล่นการพนัน ฯลฯ

5.1. รายได้

องค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดกำลังใจในการทำงาน คือ รายได้หรือกำหนดอัตราเงินเดือน รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนโดยอาศัยผลงานที่ได้กระทำมา

ปรีชา ยนต์นิยม (2518 : 6) ได้ให้ความหมายของรายได้ไว้ดังนี้

รายได้ หมายถึง เงินหรือสิ่งของต่างๆ ที่ได้มาจากการประกอบกิจการใด ๆ รายได้ของข้าราชการครูนั้น นอกจากจะเป็นรายได้ในรูปของเงิน ซึ่งได้มาจากเงินเดือน และค่าตอบแทนต่าง ๆ แล้ว รายได้ของข้าราชการครูยังหมายความถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ได้มาในรูปที่มิใช่เงินอีกด้วย แต่อาจประเมินออกมาในรูปของเงินได้ว่ามีค่าเท่าไร โดยแบ่งรายได้ตามลักษณะและแหล่งที่มาเป็น 4 ประเภท

1. รายได้ประเภทเงินเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนตามบัญชีที่ยังมิได้หักรายจ่ายใด ๆ

2. รายได้ชดเชยต่างๆ ที่ได้รับจากทางราชการ รายได้ประเภทนี้หมายถึงรายได้ที่ได้รับจากทางราชการทุกชนิดนอกจากเงินเดือน ซึ่งได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงดูบุตร เบี้ยประชุม และรวมถึงค่าสอนพิเศษต่างๆ ด้วย

3. รายได้อื่นๆ หมายถึง รายได้ต่างๆ ที่ข้าราชการเป็นผู้ได้รับจากการทำงานพิเศษต่าง ๆ

กิเซลลิ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. **2534 : 27** ; อ้างอิงจาก **Ghiselli. 1955**) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคม อายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเปอร์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. **2534 : 27** ; อ้างจาก **Cooper. 1958**) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม มีความสะดวกในการไป - กลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการอื่น ๆ

เซเลนิค (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. **2534 : 28** ; อ้างจาก **Zeleznik. 1958**) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือรางวัล รางวัลดังกล่าวมี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงานตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น

เฟรนช์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. **2534 : 28** ; อ้างอิงจาก **French. 1964**) ได้ให้ความเห็นว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้างเงินเดือน และเพิ่มคุณวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปุรินทร์. **2536 : 39** ; อ้างอิงจาก **Applewhite. 1965**) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องานและการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

กิลเมอร์ (ศรีเรือน โกศลวัฒน์. **2527 : 21 – 22** ; อ้างอิงจาก **Glimer. 1966**) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกน่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้ การ ประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าว หน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำองค์ประกอบนี้ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาถนัดหรือตามความสามารถเขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักจะมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจและมีความ สัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ – ส่งข้อนิเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายใน และ ภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ชาย และผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุดวันพักผ่อนต่าง ๆ

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. **1968 : 306 – 309**) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ (Barnard. **1974 : 142 – 148**)

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

โจฮานสัน และ เพจ (Johannson and Page. **1975 : 197**) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อทั้งส่วนที่เป็นงาน และส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75 – 76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท เช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรง ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ
   1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง
   1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ
2. สิ่งจูงใจที่มิใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มิได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย (เกศินี หงสนันท์. **2518 : 130 – 131**) พอสรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่ช่วยเหลือส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
6. การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ และประหยัด
7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 – 140) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกายและใจ ในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช้ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ "นาย" ต่ำกว่าคือ "ลูกน้อง" เท่า ๆ กัน คือ "เพื่อนร่วมงาน" บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน... แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนชั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณงามความดี **(Merit System)** ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าจะในด้านสถานที่การทำงานไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานข้าว ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับ - ส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

การจัดสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เพราะการจัดสวัสดิการในลักษณะใด ๆ ก็ตาม เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างความมั่นคงอันเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตของบุคคลได้ เช่น การจัดบ้านพัก ที่ทำงานส่วนตัว เครื่องใช้ต่าง ๆ ร้านสหกรณ์ เงินสะสมรายเดือน สิทธิการได้ส่วนลดในการใช้บริการบางประเภท อาทิ ค่าโดยสารจากบริการของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

สุนันท์ คลี่ขจาย ได้ให้ความหมายของวัสดุอุปกรณ์ไว้ดังนี้

1. อุปกรณ์เพื่อการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ม้านั่ง สนาม ถังขยะ ฯลฯ
2. เครื่องเล่นประจำสนาม ได้แก่ ลูกบอล ชิงช้า ฯลฯ
3. อุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน ได้แก่ โต๊ะ ม้านั่ง ลูกโลก วิทยุโทรทัศน์ฯลฯ
4. อุปกรณ์เพื่อการบริหาร ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา ที่ชั่งน้ำหนัก
5. หนังสือในห้องสมุด ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วารสาร การ์ตูน หรือนิทาน ฯลฯ

อาจสรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากปัจจัยจูงใจที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดง

5.2. รายได้ของคู่สมรส

เป็นรายได้ทุกชนิดที่คู่สมรสได้รับ อาจเป็นประเภทใดประเภทหนึ่งใน 3 ประเภทข้างต้น หรือทุกประการ

ภิญโญ สาธร (2514 : 265) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงมีดังนี้

1. รายได้ เพราะหากรายได้ไม่พอเพียงแก่การดำรงชีพ ถึงอย่างไรก็ยากที่จะมีกำลังใจที่จะทำงานให้ได้ผลดี

2. สวัสดิการ สวัสดิการนี้หมายรวมถึง ที่ทำงานครู ห้องพักครู ความคล่องตัวในการทำงาน การพักผ่อน การดำรงชีพหรือการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การลาศึกษาต่อ หรือการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการอบรม สัมมนา หรือด้วยวิธีการอื่นใดก็ตาม จัดว่าเป็นสิ่งจูงใจประเภทสวัสดิการด้วยอย่างหนึ่ง

3. ความภาคภูมิใจในโรงเรียน หมายถึง การได้อยู่ในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ย่อมแสดงถึงความมั่นคงในอาชีพครู และนำมาซึ่งการยอมรับนับถือของสังคม

บาร์นาร์ด (ภิญโญ สาธร. **2514 : 265** ; อ้างอิงจาก **Barnard Chester I:1974**) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ **(Material Inducement)** ได้แก่ เงิน สิ่งของ สภาพทางกายภาพ ในการปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส **(Non-material Opportunity)** ได้แก่ โอกาสที่จะมีอำนาจ มีชื่อเสียงหรือได้รับตำแหน่งดี ๆ

3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ **(Desirable Physical Conditions)** เพื่อให้สภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น

4. สิ่งจูงใจให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซื่อสัตย์ต่อองค์การ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ

5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศฉันมิตรภาพในหน่วยงาน

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

7. จูงใจโดยให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

8. สิ่งจูงใจในรูปแบบของการสื่อสาร **(Communication)** โดยจัดให้มีความคล่องตัว

รายได้ของคู่สมรส จากการศึกษาแรงงานหรือลูกจ้าง จำนวน 60 คน เกี่ยวกับอาชีพและรายได้ของคู่สมรสของแรงงานพบว่า คู่สมรสของแรงงานหรือลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมร้อยละ 75 มีอาชีพซึ่งจำแนกเป็นอาชีพลูกจ้างร้อยละ 61.11 อาชีพค้าขายร้อยละ 16.67 อาชีพเกษตรกรและอื่น ๆ อาทิแม่บ้านร้อยละ 11.11 คู่สมรสของแรงงานหรือลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมบริการร้อยละ 50 มีอาชีพซึ่งจำแนกเป็นอาชีพค้าขายร้อยละ 50 และอื่น ๆ ร้อยละ 50 พิจารณาโดยรวมแล้ว แรงงานทุกประเภทร้อยละ 70.27 ที่คู่สมรสมีอาชีพและอาชีพของคู่สมรสของแรงงานร้อยละ 61.54 เป็นลูกจ้าง เช่นเดียวกัน ตามรายละเอียดตาราง 6

ตาราง 6 อาชีพของคู่สมรสของลูกจ้าง

ประเภทของ	คู่สมรส				กรณีมีอาชีพ		คู่สมรสมีอาชีพ					
สถานประกอบการ	มีอาชีพ		ไม่มีอาชีพ		ลูกจ้าง		เกษตรกร		ค้าขาย		อื่น ๆ	
	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%
1. โรงงาน	18	75.00	6	25.00	11	61.11	2	11.11	3	16.67	2	11.11
1.1 ขนาดใหญ่	4	80.00	1	20.00	3	75.00	1	25.00	-	-	-	-
1.2 ขนาดกลาง	8	100.00	-	-	5	62.50	-	-	1	12.50	2	25.00
1.3 ขนาดเล็ก	6	54.55	5	45.45	3	50.00	1	16.67	2	33.33	-	-
2. ก่อสร้าง	6	66.67	3	33.33	5	83.33	1	16.67	-	-	-	-
3. บริการ	2	50.00	2	50.00	-	-	-	-	1	50.00	1	50.00
รวม	26	70.27	11	29.73	16	61.54	3	11.54	4	15.38	3	11.54

เมื่อพิจารณาถึงรายได้ของคู่สมรสของแรงงานที่ได้รับต่อวันพบว่า คู่สมรสของแรงงานหรือลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมมีรายได้สูงสุด 500 บาทต่อวัน ต่ำสุด 50 บาทต่อวัน คิดโดยเฉลี่ย 144 บาทต่อวัน คู่สมรสของแรงงานหรือลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้างมีราย

ได้สูงสุด 140 บาทต่อวัน ต่ำสุด 100 บาทต่อวัน คิดโดยเฉลี่ย 117.8 บาทต่อวัน และคู่สมรสของแรงงานหรือลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมการบริการมีรายได้สูงสุด 333.30 บาท ต่ำสุด 333.30 บาท คิดโดยเฉลี่ย 333.30 บาทต่อวัน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว คู่สมรสของแรงงานทุกประเภทมีรายได้โดยเฉลี่ย 145.23 บาทต่อวัน ตามรายละเอียดตาราง 7

ตาราง 7 รายได้ของคู่สมรสต่อวัน

ประเภทของสถานประกอบการ	รายได้คู่สมรส / วัน (บาท)		
	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย (คำนวณเฉพาะคู่สมรสที่มีรายได้เท่านั้น)
1. โรงงาน	50.00	500.00	144.00
1.1 ขนาดใหญ่	66.00	233.00	112.40
1.2 ขนาดกลาง	60.00	500.00	184.40
1.3 ขนาดเล็ก	50.00	300.00	116.50
2. ก่อสร้าง	100.00	140.00	117.80
3. บริการ	333.30	333.30	333.30
รวม	50.00	500.00	145.23

5.3. จำนวนเงินส่งให้เครือญาติ จากการศึกษาการส่งเงินให้ครอบครัวแต่ละเดือนของแรงงานหรือลูกจ้างที่มีสถานภาพโสด พบว่าแรงงานหรือลูกจ้างหญิงโสดจากสถานประกอบการทุกประเภทร้อยละ 87.5 ส่งเงินให้ครอบครัวโดยเฉลี่ย 1,628.57 บาทต่อเดือน ในขณะที่แรงงานหรือลูกจ้างโสดชายจากสถานประกอบการทุกประเภทร้อยละ 80 ส่งเงินให้ครอบครัวโดยเฉลี่ย 1,500 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงงานหรือลูกจ้างโสดส่งเงินให้ครอบครัวโดยเฉลี่ยเดือนละ 1,547.37 บาท ตามรายละเอียดตามตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนเงินที่ลูกจ้างโสดส่งเงินให้ครอบครัวเป็นรายเดือน

ประเภทของสถานประกอบการ	ลูกจ้างหญิงโสด					ลูกจ้างชายโสด					เฉลี่ยทั้งหมด (บาท)
	ส่ง		ไม่ส่ง		ส่งเฉลี่ย / เดือน (บาท)	ส่ง		ไม่ส่ง		ส่งเฉลี่ย / เดือน	
	คน	%	คน	%		คน	%	คน	%		
1. โรงงาน	7	100.00	-	-	1628.57	6	66.67	3	33.33	1583.33	1607.69
1.1 ขนาดใหญ่	2	100.00	-	-	1750.00	1	100.00	-	-	2000.00	1833.33
1.2 ขนาดกลาง	2	100.00	-	-	2200.00	1	50.00	1	50.00	2000.00	2133.33
1.3 ขนาดเล็ก	3	100.00	-	-	1166.00	4	66.67	2	33.33	1375.00	1285.71
2. ก่อสร้าง	-	-	-	-	-	1	100.00	-	-	1000.00	1000.00
3. บริการ	-	-	1	100.00	-	5	100.00	-	-	1500.00	1500.00
รวม	7	87.50	1	12.50	1628.57	12	80.00	3	20.00	1500.00	1547.37

5.4 จำนวนหนี้สิน จากการศึกษาภาวะการเป็นหนี้สินของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง พบว่าข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉางเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสุราษฎร์ธานี จำกัด จำนวน 184 คน จากจำนวนข้าราชการครูทั้งหมด 198 คนข้าราชการครู 122 คนเป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 66.3 และข้าราชการครูร้อยละ 33.7 หรือจำนวน 62 คน ไม่เป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ ข้าราชการครูมีหนี้สินสูงสุด 1,382,300 บาท หนี้สินต่ำสุด 9,000 บาท โดยเฉลี่ยแล้วข้าราชการครูมีหนี้สิน 307,511.25 บาท ยอดรวมเงินกู้ทั้งหมดที่ข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉางกู้คือ 37,516,373.00 บาท เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว จะเห็นว่าข้าราชการครู มีจำนวนหนี้สินอยู่ในระดับที่สูงมาก ซึ่งในจำนวนนี้มีข้าราชการครู จำนวน 12 คน มีสัญญาเงินกู้เกิน 1 ประเภท ตามรายละเอียดในตาราง 9

ตาราง 9 หนี้สินของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง

ประเภทของสัญญาเงินกู้	จำนวนข้าราชการครู	จำนวนเงิน (บาท)
สัญญาสามัญ	95	33,110,873.00
สัญญาฉุกเฉิน	13	62,500.00
สัญญาพิเศษ	4	2,831,400.00
สัญญากู้หุ้น	21	1,393,600.00
สัญญากู้เงินฝาก	1	118,000.00
รวม	134	37,516,373.00

จากตารางจะเห็นว่าเงินกู้ประเภทสามัญ มีลูกหนี้ทั้งหมด 95 ราย มีการกู้ยืมมากที่สุดคือ 33,110,873 บาท สัญญากู้ฉุกเฉินมีลูกหนี้ทั้งหมด 13 ราย จำนวนเงิน 62,500 บาท สัญญาพิเศษมีลูกหนี้ทั้งหมด 4 ราย จำนวนเงิน 2,831,400 บาท สัญญากู้หุ้นมีลูกหนี้ทั้งสิ้น 21 ราย จำนวนเงิน 1,393,600 บาท สัญญากู้เงินฝากมีลูกหนี้ 1 รายจำนวนเงิน 118,000บาท

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนเงินที่ข้าราชการครูต้องชำระหนี้สินคืนสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นรายเดือนแล้วพบว่า ข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง ร้อยละ 3.28 ต้องชำระหนี้ในระดับไม่เกิน 2,000 บาทต่อเดือน ข้าราชการครูร้อยละ 23 ต้องชำระหนี้สิน 2,001–4,000 บาท ต่อเดือน ข้าราชการครูร้อยละ 13.1 ต้องชำระหนี้สิน 6,001 – 8,000 บาทต่อเดือน ข้าราชการครูร้อยละ 9.8 ต้องชำระหนี้สิน 8,001 – 10,000 บาทต่อเดือน ข้าราชการครูร้อยละ 4.9 ต้องชำระหนี้สินในระดับไม่เกิน 10,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง ต้องชำระหนี้เงินกู้ต่อเดือนอยู่ในระดับสูง

ตาราง 10 จำนวนเงินที่ข้าราชการครูต้องชำระหนี้สินต่อเดือน

จำนวนเงิน	จำนวนข้าราชการครู	คิดเป็นร้อยละ
ไม่เกิน 2,000 บาท	4	3.28
2,001 – 4,000 บาท	28	23.00
4,001 – 6,000 บาท	56	45.90
6,001 – 8,000 บาท	16	13.10
8,001 – 10,000 บาท	12	9.80
10,000 บาท ขึ้นไป	6	4.90
รวม	122	100.00

ส่วนวัตถุประสงค์ของการกู้เงินของข้าราชการครูนั้น จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครู ร้อยละ 59 มีวัตถุประสงค์ในการกู้เงินมาเพื่อชำระหนี้สินภายนอก ข้าราชการครูร้อยละ 16.39 มีวัตถุประสงค์ในการกู้เงินมาเพื่อการศึกษาบุตร ข้าราชการครูร้อยละ 12.3 มีวัตถุประสงค์ในการกู้เงินมาเพื่อต่อเติมและซ่อมแซมที่อยู่อาศัย ข้าราชการครูร้อยละ 8.2 มีวัตถุประสงค์ในการกู้เงินมาเพื่อรักษาพยาบาลบิดามารดา ข้าราชการครูร้อยละ 4 มีวัตถุประสงค์ในการกู้เงินมาเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ ตามรายละเอียดตาราง 11 จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูประสบปัญหาหนี้สินค่อนข้างมาก

ตาราง 11 แสดงวัตถุประสงค์ในการกู้เงินของข้าราชการครู

วัตถุประสงค์	จำนวนครู	คิดเป็นร้อยละ
ชำระหนี้สินภายนอก	72	59.00
การศึกษาบุตร	20	16.39
ต่อเติมและซ่อมแซมที่อยู่อาศัย	15	12.30
รักษาพยาบาลบิดามารดา	10	8.20
อื่น ๆ	5	4.00
รวม	122	100.00

บทที่ 3
การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สายการสอนจำนวน 55 คน โดยแบ่งตามโรงเรียนที่สังกัด 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านคชาธาร โรงเรียนบ้านควนรา โรงเรียนวัดจันทาราม โรงเรียนวัดน้ำพุ โรงเรียนวัดบางน้ำจืด โรงเรียนวัดบ่อมะปริง โรงเรียนวัดอินทาราม ดังแสดงในตาราง

ตารางแสดงจำนวนครูโดยแยกตามโรงเรียน

ลำดับที่	โรงเรียนที่สังกัด	จำนวนครู
1.	บ้านคชาธาร	6
2.	บ้านควนรา	4
3.	วัดจันทาราม	17
4.	วัดน้ำพุ	6
5.	วัดบางน้ำจืด	7
6.	วัดบ่อมะปริง	8
7.	วัดอินทาราม	7
	รวม	**55**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจของครูระดับประถมศึกษา
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษา
กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษารายละเอียดของวิธีการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการวิจัยแล้วนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า **(Rating Scale)** มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

5 แสดงว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือระดับปฏิบัติมากที่สุด
4 แสดงว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือระดับปฏิบัติมาก
3 แสดงว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือระดับปฏิบัติปานกลาง
2 แสดงว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือระดับปฏิบัติน้อย
1 แสดงว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

และมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นหรือระดับปฏิบัติอยู่ในระดับสูง
2.34 – 3.66 หมายถึง ระดับความคิดเห็นหรือระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33 หมายถึง ระดับความคิดเห็นหรือระดับปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอประธานควบคุมสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ คือ อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา การใช้ภาษา และความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

6. ผู้วิจัยทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ **(Try Out)** กับครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนคลองไทร อำเภอท่าฉาง จำนวน 60 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

7. ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้จริงในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นำไปยังสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อขอข้อมูลสนับสนุนการวิจัย

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นำไปยังสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อขออนุญาตจากหัวหน้าสำนักงานการประถมศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองในระหว่างวันที่ 3 – 5 กุมภาพันธ์ 2546 โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากร จำนวน 55 ฉบับ

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมารวมทั้งสิ้น 55 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าเฉลี่ย **(Mean)** และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน **(Standard Deviation)** ของแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2

2. หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูตามจุดมุ่งหมายข้อที่ 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

3. หาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอน ของข้าราชการครูระดับประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามจุดมุ่งหมายข้อที่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ **(Multiple Regression Analysis)** แบบ Stepwise โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

4. สรุปความคิดเห็นของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์สมมติฐาน
   2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ถึง ข้อ 4
   2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ถึงข้อ 8

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อจะให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – Distribution
df	แทน	degree of freedom
SS	แทน	Sum of Square
MS	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
♣	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	แทน	สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการโดยใช้คะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	ประสิทธิภาพในการสอน
X_1	แทน	รายได้
X_2	แทน	รายได้คู่สมรส
X_3	แทน	จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ
X_4	แทน	จำนวนหนี้สิน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน **(Pearson Product Momenr Correlation Coefficient)**

2. การค้นหาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ **(Multiple Regression Analysis)** แบบ Stepwise

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจกับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กุ่มโรงเรียนท่าฉาง โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ **(Multiple Regression Analysis)** แบบ Stepwise

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการสอนและด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจจำแนกเป็นด้านรายได้ รายได้คู่สมรส จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ และจำนวนหนี้สิน ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู และด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ตัวแปร	ข้าราชการครู N = 55		
	X̄	S.D	ระดับปฏิบัติ
ประสิทธิภาพในการสอน	4.2928	.3688	สูง
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	X̄	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. รายได้	3.8935	.8426	สูง
2. รายได้คู่สมรส	3.7564	.9923	สูง
3. จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ	3.3527	.9729	ปานกลาง
4. จำนวนหนี้สิน	3.8078	1.2126	สูง

จากตาราง 13 พบว่า ด้านประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับสูง หมายถึง ข้าราชการครูปฏิบัติการสอนด้วยความตั้งใจและมีความเอาใจใส่ในหน้าที่การสอนของตัวเองอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ด้านรายได้ รายได้คู่สมรส และจำนวนหนี้สิน ข้าราชการครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แต่ปัจจัยด้านจำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ อยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ข้าราชการครูมีความคิดเห็นในเรื่องความเหมาะสมของรายได้ รายได้คู่สมรส และจำนวนหนี้สิน อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านจำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ ข้าราชการครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ รายได้คู่สมรส จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ และจำนวนหนี้สิน กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
X_1	1.000	.793**	.501**	.657**	.613**
X_2		1.000	.539**	.776**	.567**
X_3			1.000	.450**	.207
X_4				1.000	.557**
Y					1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ รายได้คู่สมรส จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ และจำนวนหนี้สิน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู มีค่าระหว่าง .557 - .613 โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ .01 ได้แก่ รายได้ (X_1) รายได้คู่สมรส (X_2) และจำนวนหนี้สิน (X_4) ส่วนจำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง ปัจจัยทางเศรษฐกิจด้านรายได้ รายได้คู่สมรส และจำนวนหนี้สิน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ รายได้ (X_1) รายได้คู่สมรส (X_2) และจำนวนหนี้สิน (X_4) ส่วนจำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ (X_3) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอน อยู่ในระดับความเชื่อมั่น 90 %

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบทีละขั้นตอน **(Stepwise Multiple Regression Analysis)** ดังแสดงในตาราง 15 – 16

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง เป็นเกณฑ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	1	2.764	2.764	31.983*
Residual	53	7.345	8.643	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้

ตาราง 16 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวแปร	b	Se_b	♣	T
X_1	.269	.047	.613	5.655
R = .613				
R^2 = .376				
SE = .294				
a = 3.247				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ได้แก่ รายได้ (X_1) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวน ของประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ได้ร้อยละ 37.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายถึง ปัจจัยทางเศรษฐกิจด้านรายได้ (X_1) มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนร้อยละ 37.60 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$= 3.247 + 2.69\ X_1$$

X_1 แทน รายได้

จากสมการ หมายถึง เมื่อปัจจัยทางเศรษฐกิจด้านรายได้ (X_1) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการสอน ( ) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.269 หน่วย

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจกับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้บริหารของโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับทราบและเห็นความสำคัญของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติงานสายการสอน 55 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยทางเศรษฐกิจมีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจของครูระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสอนของครู ระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าเฉลี่ย **(Mean)** และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน **(Standard Deviation)** ของแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2

2. หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูตามจุดมุ่งหมายข้อที่ 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

3. หาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอน ของข้าราชการครูระดับประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามจุดมุ่งหมายข้อที่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ **(Multiple Regression Analysis)** แบบ Stepwise โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

4. สรุปความคิดเห็นของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง มีรายลเอียดดังต่อไปนี้ รายได้ รายได้คู่สมรส และจำนวนหนี้สิน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านจำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง

2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ได้แก่ รายได้ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนร้อยละ 37.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการ พยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$= 3.247 + 2.69\ X_1$$

X_1 แทน รายได้

จากสมการ หมายถึง เมื่อปัจจัยทางเศรษฐกิจด้านรายได้ (X_1) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการสอน ( ) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.269 หน่วย

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สรุปข้างต้น พบว่า

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีดังนี้

1.1 รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1

1.2 รายได้ของคู่สมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

1.3 จำนวนหนี้สิน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

การที่รายได้ รายได้คู่สมรส และจำนวนหนี้สิน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอน อาจมีสาเหตุมาจากข้าราชการครูและครอบครัวมีความเดือดร้อนในเรื่องรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ครอบครัวของข้าราชการครูมีรายจ่ายที่สูงขึ้น ทั้งรายจ่ายด้านส่วนตัวและรายจ่ายโดยรวมของครอบครัว เมื่อรวมกับปัญหาหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการกู้ยืม เพื่อนำมาใช้จ่ายภายในครอบครัว จึงทำให้ข้าราชการครูและครอบครัวมีความจำเป็นที่จะต้องหารายได้เพิ่มเติม เพราะต้องการที่จะได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพในการสอนที่ออกมาอยู่ในระดับสูง ดังทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (สมศักดิ์ ชาติมาลา. **2534 : 12** ; อ้างอิงจาก **Maslow.1970**) อธิบายถึงความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย **(Physiological Needs)** เป็นความต้องการใช้ชีวิตอยู่รอด เช่น ความ

ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ **(Alderfor's E.R.G.)** (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. **2529 : 26 - 27**) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า **(Growth Needs)** ความต้องการนี้เป็นไปจากการที่บุคคลเข้ามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันทนาการ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้า ที่ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น กิเซลลิ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ : **2534 : 27** ; อ้างอิงจาก **Cooper.1958**) กล่าวว่า การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุม สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม มีความสะดวกในการไป – กลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการอื่นๆ เฟรนช์ (อังคณา โกลีย์สวัสดิ์ : **2534 : 28** ; อ้างอิงจาก **French.1964**) ได้ให้ความเห็นว่าการมีบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่างๆ เพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างที่เป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. มีโอกาสก้าวหน้า คือ โอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้างเงินเดือน และเพิ่มคุณวุฒิ
5. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

1.4 จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอน อาจมีสาเหตุมาจากข้าราชการครูปฏิบัติงานสอนโดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของตนเองและครอบครัวเป็นหลัก โดยไม่นำปัญหาในด้านความรับผิดชอบต่อเครือญาติมาเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานของตน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอรก์ **(Heszberg's two factor Theory)** ในส่วนของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น **(Motivation Factor)** คือ ความก้าวหน้า หมายถึงการได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย ชรูแดน และเชอร์แมน **(Chrudan and Sherman . 1968 ; 306 – 309)** กล่าวว่า สิ่งจูงใจทางบวกประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ รายได้ (ตามสมมติฐานข้อที่ 5) อาจมีสาเหตุมาจากข้าราชการครูมีความต้องการที่จะให้ตนเองได้รับการประเมินปฏิบัติงานสอนอยู่ในระดับสูง ซึ่งจะส่งผลต่อการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงการมีรายรับที่สูงมากขึ้นตามไปด้วย จึงสะท้อนออกมาเป็นการปฏิบัติงานสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด จึงทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถมากที่สุด (กานต์ กุณาศล . **2542** ; อ้างอิงจาก **Koontz and O. Donald**) กล่าวไว้ว่า "ประสิทธิภาพ" มีความหมายครอบคลุมถึงความพอใจของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์การ ฉะนั้นประสิทธิภาพขององค์การมีความหมายกว้างขวาง มิได้มุ่งถึงแต่ผลการผลิตเท่านั้น หากรวมต้นทุนที่เป็นเงิน แรงงาน กำลังใจ ความมุ่งหมายส่วนบุคคล และผลอันเกิดจากการปฏิบัติการขององค์การ ซึ่งก่อให้เกิดมูลค่าที่เป็นเงิน ส่งเสริมให้มีความสมานฉันท์ ระหว่างสมาชิก เกียรติและความมั่นคง ความพึงพอใจและขวัญในการปฏิบัติงาน อันเป็นทัศนคติในทางบวกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กิเซลลิ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ , **2534 : 27** ; อ้างอิงจาก **Ghiselli . 1955**) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการคือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคม อายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา คูเปอร์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ . **2534 : 2** ; อ้างอิงจาก **Cooper. 1958**) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน คือการได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับกาทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ . **2534 : 28** ; อ้างอิงจาก **Zelenik . 1958**) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือรางวัล รางวัลดังกล่าวมี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนรางวัลภายในได้แก่ ความตองการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปุรินทร์ . **2536 : 39** ; อ้างอิงจาก **Applewhite .1965**) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การที่ทัศนะคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ สมพงษ์ เกษมสิน **(2517 :75 – 76)** กล่าวไว้ว่าสิ่งจูงใจที่เป็นเงินเป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ 1. สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือน และ ค่าจ้าง 2. สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ส่วนงานวิจัยของสุพัตรา สุภาพ **(2536 : 138 – 140)** และคนอื่นๆ พบว่ารายได้มีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการสอนเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลงานวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารของสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอท่าฉาง ได้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง ได้มากน้อยแตกต่างกัน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาวางนโยบายในหน่วยงานและพัฒนาข้าราชการครูภายในอำเภอท่าฉาง ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. เนื่องจากปัจจัยด้านรายได้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนควรที่จะมีการประเมินผลของข้าราชการครูที่เป็นธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสอนด้วยความตั้งใจได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม และส่งเสริมวิธีการในการใช้วิชาชีพครู ซึ่งจะทำให้ครูมีรายได้มากขึ้น เพราะวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพระดับสูง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงทำให้ครูมีระดับเงินเดือนที่สูงขึ้นตามไปด้วย อันจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพโดยรวมต่อองค์กร

ข. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนโดยเปรียบเทียบข้อมูลเป็นกลุ่ม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนเป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ข้าราชการหรือพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคราชการและเอกชน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กานต์ กุณาศล, **(2542).** *การประถมศึกษาภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะครุศาสตร์.* กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี,

กิติมา ปรีดีดิลก, **(2529).** *ทฤษฎีการบริหารองค์การ.* กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เกศินี หงสุนันทน์, **(2518).** *การบริหารบุคคลในวงราชการไทย.* กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

คณะกรรมการข้าราชการครู. สำนักงาน, **(2532).** *สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู.* กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ.

บุญคง หันจางสิทธิ์, *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีชา ยนต์นิยม, **(2518).** *การศึกษาสถานภาพทางเศรษฐกิจของข้าราชการครูกรมสามัญศึกษาและองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในจังหวัดสุโขทัย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหาร
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พุทธิชาต เอกฉันท์. **(2538).** *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตำบล กรณีศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู,* ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วิภา เกษรศิริเจริญ, **(2521).** *ประสิทธิภาพครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วีระผล สุวรรณนันต์. **(2527).** *การวิเคราะห์และประเมินโครงการ.* กรุงเทพฯ : อักษาพัฒนา.

ภิญโญ สาธร, **(2514).** *หลักบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

ศรีเรือน โกศลวัฒน์, **(2527).** *ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร,* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : ถ่ายเอกสาร.

สังคม โทปุรินทร์, **(2536).** *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย,* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานอำเภอท่าฉาง, **(2542,)** *บรรยายสรุปของอำเภอท่าฉาง,* ถ่ายเอกสาร.

สุนันท์ คลี่ขจาย, **(2521).** *อาคารสถานที่และการใช้ประโยชน์ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*, (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุพัตรา สุภาพ, **(2536).** *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์*, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

สมพงษ์ เกษมสิน. **(2523).** *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.* พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนพานิช.

สมยศ นาวีการ, **(2521).** *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. **(2527).** *การบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต.

---------- , **(2536).** *การเพิ่มคุณภาพ และผลิตภาพ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต.

สมศักดิ์ ชาติมาลา. **(2534).** *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อดาพร สันติธนานนท์. **(2533).** *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.).* วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, **(2534).** *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*, ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Barnard, Chester I **(1974).** *The Functions of The Executive.* 30th Anniversary ed., Cambridge, Harvard University.

Becker, and Nenhauser D. **(1975).** *The Efficient Organization*, Elevier Scientific New York : Publishing Co.Inc.

Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman, **(1968).** *Personnel Management*, 3rd ed. Cincinati: South Western.

Cooper, M.R.and Others, **(1979, January – February).** "*Changing Employee Values :* Deepening Discontent," ***Harward Business Review***, 57(1) : 117-125.

French Lander, F. and H. Pickle, **(1964).** "Components of Effectiveness in Small Organizations," ***Administrative Science Quarterly***, 13(1) : 280-304.

Harold Koontz and Cyril O'Donnel, **(1974).** *Principles of Management.* New York : McGraw-Hill Book Co.

Johannson, Hano, and Page H. Therry. **(1975).** *International Dictionary of Management : A/Practical Guide.* Massachusetts : Houghton Miffin Company.

Katz, Daniel and Kahn, Robert,L. **(1978).** *The Social Psychology of Organization* 2nd ed. New York : John Wiley & Son.

Ryan,Thomas A. and P.C. Smith. **(1954).** *Principle of Industrial Psychology,* New York : Ronald Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ทม. ๑๐๑๑/ ๒๒๒๕

คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ เขตวัฒนา คลองเตย
กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล
เรียน ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสุราษฎร์ธานี จำกัด

เนื่องด้วยนายภูมิวิทย์ ชาติรักษา รหัสประจำตัว ๔๒๑๙๙๘๕๙๖ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ขณะนี้กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์ มีความประสงค์ที่จะขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากทางหน่วยงานของท่าน เพื่อนำมาประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว โดยมีรายละเอียดของข้อมูลดังนี้ ข้อมูลการเป็นหนี้สินของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าฉาง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะสังคมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กวี วรกวิน)
คณบดีคณะสังคมศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะสังคมศาสตร์
โทร. ๐-๒๒๕๘-๔๑๑๖, ๐-๒๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๕๐๒
โทรสาร ๐-๒๒๖๐-๔๓๖๘, ๐-๒๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๕๐๒

ภาคผนวก ข
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 0355 **วันที่** 13 มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายภูมิวิทย์ ชาติรักษา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี" โดยมี อาจารย์อรรณพ โพธิสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์ราชันย์ บุญธิมา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายภูมิวิทย์ ชาติรักษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ทม 1012/ ๑๐๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาศึกษาอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายภูมิวิทย์ ชาติรักษา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี" โดยมี อาจารย์อรรณพ โพธิสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูระดับประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตอบแบบสอบถามปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครูระดับประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายภูมิวิทย์ ชาติรักษา ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-2797534 ต่อ 103 มือถือ 01-7345993

ภาคผนวก ง
ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา	สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยทางเศรษฐกิจของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจกับประสิทธิภาพในสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นหรือระดับที่ท่านปฏิบัติมากที่สุด ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 แสดงว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือระดับที่ท่านปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4 แสดงว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือระดับที่ท่านปฏิบัติในระดับมาก
3 แสดงว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือระดับที่ท่านปฏิบัติในระดับปานกลาง
2 แสดงว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือระดับที่ท่านปฏิบัติในระดับน้อย
1 แสดงว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือระดับที่ท่านปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยทางเศรษฐกิจของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นหรือระดับที่ท่านปฏิบัติมากที่สุด

ลำดับข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	1. รายได้						
1	ท่านมีความเดือดร้อนในเรื่องรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย						1 ( )
2	ท่านมีความจำเป็นที่จะต้องหารายได้พิเศษ						2 ( )
3	ท่านต้องการทำงานล่วงเวลาที่มีค่าตอบแทน						3 ( )
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ						4 ( )
5	เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						5 ( )
6	เงินเดือนของท่านเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ						6 ( )
7	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมากกว่าข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่น						7 ( )
	2. รายได้ของคู่สมรส						
	ท่านมีคู่สมรสหรือไม่ (ถ้าไม่มีข้ามไปทำข้อ 13)		☐ มี	☐ ไม่มี			
	คู่สมรสของท่านมีอาชีพหรือไม่ (ถ้าไม่มีข้ามไปทำข้อ 13)		☐ มี	☐ ไม่มี			
8	คู่สมรสของท่านมีความจำเป็นต้องหารายได้พิเศษอื่น ๆ						8 ( )
9	คู่สมรสของท่านต้องการทำงานล่วงเวลาที่มีค่าตอบแทน						9 ( )
10	รายได้ที่คู่สมรสของท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ						10 ( )
11	รายได้ของคู่สมรสของท่านมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน						11 ( )

ลำดับข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
12	รายได้ของคู่สมรสของท่านเมื่อรวมกับของท่านเพียงพอกับรายจ่ายปกติ						12 ( )
	3. จำนวนเงินที่ส่งให้เครือญาติ						
13	รายรับของท่านส่วนใหญ่จะส่งให้เครือญาติ						13 ( )
14	ท่านต้องการที่จะอุปการะเครือญาติของท่านให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น						14 ( )
15	เครือญาติของท่านต้องการที่จะให้ท่านส่งเงินมาให้หรือช่วยเหลือ						15 ( )
16	ท่านมีความวิตกในเรื่องการหาเงินเพื่อส่งให้เครือญาติ						16 ( )
17	ท่านต้องทำงานพิเศษเพื่อหาเงินส่งให้เครือญาติ						17 ( )
	4. จำนวนหนี้สิน						
	ปัจจุบันท่านมีหนี้สินหรือไม่ (ถ้าไม่มีข้ามไปทำข้อที่ 1 ตอนที่ 2)		☐ มี		☐ ไม่มี		
18	รายได้ส่วนใหญ่ของท่านต้องนำไปชำระหนี้สิน						18 ( )
19	หนี้สินของท่านเกิดจากการกู้ยืมเพื่อนำเงินไปประกอบธุรกิจ						19 ( )
20	หนี้สินของท่านเกิดจากการกู้ยืมเพื่ออุปการะครอบครัว (บุตร , บิดา - มารดา)						20 ( )
21	หนี้สินของท่านมีโอกาสเพิ่มขึ้น						21 ( )
22	ท่านอยากให้รัฐบาลช่วยแก้ไขปัญหาหนี้สิน						22 ( )
23	เงินกู้ของท่านมีบางส่วนที่นำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์การสอน						23 ( )
24	ท่านมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับหนี้สินที่เป็นอยู่						24 ( )

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นหรือระดับที่ท่านปฏิบัติมากที่สุด

ลำดับข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ท่านใช้เวลาในการเตรียมการสอนล่วงหน้า						25 ( )
2	ท่านมีความตั้งใจ ขยัน อดทน อดกลั้น และกระตือรือร้นในการสอน						26 ( )
3	ท่านเน้นคุณภาพของการสอน						27 ( )
4	ท่านยึดมั่นในเป้าหมายและความสำเร็จของการสอนในแต่ละครั้ง						28 ( )
5	ท่านมีความตั้งใจจริงและสนุกในการสอน						29 ( )
6	ท่านอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่ ที่ตนเองรับผิดชอบ						30 ( )
7	ท่านปรับปรุงการสอนให้น่าสนใจตลอดเวลา						31 ( )
8	ท่านเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมก่อนการสอนในแต่ละครั้ง						32 ( )
9	ท่านนำเสนอเนื้อหาสาระของการสอนโดยใช้เทคนิควิธีที่หลากหลายแตกต่างกัน						33 ( )
10	เมื่อเด็กซักถามหรือแสดงความคิดเห็น ท่านตั้งใจ หรือสนใจที่จะตอบคำถามเหล่านั้น						34 ( )
11	ท่านให้ความสนใจกับเด็กทุกคนอย่างทั่วถึง						35 ( )
12	ในการสอนแต่ละครั้ง ท่านเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในชั้นเรียน						36 ( )
13	ท่านจัดสรรเวลาในการสอนแต่ละครั้งได้เหมาะสมกับเนื้อหาในแต่ละครั้งที่เข้าสอน						37 ( )
14	ท่านแสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ จากแหล่งวิชาการทั้งที่เป็นบุคคลและเอกสาร						38 ( )
15	ท่านประเมินพื้นฐานเด็กก่อนทำการสอน						39 ( )
16	ท่านมีการตรวจสอบผลงานที่มอบหมายให้เด็กปฏิบัติ						40 ( )

ลำดับข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
17	ท่านให้โอกาสเด็กได้พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น						41 ( )
18	ท่านบันทึกพัฒนาการของด็กเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและป็นปัจจุบัน						42 ( )
19	ท่านจัดทำแบบบันทึกพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็ก ให้ผู้ปกครองและผู้บริหารโรงเรียนทราบอย่างเป็นปัจจุบัน						43 ( )

ความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี) .....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

นายภูมิวิทย์ ชาติรักษา

(ผู้วิจัย)

ภาคผนวก ฉ.
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PRO	55	3.42	4.95	4.2928	.3688
INCOME	55	1.86	5.00	3.8935	.8426
PAIR	55	1.00	4.80	3.7564	.9923
RERATE	55	1.00	4.60	3.3527	.9729
DEBT	55	1.00	5.00	3.8078	1.2126
Valid N (listwise)	55				

Correlations

Correlations

		INCOME	PAIR	RERATE	DEBT	PRO
INCOME	Pearson Correlation	1.000	.793**	.501**	.657**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
PAIR	Pearson Correlation	.793**	1.000	.539**	.776**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
RERATE	Pearson Correlation	.501**	.539**	1.000	.450**	.207
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.001	.129
	N	55	55	55	55	55
DEBT	Pearson Correlation	.657**	.776**	.450**	1.000	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.	.000
	N	55	55	55	55	55
PRO	Pearson Correlation	.613**	.567**	.207	.557**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.129	.000	.
	N	55	55	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	INCOME		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: PRO

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613[a]	.376	.365	.2940

a. Predictors: (Constant), INCOME

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.764	1	2.764	31.983	.000[a]
	Residual	4.581	53	8.643E-02		
	Total	7.345	54			

a. Predictors: (Constant), INCOME

b. Dependent Variable: PRO

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.247	.189		17.175	.000
	INCOME	.269	.047	.613	5.655	.000

a. Dependent Variable: PRO

ภาคผนวก ช.

แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือวิจัย

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม ตอนที่ 1		แบบสอบถาม ตอนที่ 2	
ข้อ	ค่า t	ข้อ	ค่า t
1	4.995	1	4.808
2	4.582	2	6.88
3	3.478	3	4.352
4	6.381	4	3.72
5	8.332	5	3.021
6	9.312	6	4.114
7	7.254	7	3.583
8	4.596	8	3.603
9	3.454	9	4.823
10	6.193	10	3.885
11	6.841	11	4.624
12	5.205	12	2.325
13	3.356	13	3.725
14	3.067	14	2.645
15	2.588	15	3.033
16	3.867	16	2.994
17	5.211	17	3.394
18	4.501	18	4.355
19	5.403	19	3.597
20	3.31		
21	5.244		
22	3.129		
23	5.791		
24	3.003		

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายภูมิวิทย์ ชาติรักษา
วัน เดือน ปีเกิด	10 ตุลาคม 2519
ภูมิลำเนา	จังหวัด สุราษฎร์ธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	17 หมู่10 ตรอกหมู่บ้านเขตเดิม แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและกฎหมาย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท โกรเบสท์คอร์โพเรชั่น จำกัด 199/12 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2538	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) วิชาเอกช่างไฟฟ้ากำลัง โรงเรียนเซนต์จอห์นโปลีเทคนิค
พ.ศ.2542	ศิลปศาสตร์บัณฑิต(ศ.ศ.บ.)รัฐศาสตร์ วิชาเอกบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2546	เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต(ศ.ม.) วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร