

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงาน
ทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

ปริญญานิพนธ์
ของ
วิไลลักษณ์ ลังกา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มกราคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงาน
ทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

บทคัดย่อ
ของ
วิไลลักษณ์ ลังกา

๒ ๒ ก.พ. ๒๕๔๖

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มกราคม ๒๕๔๖

๒ ๑๕/๒๕๔๖

วิไลลักษณ์ ลังกา. (2546). การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้าน และศึกษาน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของปัจจัยบางประการที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่กำลังปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 321 คน ซึ่งเลือกมาโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดข้อมูลด้านเงินเดือน ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน บุคลิกภาพ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ผลการศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

1. ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่าง เงินเดือน ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และบุคลิกภาพ กับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล 3 ชุด มีค่าเท่ากับ .460 , .176 และ .112 ตามลำดับ ซึ่งในชุดแรก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนชุดที่สองและชุดที่สาม มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. คำน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของชุดแรกนั้น พบว่า ความสัมพันธ์เกิดจากตัวแปรอิสระด้านเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง และเงินเดือน กับตัวแปรตามคือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการส่งผลซึ่งกันและกัน

CANONICAL CORRELATION ANALYSIS BETWEEN SOME FACTORS AND
MOTIVATION ON PRODUCING ACADEMIC PAPERS OF TEACHERS IN
THE OFFICE OF RATCHABURI PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
WILAILAK LANGKA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University

January 2003

Wilailak Langka. (2003). *Canonical Correlation Analysis Between Some Factors and Motivation on Producing Academic Papers of Teachers in The Office of Ratchaburi Provincial Primary Education*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Boonchird Pinyoanuntapong, Dr.Suwaporn Semheng.

The purposes of this research were to study the canonical relationship between some factors and motivation on producing academic papers, and to study the canonical weights of some factors that relative contribute to motivation on producing academic papers. The sample were the 321 primary school teachers in the office of Ratchaburi provincial primary education who work during 2nd semester of Academic Year 2002. The two-stage random sampling technique was used for selecting the sample. The instruments were the questionnaire considering the Salary, Work load, Working experience, Attitudes toward producing academic papers, Self development, Internal control, Personality, Motivation on advancement, Motivation on recognition, and Motivation on environment of producing academic papers.

The findings were as follow:

1. The canonical correlation between Salary, Work load, Working experience, Attitudes toward producing academic papers, Self development, Internal control, and Personality with Motivation on advancement, Motivation on recognition, and Motivation on environment of producing academic papers were .460 , .176 and .112 respectively. The first canonical function was statistically significant at .001 level. The second and third canonical function were statistically nonsignificant.

2. The canonical weights for Attitudes toward producing academic papers, Self development and Salary relative contributed to Motivation on advancement, Motivation on recognition, and Motivation on environment of producing academic papers in the first canonical function

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงาน
ทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

ของ

นางสาววิไลลักษณ์ ลังกา

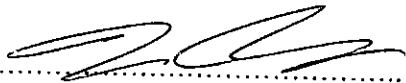
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



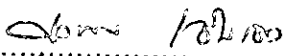
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



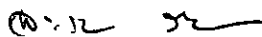
..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ดังคะพิภพ)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชส์เผ่า)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ ประธานกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ดร.สุพร เข้มแข็ง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้ให้แนวคิด ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ดังคะพิภพ ดร.ละเอียต รักษเผ่า ที่เป็นกรรมการในการสอบปริญญานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ปริญญานิพนธ์นี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำสั่งสอนข้อความรู้ต่างๆ ทำให้ ผู้วิจัยได้เกิดความรู้และประสบการณ์ ในการทำปริญญานิพนธ์นี้ได้สำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ที่ได้สละเวลาช่วยเหลือ ในการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ที่กรุณาปรับแก้บทคัดย่อภาษาอังกฤษให้ถูกต้อง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูอาจารย์ในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ คุณเผด็จ บุญทรง คุณพรชูลี ลังกา คุณสุชน พรเสริมลักษณ์ ตลอดจนเพื่อนๆ พี่ๆ วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา ที่ให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน พร้อมทั้งเป็นกำลังใจและมีส่วนช่วยในการทำปริญญานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของ บิดา มารดา ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนของผู้วิจัยตลอดมา และเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งที่มีส่วนช่วยให้ปริญญานิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

วิไลลักษณ์ ลังกา

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย
จาก
ทบวงมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2545

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	4
	ตัวแปรที่ศึกษา	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำผลงานทางวิชาการ	9
	ความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการ	9
	แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	11
	การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูสายงานการสอน	14
	หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3(เกณฑ์ใหม่)	14
	หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนระดับ 9	21
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	25
	ความหมายและประเภทของแรงจูงใจ	25
	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	27
	แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	33
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำ ผลงานทางวิชาการ	36
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ	36
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	42
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน	43
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	45

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถิติสหสัมพันธ์คาโนนิกอล	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	59
งานวิจัยภายในประเทศ	60
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	70
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	70
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	74
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	75
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	75
ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	84
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	98
สังเขปความมุ่งหมาย และวิธีการศึกษาค้นคว้า	98
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก	114
ประวัติย่อผู้วิจัย	137

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	องค์ประกอบของการประเมินผู้ข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3	18
2	แสดงจำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้	73
3	สถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละปัจจัยและแรงจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการทั้งสามด้าน	92
4	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดาระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับแรงจูงใจ ในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน	94
5	สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้านแรงจูงใจใน การทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้านและค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ	95
6	ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตาม ด้านแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน	96
7	ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ	118
8	ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง	119
9	ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	120
10	ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	121
11	ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ	122
12	ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงาน ทางวิชาการ	123
13	ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง	124
14	ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	125
15	ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	126
16	ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ	127

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 ภาพแสดงความเกี่ยวโยงระหว่างกลุ่มตัวแปร, ตัวแปรคาโนนิคอล,
และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล 51
- 2 ภาพแสดงรูปแบบคำสั่งสหสัมพันธ์คาโนนิคอล 58

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยจะเจริญก้าวหน้าได้เต็มที่ ต้องอาศัยกำลังคนในชาติเป็นหลักซึ่งหมายความว่าถึง ความมีประสิทธิภาพและความพร้อมของประชากรในชาติด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาประชากรของชาติให้มีความรู้ ความพร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตามโลกปัจจุบัน ทั้งนี้ด้วยความเชื่อมั่นว่าเมื่อมีการพัฒนาคนในชาติให้มีคุณภาพแล้วการพัฒนา ด้านอื่น ๆ ก็จะมีผลอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน และกลไกที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาดังกล่าวก็คือการศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และวิธีการ ปลุกฝังวิญญาณคุณงามความดีและถ่ายทอดวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ (เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. 2544 :70) ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษา สังคมไทย ยกย่องครู อย่างสูงให้เป็นปูชนียบุคคล เป็นผู้สร้างอนาคตของเยาวชนของชาติ (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. 2543:2) ครูจึงอยู่ในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาคนให้เป็นคนดีมีความเจริญองงาม ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม เป็นผู้นำทางปัญญาและความคิดตลอดจน การพัฒนาในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับและยกย่องของสังคม

กระทรวงศึกษาธิการโดยคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการ บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ได้ตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา คุณภาพของข้าราชการครู ให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและวิสัยทัศน์ใน การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของประชากรของประเทศ จึงได้กำหนดนโยบาย การพัฒนาข้าราชการครูขึ้น เพื่อเป็นกรอบ เป้าหมาย และมาตรการ ในการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อให้กรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2539 : 1-2) โดยมีนโยบายที่จะเร่งรัดมาตรฐานให้ครูมุ่งสู่ความเป็นเลิศเพื่อยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพครูให้สูงขึ้น สนับสนุนให้ครู อาจารย์ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และระดับเงินเดือนขั้นสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2541 : 4)

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นในสายงานการสอน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้มีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู

สายงานการสอน คือตำแหน่งครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และ อาจารย์ 3 ส่วนตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้มีในหน่วยงานที่สอนในระดับปริญญา และกำหนดให้ข้าราชการครูตำแหน่งครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 เลื่อนและแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นจากการคัดเลือกโดยไม่ต้องเสนอผลงานทางวิชาการ แต่ตำแหน่งอาจารย์ 2 เลื่อนเป็นตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้เสนอผลงานทางวิชาการประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2541:173) จึงถือได้ว่าผลงานทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู ที่คณะกรรมการข้าราชการครูมุ่งหวังจะส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการครู โดยให้ข้าราชการครูมุ่งเน้นไปที่การพัฒนางานการศึกษาที่เป็นงานในหน้าที่ของตนเอง (สมยศ มีเทศน์. 2544:17)

ด้วยความสำคัญและการสนับสนุนให้มีการทำผลงานทางวิชาการดังกล่าวข้างต้นทำให้การทำผลงานทางวิชาการเป็นกิจกรรมที่ทวีความสำคัญ และเป็นที่น่าสนใจยิ่งขึ้น แต่จากการสำรวจข้อมูลข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ปี พ.ศ. 2543 - 2544 พบว่า มีข้าราชการครูส่งผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่ง เพียง 37 ราย ซึ่งถือว่า มีจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการครูสายผู้สอนที่มีอยู่ถึง 4,223 ราย (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. 2544 ข) สายันห์ ผาน้อย และคณะ (2536 : 8-9) กล่าวถึงสาเหตุที่ครูส่วนใหญ่ไม่ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอปรับตำแหน่ง เนื่องจากไม่รู้ว่าจะทำอย่างไร เริ่มต้นอย่างไร ไม่มีผู้ชี้แนะให้คำปรึกษา ไม่ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะขอปรับตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนับสนุน และครูไม่ค่อยเก็บหลักฐานเอกสารการทำงานที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เอี่ยมงาม (2532:120) และสันติไชย ชัยดี (2541 : 62-63) ที่พบว่า สาเหตุของการไม่เสนอขอเลื่อนตำแหน่งของครูเนื่องจาก ครูไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำผลงาน ไม่รู้หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่ง ขาดที่ปรึกษา มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมาก มีเวลาในการจัดทำน้อย ไม่ได้รับความสะดวกในการทำผลงาน และการทำผลงานต้องใช้งบประมาณสูง

ลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จต้องเป็นบุคคลที่รักความก้าวหน้าชอบฝ่าฟันอุปสรรค มีความมานะพยายามในการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่องานที่ทำ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีความเชื่อมั่นหรือความเชื่ออำนาจในตน (จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. 2541:36 ; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532:52) โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูง อดทนต่องานที่หนักและงานที่ยากได้ เข้ากับคนอื่นได้ดี รู้จักแสวงหาความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน เมื่อประสบกับความล้มเหลวจะเชื่อว่าเป็นเพราะตนได้ใช้ความพยายามในการทำงานน้อยไป และมีแนวโน้มว่าจะใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 41) ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ไม่ชอบการฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน ไม่มีการพัฒนาตนเอง และมีความเชื่อ

อำนาจในตนต่ำ (จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. 2541:36) ความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้ครูมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

ด้วยสาระสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเงินเดือน ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และบุคลิกภาพ ว่าปัจจัยตัวใดบ้างที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู และส่งผลซึ่งกันและกันมากน้อยเพียงใด เนื่องจากบุคคลมีสภาพหรือมีปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นพร้อมแล้วจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะยังผลให้เกิดการทำผลงานทางวิชาการและเป็นแนวทางในการนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาในการเพิ่มผลิตผลของผลงานทางวิชาการของครูในระดับประถมศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์ คาโนนิคอลกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายเฉพาะของการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้านของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของปัจจัยบางประการที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้านของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นข้อมูลในการหาแนวทาง เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ทั้งยังส่งผลให้ผู้บริหารส่งเสริมได้ตรงจุดและเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 355 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 4,223 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 25 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 321 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two – stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ชุดตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 เงินเดือน
- 1.2 ภาระงานสอน
- 1.3 ประสิทธิภาพการทำงาน
- 1.4 เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ
- 1.5 การพัฒนาตนเอง
- 1.6 ความเชื่ออำนาจในตน
- 1.7 บุคลิกภาพ

2. ชุดตัวแปรตาม เป็นตัวแปรแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 2.1 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2.2 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง สิ่งที่เป็นกระตุ้นหรือโน้มน้าวจิตใจให้ครูเกิดความรู้สึกที่ปรารถนา พึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้ โดยจำแนกแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการออกเป็น

1.1 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ลักษณะการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องของ ตำแหน่ง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถในการด้านต่าง ๆ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษในทางสูงขึ้น ซึ่งไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกปรารถนา พึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

1.2 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ลักษณะการได้รับการชื่นชม การยกย่อง การยอมรับความสามารถ หรือการได้รับรางวัล จากบุคคลรอบข้าง ที่ไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกปรารถนา พึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

1.3 แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะสิ่งรอบข้างของครู ทั้งในเรื่องของการทำงานของครูในด้านความสามัคคีกลมเกลียว ความช่วยเหลือ ความร่วมมือกันระหว่างครูกับผู้ร่วมงานทุกระดับ รวมถึงผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพของครอบครัวหรือบุคคลรอบข้างในด้านความรัก ความเข้าใจ กำลังใจ ความสามัคคีกลมเกลียว ความช่วยเหลือ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำผลงานของครูทุกด้าน ที่เหมาะสมเพียงพอแก่สภาพการทำผลงาน ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือทางอ้อม ที่ไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกปรารถนา พึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

2. ผลงานทางวิชาการหมายถึง ผลผลิตทางด้านเอกสารรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ตำรา หนังสือคู่มือครู ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ งานวิจัย ผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์ทางศิลปกรรม สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมทางการศึกษา เครื่องทุ่นแรงหรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำผลงาน และได้นำไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่

3. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่ส่งเสริมหรือยับยั้ง ที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย

3.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่ได้รับ (ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545)

3.2 ภาระงานสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนที่ครูได้รับมอบหมายให้สอนในหนึ่งสัปดาห์ (ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545)

3.3 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึงจำนวนปีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู (เกินกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

3.4 เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ความศรัทธา และความพร้อมที่จะทำผลงาน ซึ่งเป็นแนวโน้มของจิตใจของครูที่มีต่อประเด็นในการทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ประโยชน์ ความจำเป็น ความสำคัญ และคุณค่า ของการทำผลงานทางวิชาการซึ่งอาจเป็นไปทางบวก ทางลบ อย่างใดอย่างหนึ่ง

3.5 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ลักษณะการกระทำด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ได้เพิ่มความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ในลักษณะ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในรูปแบบต่าง ๆ การขวนขวายหาความรู้ การหาประสบการณ์ใหม่ ๆ การสมัครเข้ารับการอบรม การติดตามข่าวสาร การศึกษาดูงาน การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการหาความรู้หรือติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

3.6 ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อของครูที่ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนหรือสิ่งที่ตนได้รับ ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เกิดจากการกระทำหรือความสามารถของตนเองมากกว่าอิทธิพลภายนอก ตนเองสามารถควบคุมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ ส่งผลให้มีบุคลิกลักษณะที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน ของ คักดีชัย นิรัญทวี

3.7 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของครูหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดบุคลิกภาพ ของจิราภรณ์ ไทยกิจ ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 แบบ ตามแนวคิดของเจนกินส์ (Jenkins) ได้แก่

3.7.1 บุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ครูที่มีบุคลิกภาพร่าเริง ชอบแข่งขัน ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อประสบความสำเร็จ

ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย ทนไม่ได้กับการทำงานช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธได้ง่าย

3.7.2 บุคลิกภาพแบบบี หมายถึง ครูที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน มีจิตใจเยือกเย็น มีลักษณะเรียบ ๆ ง่ายๆ ชอบการพักผ่อนดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน และไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์คาโนนิคอล หมายถึง ค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เป็นไปได้สูงสุด ระหว่างชุดของตัวแปรอิสระและชุดของตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป และตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป

5. ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอล หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของชุดของตัวแปรอิสระที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดของตัวแปรตาม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาน้ำหนักความสำคัญในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Canonical Weights)

6. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง บุคคลหรือนักวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวัดผลทางการศึกษา หรือจิตวิทยาการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินความเที่ยงตรงของข้อคำถาม

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดทฤษฎี ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์คาโนนิคอลกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้านของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี
2. ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้านของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามลำดับ หัวข้อดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำผลงานทางวิชาการ
 - 1.1 ความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการ
 - 1.2 แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 - 1.3 การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูสายงานการสอน
 - 1.4 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 (เกณฑ์ใหม่)
 - 1.5 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนระดับ 9
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 2.1 ความหมายและประเภทของแรงจูงใจ
 - 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.3 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
 - 3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ
 - 3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
 - 3.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน
 - 3.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถิติสหสัมพันธ์คาโนนิกอล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยภายในประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำผลงานทางวิชาการ

1.1 ความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการ

คณะกรรมการข้าราชการครู กอมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 (2537:42) ได้ให้ความหมายของ ผลงานทางวิชาการ ว่าหมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอน หรือการนิเทศหรือการบริหาร สถานศึกษาของผู้จัดทำผลงานและได้นำไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่

คณะกรรมการข้าราชการครู (2542 :21) ได้ให้ความหมายของ ผลงานทางวิชาการ ว่าหมายถึง ประเภทหรือหลักฐานใด ๆ ที่จัดทำขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ที่แสดงถึงความชำนาญการในการสอนของผู้จัดทำ และได้นำไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่

สันตศิริ บัวเกต (2537 : 5) ได้ให้ความหมายของ ผลงานทางวิชาการ ว่าหมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ที่ข้าราชการครูได้จัดทำขึ้นจากการได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียงและวิเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองได้

ประเภทของผลงานทางวิชาการ

คณะกรรมการข้าราชการครู (2537:43-45) ได้จำแนกประเภทผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นเอกสาร เช่น ตำรา หนังสือคู่มือครู ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ งานวิจัย เป็นต้น
2. ผลงานทางวิชาการประเภทที่ไม่เป็นเอกสารหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ได้แก่ ผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์ทางศิลปกรรม นวัตกรรมทางการศึกษา เครื่องทุนแรงหรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ ผลงานทางวิชาการในลักษณะนี้จะต้องเสนอรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของผลงานทางวิชาการอย่างชัดเจนด้วย

เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเรียกชื่อและการจัดทำผลงานวิชาการ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดและจัดประเภทผลงานทางวิชาการเป็นกลุ่ม ๆ ให้ใกล้เคียงกันดังนี้

1. ประเภทเอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ได้จัดขึ้นเพื่อให้ครูผู้สอนนำไปใช้ประกอบการสอน ได้แก่ โครงการสอน บันทึกการสอน แผนการสอน แผนจัดกิจกรรม เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู ชุดการสอนสำหรับครู แผนจัดประสบการณ์ บทวิทยุ (สำหรับสอนทางไกล)

2. ประเภทเอกสารประกอบการเรียนหรือเอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตร ได้แก่ หนังสือเรียน หนังสือเรียนแบบหน่วย เอกสารประกอบการเรียน เอกสารคำบรรยาย ชุดการสอน (สำหรับนักเรียน) บทเรียนสำเร็จรูป ชุดสอนซ่อมเสริม แบบฝึกหัด แบบฝึกทักษะ

3. ประเภทหนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน หรือเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนนอกเหนือจากหนังสือเรียนตามหลักสูตร ได้แก่ หนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสือส่งเสริมการอ่าน หนังสืออ่านนอกเวลา หนังสืออ้างอิง

4. ประเภทสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง สื่อการเรียนการสอน หรืออุปกรณ์การสอน รวมทั้งเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ได้จัดทำเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน โดยปกติจะมีคู่มือประกอบเพื่อแนะนำวิธีทำและวิธีใช้ด้วย ได้แก่ ชุดอุปกรณ์ ชุดทดลอง ชุดแผ่นใส ชุดเตรียมความพร้อม ใบการสอน ใบความรู้ ภาพนิ่ง วัสดุทัศนัฏ แบบบันทึกเสียง ภาพยนตร์ ใบงาน ใบแบบฝึกหัด

5. ประเภทงานแต่งหรืองานเรียบเรียง หมายถึง เอกสารที่แต่งหรือเรียบเรียงอย่างมีระบบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ มีเนื้อหาและรายละเอียดทันสมัย มีการศึกษาค้นคว้า และการอ้างอิงถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นหลักในการเรียนการสอน หรือใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตรในสถานศึกษา ได้แก่ ตำรา งานแปล คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการศึกษาค้นคว้า บทความทางวิชาการ

6. ประเภทรายงานการวิเคราะห์หรืองานวิจัย หมายถึง เอกสารที่เป็นรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรืองานในหน้าที่เพื่อนำผลไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ได้แก่ งานวิจัย งานวิเคราะห์ รายงานการประเมินผลโครงการ รายงานการประเมินผล การพัฒนางาน การศึกษาเฉพาะกรณี บันทึกประสบการณ์ การปฏิบัติงาน เครื่องมือวัดผลประเมินผล

7. ประเภทเอกสารประกอบการนิเทศ หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อจะใช้ในการนิเทศการเรียนการสอน ได้แก่ ชุดนิเทศ ชุดฝึกอบรม แผนการนิเทศการศึกษา แผนการบริหารงานนิเทศการศึกษา คู่มือการนิเทศ โครงการนิเทศ บันทึกการนิเทศการศึกษา

8. ผลงานประเภทอื่น ๆ หมายถึง ผลงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เช่น สิ่งประดิษฐ์ เครื่องทุ่นแรง ผลงานทางศิลปะ

จากความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการ พอสรุปได้ว่า ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสาร เช่น ตำรา หนังสือคู่มือครู ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ งานวิจัย หรือหลักฐานใดๆ เช่น ผลงานประเภสิ่งประดิษฐ์ทางศิลปกรรม สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมทางการศึกษาเครื่องทุนแรงหรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำผลงาน และได้นำไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่

1.2 แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2534:15-19) ได้เสนอกระบวนการหรือขั้นตอนการทำผลงานทางวิชาการข้าราชการครู โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมการและวางแผนการทำผลงานทางวิชาการ
2. การจัดทำผลงานทางวิชาการ
3. การนำผลงานทางวิชาการไปใช้
4. การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ
5. การนำเสนอผลงานทางวิชาการ

ข้าราชการครูที่จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 สามารถใช้ขั้นตอนตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เสนอแนะเป็นแนวทางได้ เพราะแต่ละขั้นตอนได้เสนอรายละเอียดของการดำเนินการต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

1. การเตรียมการและวางแผนการทำผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาดำเนินการ ดังนี้
 - 1) พิจารณาว่าปัจจุบันตนดำรงตำแหน่งอะไร มีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไร ทั้งนี้ เพื่อจะได้พิจารณาต่อไปว่า ควรจะทำผลงานวิชาการประเภทใด เรื่องอะไร เพื่อให้ตรงหรือสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ
 - 2) ศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข
 - 3) แสวงหาความรู้ เทคนิค และนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพราะจะนำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถที่จะนำไปใช้ในการทำผลงานทางวิชาการได้
 - 4) พิจารณาประเภทของผลงานทางวิชาการและหัวข้อเรื่องที่จะทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความถนัด ความสนใจ และปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

5) พิจารณาวางแผนกำหนดกิจกรรมและระยะเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยกำหนดแผนการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอน และกำหนดตารางเวลาไว้เป็นแนวทางในการจัดทำอย่างมีระบบ ซึ่งอาจกำหนดกิจกรรมหลักไว้เป็นขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นรวบรวมข้อมูลขั้นต้น
- ขั้นศึกษาข้อมูล
- ขั้นเสนอผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
- ขั้นตอนจัดทำผลงานทางวิชาการ
- ขั้นจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ
- ขั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประเมินผล และรายงานต่อผู้บังคับบัญชา
- ขั้นปรับปรุงผลงานทางวิชาการ
- ขั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ครั้งที่ 2 ประเมินผล และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
- ขั้นปรับปรุงผลงานทางวิชาการ
- ขั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ครั้งที่ 3 และครั้งต่อไป (จนกว่าจะเห็นว่าผลงานทางวิชาการมีคุณภาพดี) ประเมินผล และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาสำหรับครั้งที่ 3 และครั้งต่อ ๆ ไป
- ขั้นสรุปผล และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมทั้งขอความเห็นชอบในการเผยแพร่
- ขั้นเผยแพร่
- ขั้นรวบรวมผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

2. การจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1) การกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดว่าจะจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใด ซึ่งในเรื่องนี้จำเป็นต้องพิจารณาก่อนประเภทอื่น โดยจะต้องศึกษาว่า ผลงานทางวิชาการมีกี่ประเภท อะไรบ้าง พร้อมทั้งศึกษาว่า งานในหน้าที่ของตนนั้นมีหน้าที่อะไรบ้าง เพื่อจะได้นำมาพิจารณาประกอบการกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการที่จะจัดทำ และใช้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนต่อไป

2) การกำหนดหัวเรื่อง คือ การกำหนดเรื่องที่จะจัดทำว่าจะจัดทำเรื่องอะไรตามหลักสูตรใด หากเป็นผลงานประเภทวิจัยก็ต้องกำหนดว่าจะวิจัยเรื่องใดนั่นเอง การกำหนดหัวเรื่อง จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยว่าจะจัดทำเพื่อวัตถุประสงค์ใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาประโยชน์ และการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ต่อไป

3) การจัดลำดับงานในการทำผลงานวิชาการ คือ การกำหนดว่าจะแบ่งการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นกี่ขั้นตอน เช่น หากทำชุดการสอนก็ต้องพิจารณาว่าควรแบ่งเนื้อหาออกเป็นกี่ตอน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการต่อไป

4) การกำหนดโครงสร้างของงานแต่ละตอน คือ การกำหนดโครงสร้างของงานว่าในแต่ละตอนจะประกอบด้วยอะไรบ้าง เช่น การทำชุดการสอนก็อาจจะกำหนดโครงสร้างดังนี้

- วัตถุประสงค์
- หัวข้อสำคัญ หรือประเด็นสำคัญ
- รายละเอียดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน เช่น การสอนเนื้อหา

กิจกรรม แบบฝึกหัด สรุป เฉลยกิจกรรม และการประเมินผล เป็นต้น

5) การจัดทำรายละเอียดของงานแต่ละขั้นตอน คือ การจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ซึ่งปกติไม่จำเป็นต้องตีพิมพ์ แต่ควรพิมพ์อย่างถูกต้องเรียบร้อย

3. การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ โดยดำเนินการ ดังนี้

1) เตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ควรดำเนินการ ดังนี้

- เตรียมชุดหรือเอกสารผลงานทางวิชาการให้พร้อม
- เตรียมแบบประเมินผล
- วางแผนการนำไปใช้และวางแผนการประเมินผล

2) การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ควรคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- วิธีการที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้
- ต้องมีระบบการประเมินผลการนำไปใช้
- มีการวิเคราะห์และรายงานผลการนำไปใช้

4. การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ โดยดำเนินการดังนี้

- 1) เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อทราบ และให้ความเห็นชอบในการนำไปเผยแพร่
- 2) นำเสนอในที่ประชุมกลุ่ม หรือที่ประชุมทางวิชาการ หรือเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3) เผยแพร่ทางสื่อมวลชน

5. การนำเสนอผลงานทางวิชาการ โดยดำเนินการดังนี้

- 1) จัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด
- 2) รวบรวมผลงานทางวิชาการ จำนวน 4 ชุด ซึ่งประกอบด้วย
 - ผลงานทางวิชาการ
 - คำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ
 - รายงานผลการใช้และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- 3) นำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

1.3 การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูสายงานการสอน

การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูสายงานสอนนั้น ถือปฏิบัติตามมาตรา 30 (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 กฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2535) และแก้ไขเพิ่มเติมตาม กฎ ก.ค. ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2539) ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอนและการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2543 : 6)

1. ครู 1 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 1 ถึงระดับ 3
2. ครู 2 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 2 ถึงระดับ 4
3. อาจารย์ 1 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 3 ถึงระดับ 5 หรือระดับ 6
4. อาจารย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 7
5. อาจารย์ 3 ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 8 หรือระดับ 9
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 8
7. รองศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7 ถึงระดับ 9
8. ศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 8 ถึงระดับ 10 หรือระดับ 11

1.4 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 (เกณฑ์ใหม่)

หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มี ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2545 : 1-9)

หลักเกณฑ์

ข้าราชการครูสายงานสอน ผู้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ 30 เมษายน ของปีที่ขอประเมิน
2. มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 7 ชั่วโมง หรือ 7 คาบ (คาบละไม่น้อยกว่า 50 นาที)
3. เป็นผู้ที่หัวหน้าสถานศึกษาเห็นว่า มีความพร้อมและเหมาะสมที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่

วิธีการ

การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 มีวิธีการดังนี้

ขั้นที่ 1 การเสนอคำขอ

ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เสนอคำขอต่อหัวหน้าสถานศึกษาตามแบบที่ ก.ค. กำหนด ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 ธันวาคม ของทุกปี

ขั้นที่ 2 การพิจารณาของหัวหน้าสถานศึกษา

ให้หัวหน้าสถานศึกษา ตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และรับรองให้ความเห็น เสนอผู้มีอำนาจตั้งคณะกรรมการประเมินในเดือนมกราคมของปีถัดไป

ขั้นที่ 3 การตั้งคณะกรรมการประเมิน

คณะกรรมการชุดที่ 1 มีจำนวน 3 คน ประกอบด้วย หัวหน้าสถานศึกษาเป็นประธานกรรมการ และข้าราชการครูในสถานศึกษานั้น อีก 2 คน เป็นกรรมการ หรือในกรณีจำเป็นอาจตั้งข้าราชการครูสถานศึกษาอื่นได้ ทั้งนี้ กรรมการทั้ง 2 คน ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ขอ โดยมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและไม่เป็นผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ในปีนั้น

ผู้มีอำนาจตั้งคณะกรรมการ

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เว้นแต่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้หัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้ตั้ง

ศึกษาธิการอำเภอ สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษา-เอกชน

หัวหน้าสถานศึกษา สำหรับข้าราชการครูสังกัดกรมอื่น ๆ

ให้คณะกรรมการชุดที่ 1 มีหน้าที่

1. กรรมการแต่ละคนทำการตรวจสอบและประเมินตามแบบที่ ก.ค. กำหนด ติดต่อกันอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา แล้วบันทึกหลักฐานไว้อย่างน้อยเดือนละครั้ง และสรุปผลการประเมินร่วมกันในแบบประเมินภาคเรียนละครั้ง

2. เสนอข้อมูลการตรวจสอบและประเมินให้คณะกรรมการชุดที่ 2 เมื่อคณะกรรมการชุดที่ 2 ปฏิบัติหน้าที่ ที่สถานศึกษานั้น

3. สรุปผลการตรวจสอบและประเมินของคณะกรรมการเมื่อสิ้นปีการศึกษา พร้อมเอกสารทางวิชาการ (ตามองค์ประกอบของการประเมินด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ข้อ 7 จำนวน 1 ชิ้นงาน) 1 ชุด เสนอประธานคณะกรรมการชุดที่ 2 ภายในวันที่ 31 มีนาคม

คณะกรรมการชุดที่ 2 มีจำนวน 3 คน โดยพิจารณาตั้งจากข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ 8 หรือไม่ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษารับเงินเดือนในระดับ 8 หรือไม่ต่ำกว่าอาจารย์ 3 หากมีไม่เพียงพอ ให้ตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7 ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ทั้งนี้ คณะกรรมการดังกล่าวควรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาที่จะทำการประเมิน และไม่เป็นกรรมการประเมินผู้ขอคนเดียวกับกรรมการชุดที่ 1

ผู้มีอำนาจตั้งคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด หรือผู้อำนวยการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค. จังหวัด หรือ อ.ก.ค. กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด สำหรับข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

ประธานอาชีวศึกษาจังหวัด สำหรับข้าราชการครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา

ศึกษาธิการจังหวัด สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

อธิบดี/เลขาธิการ/อธิการบดีในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับข้าราชการครูสังกัดกรมอื่น ๆ

ให้คณะกรรมการชุดที่ 2 มีหน้าที่

1. กรรมการแต่ละคนทำการตรวจสอบและประเมินตามแบบที่ ก.ค. กำหนด ณ สถานศึกษาภาคเรียนละครั้ง เป็นเวลา 1 ปีการศึกษา โดยให้นำผลการตรวจสอบและประเมินจากคณะกรรมการชุดที่ 1 ประกอบการพิจารณาด้วย แล้วบันทึกหลักฐานไว้ทุกครั้ง และสรุปผลการประเมินร่วมกันในแบบประเมิน (ภาคเรียนละครั้ง)

2. สรุปผลการตรวจสอบและประเมินของคณะกรรมการเมื่อสิ้นปีการศึกษา และนำสรุปผลการตรวจสอบและประเมินเมื่อสิ้นปีการศึกษาของคณะกรรมการชุดที่ 1 มาประกอบการพิจารณา เพื่อคิดค่าคะแนนแต่ละองค์ประกอบลงแบบสรุปรายงาน ตามแบบที่ ก.ค. กำหนด เสนอผู้ตั้งคณะกรรมการชุดที่ 2 เพื่อรายงานถึงกรมเจ้าสังกัดพร้อมเอกสารทางวิชาการที่รับจากคณะกรรมการชุดที่ 1 ภายในวันที่ 10 เมษายน

คณะกรรมการชุดที่ 3 ให้ อ.ก.ค. กรม เสนอบุคคลที่เหมาะสมในสาขาวิชาที่จะตรวจและประเมิน ให้ ก.ค. พิจารณาดังเป็น อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ สาขาวิชาต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ให้คณะกรรมการชุดที่ 3 มีหน้าที่พิจารณาผลการประเมินของคณะกรรมการชุดที่ 1 และชุดที่ 2 และประเมินเอกสารทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด แล้วสรุปผลการประเมินและเสนอความเห็นให้ อ.ก.ค. กรม พิจารณาดัดสิน

ขั้นที่ 4 การพิจารณาดัดสิน

4.1 ให้กรมเจ้าสังกัดตรวจสอบคุณสมบัติและผลการประเมินของคณะกรรมการชุดที่ 1 และชุดที่ 2 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด แล้วเสนอ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ ตามสาขาวิชา

4.2 ให้ อ.ก.ค. กรม พิจารณาผลการประเมินของ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ และพิจารณาดัดสิน ทั้งนี้ อาจพิจารณาอนุมัติ หรือไม่อนุมัติ หรืออาจให้ส่งเอกสารทางวิชาการเพิ่มเติม ดังนี้

กรณีที่อนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 ออกคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยให้มีผล ณ วันที่ 1 พฤษภาคมของปีการศึกษาถัดไป และส่งคำสั่งดังกล่าวให้สำนักงาน ก.ค. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

กรณีไม่อนุมัติ ให้กรมแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอทราบ และการเสนอขอใหม่ให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1

กรณีให้ส่งเอกสารทางวิชาการเพิ่มเติม ให้แจ้งผู้ขอทราบภายในเดือนมิถุนายน โดยให้ผู้ขอส่งเอกสารทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งตามองค์ประกอบของการประเมินด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ข้อ 7 เพิ่มเติม 1 ชิ้นงาน จำนวน 1 ชุด เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับถึงกรมเจ้าสังกัดภายใน 6 เดือน นับจากวันที่ได้รับหนังสือแจ้ง เพื่อเสนอ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ พิจารณา และ อ.ก.ค. กรม ดัดสิน หากอนุมัติ ให้มีผลตั้งแต่วันที่กรมได้รับเอกสารทางวิชาการเพิ่มเติม

เกณฑ์การตัดสิน

ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75	อนุมัติ
ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 75	ให้ส่งเอกสารทางวิชาการเพิ่มเติม
ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 70	ไม่อนุมัติ

**องค์ประกอบการประเมินผู้ข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
อาจารย์ 3 (เกณฑ์ใหม่)**

องค์ประกอบการประเมิน มีดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 ปริมาณงาน 100 คะแนน
- องค์ประกอบที่ 2 สภาพของงาน 50 คะแนน
- องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของความเป็นครูและการพัฒนาตนเอง 200 คะแนน
- องค์ประกอบที่ 4 คุณภาพของงาน 650 คะแนน
 - ก. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 450 คะแนน
 - ข. คุณภาพผู้เรียน 200 คะแนน

รวมทั้งสิ้น 1,000 คะแนน

ตาราง 1 องค์ประกอบการประเมินผู้ข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน
1. ปริมาณงาน	100
1.1 จำนวนวันปฏิบัติงานในสถานศึกษา	50
1.2 จำนวนผู้เรียนที่สอน	10
1.3 จำนวนชั่วโมง หรือ คาบการสอนต่อสัปดาห์(คาบละไม่น้อยกว่า 50 นาที)	10
1.4 จำนวนสาระการเรียนรู้/กลุ่มประสบการณ์/สาขาวิชา/และระดับชั้นที่สอน	10
1.5 การปฏิบัติงานอื่น (เช่น งานกิจการนักเรียน/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานธุรการ งานอนามัย งานห้องสมุด งานอาหารกลางวัน เป็นต้น)	20
2. สภาพของงาน	50
2.1 ที่ตั้งของสถานศึกษา	10
2.2 สภาพสังคม ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อมในเขตบริการ	10
2.3 สภาพทางเศรษฐกิจของประชากรในตำบลที่สถานศึกษาดำรงอยู่	10
2.4 สภาพของผู้เรียน	10
2.5 การคมนาคม	10

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน
3. คุณลักษณะของความเป็นครูและการพัฒนาตนเอง	200
3.1 ความรู้ ความสามารถ	30
3.1.1 คุณวุฒิ	(10)
3.1.2 การพัฒนาตนเอง	(20)
3.2 ความประพฤติ	30
3.2.1 คุณธรรม จริยธรรม	(15)
3.2.2 การรักษาวินัยบรรณวิชาชีพ	(15)
3.3 การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	30
3.4 การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	30
3.5 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	20
3.6 การประเมินตนเองเกี่ยวกับการสอน	20
3.7 การตรงต่อเวลาในการสอน	20
3.8 การเฝ้าระวังดูแลผู้เรียน	20
4. คุณภาพของงาน	650
ก. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	(450)
1. การวางแผนการสอน	60
1.1 การวิเคราะห์หลักสูตร	30
1.2 การวิเคราะห์ผู้เรียน	30
2. การเตรียมการสอน (แผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้)	50
2.1 การเตรียมเนื้อหา/สาระการเรียนรู้	10
2.2 การเตรียมกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน	10
2.3 การเตรียมสื่อ/แหล่งการเรียนรู้	10
2.4 การเตรียมการวัดและประเมินผล	10
2.5 คุณภาพของแผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้	10
3. การจัดการเรียนการสอน	100
3.1 ความสอดคล้องกับผู้เรียน	20
3.2 การฝึกทักษะและกระบวนการคิด	20
3.3 การฝึกปฏิบัติ	20
3.4 การสร้างองค์ความรู้	20
3.5 การบูรณาการ	20

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน
4. การใช้สื่อการเรียนการสอน	60
4.1 ความเหมาะสมของการใช้สื่อ	20
4.2 การมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ	20
4.3 การประเมินผลการใช้สื่อ	20
5. การวัดและประเมินผล	60
5.1 กระบวนการวัดและประเมินผล	20
5.2 คุณภาพของการวัดและประเมินผล	20
5.3 การมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล	20
6. แผนงาน/โครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน	40
7. เอกสารทางวิชาการที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน	80
7.1 ความสมบูรณ์ ถูกต้อง	30
7.2 ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	20
7.3 ประโยชน์ต่อผู้เรียน	30
ข. คุณภาพผู้เรียน	(200)
1. ผู้เรียนเป็นคนดี	100
1.1 ผู้เรียนมีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ ด้านความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร ประหยัด อดออม และซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	10
1.2 ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา	10
1.3 ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	10
1.4 ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการเห็นคุณค่าและมีความภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลป และวัฒนธรรมที่งดงามของไทย	10
1.5 ผู้เรียนมีระเบียบวินัย	20
1.6 ผู้เรียนมีความเคารพในสิทธิ หน้าที่ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	10
1.7 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	10
1.8 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม	10
1.9 ผู้เรียนมีความรักสถานศึกษา ท้องถิ่น และประเทศชาติ	10

2. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 3 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

3. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ 1.2 ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

4. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดทำผลผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยในการปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ สังเคราะห์หรือพัฒนางานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์และมีคุณค่าดีเด่น ปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้ผลเป็นอย่างดี

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชน หรือสาธารณชน โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูงมาก โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา เช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลางเป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดี หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดีเป็นดียิ่งขึ้น และมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

1.2 การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย การปกครองดูแลและการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีมีจรรยาบรรณให้นักเรียน นักศึกษา มีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่นโดยพิจารณาจากผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำ ปรีกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครู อาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น

3. ผลที่ปรากฏต่อประชาชนพิจารณาจากความเลื่อมใสของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรมของนักเรียน นักศึกษา หรือการพัฒนาความเป็นอยู่ หรือการประกอบอาชีพจนประชาชนให้การสนับสนุนแก่กิจกรรมของสถานศึกษา

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้เป็นอย่างดี

5. ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนด คือ จะต้องมีความผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอน ซึ่งแสดงความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ค. เห็นว่าสามารถใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดีโดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ โดยพิจารณาถึง ความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน อย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น หนึ่งผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำโดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการโดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแนวทางปฏิบัติได้ผลดียิ่ง

2. ประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียน นักศึกษาได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวได้อย่างดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือประกอบอาชีพหรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดี

วิธีการ

การกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้รับเงินเดือนระดับ 9 นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น โดยให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

1. ให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ซึ่งประสงค์จะขอได้รับเงินเดือนในระดับ 9 หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอดังกล่าวเป็นผู้จัดทำคำขอ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

3. ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากข้อมูลการปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี ย้อนหลัง

4. ให้ อ.ก.ค. กรม เป็นผู้พิจารณากลับกรองในการตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งพิจารณาให้นำเสนอ ก.ค. ต่อไป ในการนี้ อ.ก.ค. กรม อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและกลับกรองเรื่องความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ รวมทั้งอาจออกไปตรวจสอบข้อมูลในรายละเอียด ณ สถานศึกษานั้น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรม ด้วยก็ได้

5. เมื่อผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค. กรม ตามข้อ 4 แล้ว ให้กรมเสนอ ก.ค. เพื่อพิจารณาต่อไป โดยให้ส่งผลงานทางวิชาการให้ ก.ค. พิจารณาดูด้วย จำนวน 4 ชุด ซึ่งในการพิจารณาของ ก.ค. จะมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบและประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค. ด้วย

เกณฑ์การตัดสิน

1. ผลการปฏิบัติงาน ประเมินได้ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ด้านปริมาณงาน และคุณภาพของงาน คะแนนเต็ม 1,000 คะแนน หรือร้อยละ 100 ใช้คะแนนตัดสิน 700 คะแนน หรือร้อยละ 70

2. ความเชี่ยวชาญ ประเมินใน 3 รายการ ดังนี้

- 1) ความชำนาญการในการสอน คะแนนเต็ม 30 คะแนน
 - 2) ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียนนักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ คะแนนเต็ม 30 คะแนน
 - 3) ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ คะแนนเต็ม 10 คะแนน
- รวมคะแนนความชำนาญการทั้ง 3 รายการเป็น 70 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100 คะแนน ตัดสินต้องได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 49 คะแนน หรือร้อยละ 70

3. ผลงานทางวิชาการ ประเมินใน 2 รายการ

1) คุณภาพของผลงานทางวิชาการ คะแนนเต็ม 15 คะแนน ประเมินในเรื่องของความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ คะแนนเต็ม 15 คะแนน ประเมินในเรื่องของประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา

รวมคะแนนผลงานทางวิชาการทั้ง 2 รายการเป็นคะแนนเต็ม 30 คะแนน หรือร้อยละ 100 คะแนน ตัดสินที่คะแนนเฉลี่ย 21 คะแนน หรือร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

สำหรับการประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ก.ค. กำหนด เกณฑ์การตัดสินต้องได้คะแนนรวมทั้ง 2 ด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 คือ 75 คะแนน

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายและประเภทของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

เบเรลสันและสไตเนอร์ (Berelson and Steiner.1964:240) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือสถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย

บราวน์ (Brown. 1987 : 114) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งมีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 414) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ

เอนกกุล กริแสง (2526 : 35) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้อย่างเดียวกันไม่เหมือนกัน

กิตติมา ปรีดีลก (2529 : 42) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระตุ้นหรือล่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ขึ้นด้วยสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530 : 123) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อย่างมีจุดหมายปลายทางซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2530 : 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความต้องการจำเป็น (Needs) ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดหมาย (Goals)

สมพร พรหมจรรย์ (2540 : 12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ตนเองปรารถนาและสนใจ

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543 : 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่

ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่เพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

ซัตติยา ด้วงสำราญ (2543 : 22) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2544 :120) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่อิทธิพลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง ถ้ามีแรงจูงใจมาก พฤติกรรมจะมีพลังมาก ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์จึงเกิดจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งทีไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เกิดความกระตือรือร้นเกิดความพร้อม ความพอใจ เพื่อตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จได้

ประเภทของแรงจูงใจ

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2518 : 49 - 50) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น ตลอดจนการที่มีทัศนคติดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวบุคคลโดยตรง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ได้แก่ แรงที่เกิดจากเครื่องเร้าภายนอกมากระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

สุณีย์ วีรดากร (2524 : 80 - 81) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ได้แก่ แรงจูงใจที่เกิดจากความรู้สึกภายในของบุคคล เช่น ความต้องการ ความสนใจ ทัศนคติ เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ได้แก่ แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมาชักจูง เช่น คำชม รางวัล สิ่งของ เป็นต้น

พยอม วงศ์สารศรี (2526 : 119 - 121) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหาแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมาย การชมเชย การให้รางวัล เป็นต้น

สรวงศ์ โค้วตระกูล (2541 : 169 - 171) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น คำชม รางวัลสิ่งของ หรือเงิน ที่มาจากบุคคลและลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก

จากประเภทของแรงจูงใจข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่กระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ความต้องการหรือความสนใจ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของแต่ละบุคคล จะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชย ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมาย เกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35-47) ได้สรุปว่าการจูงใจจะมีลักษณะที่เป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น 5 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ต้องการปัจจัย 4 ซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องการ

เหมือนกันหมด เป็นความต้องการที่จะลดความหิว กระจาย เช่น ต้องการน้ำ อาหาร อากาศ ความเคลื่อนไหว มีอำนาจรุนแรงมากกว่าความต้องการอื่น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) ภายหลังความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ที่จะต้องร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ (Predictable world) ความต้องการความปลอดภัยหมายความว่าความรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัด หรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม

3. ความต้องการทางสังคมและต้องการความรัก (Belongingness and love Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่มก็จะเกิดขึ้น ความต้องการในระดับนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคม ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ คนเราจะแสวงหาเพื่อน ปรารถนาจะมีเพื่อนพ้อง ความต้องการทางด้านความรักนี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วย

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม ความต้องการความสำเร็จ การนับถือความสามารถของตน (Self esteem) ต้องการการเคารพนับถือ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับยกย่องชมเชย ยอมรับว่าตนมีค่า มีเกียรติ มีชื่อเสียง เลื่อนฐานะของตน ให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีประโยชน์เป็นที่ยอมรับของเพื่อนฝูงสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดยอดของมนุษย์ ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เกิดขึ้นจากความสามารถในความสามารถของตนเอง การที่ตนได้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการตามลำดับขั้นมาแล้ว การที่ได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตัวเองให้สูงขึ้น และการที่ได้สร้างสรรค์โลกทัศน์ของตนออกไปอย่างกว้างไกล

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1965 : 321-333) แมคเคลแลนด์และคณะได้ทำการศึกษากับแรงจูงใจและได้ระบุแนวคิดพื้นฐานที่จำเป็นในการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการคือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความต้องการได้รับความสำเร็จสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จเท่า ๆ กับที่กลัวอย่างมากต่อความล้มเหลว ชอบงานที่ท้าทาย ตั้งเป้าหมายให้ตัวเองสูง กล้าต่อการเสี่ยง แต่

มักจะไม่ใช่ชอบเป็นนักการพนัน ชอบให้ออกผลการทำงานอย่างตรงไปตรงมาและทันทีเป็นคนไม่ชอบอยู่นิ่ง ๆ ทำงานแทบไม่มีเวลาหยุดพัก และชอบที่จะดูแลกำกับการด้วยตนเอง

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริม และรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น มักพอใจที่ได้รับความรักความอบอุ่นจากผู้อื่น และพยายามที่จะหลบเลี่ยงความเจ็บปวด หรือการถูกกลุ่มไม่ยอมรับตัวเอง บุคคลเหล่านี้มักจะรักษาสัมพันธภาพอันดีกับคนอื่น ๆ และมีความเข้าใจดีกับคนอื่น ๆ พร้อมที่จะปลอบใจและช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความลำบาก และชอบที่จะคบหาสมาคมหรือพบปะกับคนอื่น ๆ คล้ายกับความต้องการทางสังคมของ มาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติ หรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลเหล่านี้จะพยายามไต่หัดตำแหน่งต่าง ๆ เช่น เป็นหัวหน้า และบุคคลพวกนี้มักจะเป็นคนคุยเก่ง มีข้อโต้แย้งบ่อย ๆ มีบุคลิกภาพเข้มแข็ง เป็นคนเปิดเผยพูดตรงไปตรงมา พูดจริงทำจริง เอาการเอางาน ชอบที่จะสอนคนอื่นและชอบพูดในที่ชุมชน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีทุกทฤษฎีจะว่าด้วยขบวนการของความรูสึก ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกัน และมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่าง ๆ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยไป

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation – Hygiene Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-119) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในงาน และสร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะงาน (The Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ งานที่ทำหาย งานที่ต้องใช้ความคิด

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้ว จะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานยิ่งขึ้น

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค่าจูงหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความไม่ชอบงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต(Possibility of Growth)หมายถึง การที่ได้รับสิ่งใหม่ ๆ หรือได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จ

2.7 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง รูปแบบและวิธีการบังคับบัญชา การสั่งการและการมอบหมายของหัวหน้างานที่เป็นไปอย่างยุติธรรม

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Company Polity and Administration) หมายถึง นโยบายการบริหารงาน การมอบหมายงานและการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ กลิ่น ฯลฯ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

2.10 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่มีความพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2518 : 51) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังงาน เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น หรือทำให้เกิดความพร้อมได้เป็นอย่างดี และแรงจูงใจจะทำให้บุคคลสามารถไปสู่จุดหมายปลายทางที่พวกเขาคาดหวังไว้ได้

อรุณ รักธรรม (2522 : 420) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจ จึงถือได้ว่า แรงจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ชัยนาถ นาคบุบผา (สมพร พรหมจรรย์. 2540:12 ; อ้างอิงจาก ชัยนาถ นาคบุบผา 2529:54-56.พื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ.) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากหากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูงย่อมทำให้เขามีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2529 : 81) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมว่า การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานประกอบการของเขา

มากขึ้น ถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็อาจจะทุ่มเทความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่
งานของเขามากขึ้น

สุโท เจริญสุข (2531 : 17) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่งเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการเสริมแรง
3. เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการเสริมแรง

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคล
เกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่
บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำ
แค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่
งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของ
เขามากขึ้น

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

เกติณี หงสนันท์ (2518 : 133-134) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้จากการสร้างแรงจูงใจ
ดังนี้

1. ทำให้คนมีขวัญในการทำงาน ลดจำนวนอัตราคนเข้าออก เป็นการประหยัดในการ
ที่ต้องคอยฝึกคนเข้าใหม่
2. ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในด้านราชการก็คือ การบริการต่อประชาชน
3. ประหยัด อันเนื่องจากการร่วมมือและการประสานงานของทุกหน่วยเพราะมี
มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. เกิดความมั่นคง
5. เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

กิติมา ปรีดีลก (2529:174) ได้ระบุถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ ดังนี้

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
2. คนที่ทำงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
3. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
4. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น
5. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน

สุพัตรา สุภาพ (2536:125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การและหมู่คณะเป็นการสร้างพลังรวมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังใจขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ในองค์การเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุภาพสุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุข
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากประโยชน์ของแรงจูงใจที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า แรงจูงใจจะเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ ในการที่จะหล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดพลังร่วมกันทั้งทางกายและจิตใจ ในอันที่จะสร้างสรรค์งานหรือกิจกรรมให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ

2.3 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

แรงจูงใจเป็นลักษณะนามธรรม เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้มีพฤติกรรมปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการกระทำในการทำงานทุกๆ อย่าง หากมีแรงจูงใจมาช่วยย้อมทำให้บุคคลปฏิบัติงานเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

พิกอร์ส และไมเออร์ส (Pigors and Myers. 1981 : 116) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เป็แรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัย
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์
8. มีความเข้าใจในชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ในสังคมเป็นอย่างดี

เกติณี หงสนันท์ (2518 : 130-131) สำหรับแรงจูงในการทำงานของข้าราชการไทยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการ สรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนดี
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนรากฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
6. การสอบแข่งขันหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้
7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลางและการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 57-61) ได้เสนอว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การให้การยกย่องและสถานภาพ
4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น
5. ความมั่นคงและความปลอดภัย
6. ความเป็นอิสระในการทำงาน
7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว

8. โอกาสในการก้าวหน้า
9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน
10. สภาพของการทำงานที่ดี
11. การแข่งขัน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเพราะตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงาน ทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่ต่างกันไป แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจแรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม. 2522 : 268)

โดยสรุปแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการกระทำในการทำงานทุก ๆ อย่าง หากมีแรงจูงใจมาช่วยเสริมย่อมทำให้บุคคลปฏิบัติงานเหล่านั้นอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ การส่งเสริมให้บุคคลทำผลงานทางวิชาการก็เช่นกัน เพื่อให้เกิดผลงานในหน่วยงานนั้น ๆ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้มีบรรยากาศเกื้อกูลต่อการทำผลงานทางวิชาการให้มากที่สุด เพื่อให้บุคคลได้เกิดความอยาก และความพยายามในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้มีการทำผลงานทางวิชาการออกมา ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาผู้วิจัยสนใจศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร และแนวความคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง สิ่งที่เป็นกระตุ้นหรือโน้มน้าวจิตใจให้ครูเกิดความรู้สึกที่ปรารถนาหรือความอยากที่จะทำผลงานทางวิชาการ โดยจำแนกแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการออกเป็น ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ลักษณะการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องของ ตำแหน่ง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษ ในทางสูงขึ้น ซึ่งไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกปรารถนาพึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

2. แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ลักษณะการได้รับการชื่นชม การยกย่อง การยอมรับความสามารถ หรือการได้รับรางวัล จากบุคคลรอบข้าง ที่ไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกปรารถนา พึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

3. แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะสิ่งรอบข้างของครู ทั้งในเรื่องของการทำงานของครูในด้านความสามัคคีกลมเกลียว ความช่วยเหลือ ความร่วมมือกันระหว่างครูกับผู้ร่วมงานทุกระดับ รวมถึงผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพของครอบครัวหรือบุคคลรอบข้างในด้านความรัก ความเข้าใจ กำลังใจ ความสามัคคีกลมเกลียว ความช่วยเหลือ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำผลงานของครูทุกด้าน ที่เหมาะสมเพียงพอแก่สภาพการทำงาน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ที่ไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกปรารถนา พึงพอใจที่จะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ

3.1.1 ความหมายของเจตคติ

ฮิลการ์ต (1962 : 614) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง แนวโน้มของการกระทำที่หันเหเข้าหาหรือถอยหนีจากวัตถุ สิ่งกับหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นความพร้อมก่อนที่จะตัดสินใจตอบสนองต่อลักษณะของวัตถุ สิ่งกับ หรือสถานการณ์ที่ตัวเขาเข้าไปเกี่ยวข้อง

สุโท เจริญสุข (2519 :39) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึกของคนเราที่มีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวซึ่งมุ่งเฉพาะในด้านความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ชาญชัย ลวิตรังสิมา(2520 : 78) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นความรู้สึกทางใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความนึกคิด และความเชื่อถือของบุคคล เจตคติของบุคคล จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดและพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520 :38) ได้ให้ความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองสิ่งเร้า ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี และศิรินันท์ ดำรงผล (2538 : 219) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่าหมายถึง ความรู้สึกทั้งทางดีและไม่ดีของบุคคลอันเกิดจากประสบการณ์ที่มีต่อบุคคล หรือสิ่งของ หรือสถานการณ์ใด ๆ และมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาตามความรู้สึกดังกล่าว

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540 : 106) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2543 : 54) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อ ศรัทธา ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้ เจตคดียังไม่เป็นพฤติกรรมแต่เป็นตัวการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีและความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากความคิด ประสบการณ์ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล วัตถุ สิ่งของ และสถานการณ์อาจมีทิศทางในทางบวกหรือลบก็ได้

3.1.2 ลักษณะของเจตคติ

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2518 : 100-101) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. เจตคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
2. เจตคติ เป็นเครื่องกำหนดขอบเขต ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ที่บุคคลใช้พิจารณาสิ่งแวดล้อม นั่นคือบุคคลพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในแง่ที่แตกต่างกัน เพราะคนเรามีเจตคติที่ไม่เหมือนกัน
3. บุคคลแต่ละคนย่อมมีเจตคติต่อสถานการณ์เดียวกันหรือต่อบุคคลเดียวกัน แตกต่างกันออกไปได้หลายลักษณะแล้วแต่ประสบการณ์ของบุคคลนั้น
4. เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น อาจจะเป็นสิ่งถาวรตลอดไป หรือชั่วคราวก็ได้
5. เจตคติ มีผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนของเด็กมาก

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528 : 231) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติสรุปได้ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือการได้รับประสบการณ์ มิใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
2. เจตคติเป็นดัชนีที่จะชี้แนวทางในการแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ ถ้ามีเจตคติที่ดีก็มีแนวโน้มที่จะเข้าหาหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ตรงกันข้ามถ้ามีเจตคติที่ไม่ดี ก็มีแนวโน้มที่จะไม่เข้าหาโดยการถอนหนีหรือต่อต้านการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เช่น เด็กชอบครูทำให้อยาก

เรียนวิชาที่ครูสอน ถ้าเด็กไม่ชอบวิชานั้น ๆ หรือไม่ชอบครูคนนั้นก็พยายามหลีกเลี่ยงไม่เรียนวิชานั้น เป็นต้น

3. เจตคติสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้ เช่น บิดา มารดาไม่ชอบบุคคลหนึ่งย่อมมีแนวโน้มทำให้เด็กไม่ชอบบุคคลนั้นด้วย

4. เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากเจตคติเป็นสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ถ้าการเรียนรู้หรือประสบการณ์นั้นเปลี่ยนแปลงไป เจตคติดังกล่าวก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

ภุชญา ศักดิ์ศรี (2530 : 185-188) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ มิได้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เมื่อเกิดการเรียนรู้ ย่อมจะมีความรู้สึก และความคิดเห็น เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้นั้น ๆ

2. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ มิใช่ว่าคนเราชอบหรือเกลียดอะไรแล้วจะต้องชอบหรือเกลียดไปตลอดชีวิต อาจเปลี่ยนแปลงเป็นตรงกันข้ามก็ได้ ถ้าสภาพแวดล้อม สถานการณ์ เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงไป เจตคติของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงจากเจตคติที่ยอมรับเป็นเจตคติที่ไม่ยอมรับ หรือจากไม่ยอมรับไปสู่ยอมรับก็ได้

3. เจตคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอก เพราะสามารถทราบได้ว่าบุคคลใดมีเจตคติในทางยอมรับ หรือไม่ยอมรับ โดยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก อาจแสดงด้วยคำพูด หรือด้วยสีหน้า ท่าทาง

4. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เพราะเจตคติขึ้นอยู่กับหลายประการ เช่น ประสบการณ์ การรับรู้ ความรู้สึก ความคิดเห็น อารมณ์ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ฉะนั้น จึงแปรผันได้

5. เจตคติเกิดจากการเลียนแบบ เพราะเจตคติสามารถถ่ายทอดออกไปสู่อีกคนหนึ่ง ๆ ได้

6. ทิศทางและปริมาณของเจตคติ ปริมาณความเข้มข้นของเจตคติ ทิศทางของเจตคติ มี 2 ทิศทางคือ สนับสนุนหรือต่อต้าน

7. เจตคติอาจเกิดขึ้นจากความมีจิตสำนึก หรือจากจิตไร้สำนึก คือเมื่อบุคคลเรียนรู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับอะไรก็จะมีจิตสำนึกบริบูรณ์ เพราะได้สังเกตเห็น คิด พิจารณา หาเหตุผล วิเคราะห์ จนแน่ใจว่าถูกหรือผิด ควรหรือไม่ควร ดีหรือเลว เป็นประการใด เจตคติที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้เรียกว่าเกิดจากจิตสำนึก

8. เจตคติ มีลักษณะคงทนถาวรพอสมควร เพราะกว่าบุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใดได้ ต้องใช้เวลานาน ใช้ความคิดลึกซึ้ง พิจารณาสะเอียดรอบคอบแล้ว เจตคติเกิดจากความรู้สึกที่สะสมมานานพอสมควร จึงอยู่เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าเปลี่ยนแปลงในระยะเวลาชั่วครู่ชั่วยาม หรือในวันหนึ่ง เจตคติดังกล่าวย่อมมีความคงทนยากที่จะเปลี่ยนแปลง

9. บุคคลแต่ละคนย่อมมีเจตคติต่อบุคคล สถานการณ์ สิ่งเดียวกันแตกต่างกันได้ทั้งนี้แล้วแต่ประสบการณ์ของบุคคลนั้น

วงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี และศิริพันธ์ ดำรงผล (2538 : 220-221) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. เจตคติสามารถเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปได้
2. เจตคติสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคคลอื่น ๆ ได้
3. เจตคติจะมีทิศทางและมีปริมาณความเข้มข้นที่แตกต่างกันไป เจตคติจะมีทิศทางทั้งที่เป็นทางบวก และทางลบ
4. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เพราะเจตคติขึ้นอยู่กับหลายประการ เช่น อารมณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความเข้าใจ ประสบการณ์ เป็นต้น ดังนั้นเจตคติจึงเปลี่ยนแปลงไปได้
5. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้
6. เจตคติมีลักษณะคงทนถาวรพอสมควรถึงแม้ว่าเจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้แต่ก็มีได้หมายความว่าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภายในวันเดียว
7. บุคคลแต่ละคนย่อมมีเจตคติต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์เดียวกันแตกต่างกันไปได้ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

จากแนวความคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ในการเรียนรู้ในลักษณะของความรู้สึกภายในที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกนั้น เชิงนิมาน เชิงนิเสธ และที่เป็นกลาง เจตคติมีลักษณะมั่นคงและถาวร แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ และการเรียนรู้

3.1.3 องค์ประกอบของเจตคติ

กฤษฎา ศักดิ์ศรี (2530 : 185) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ เจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive domain) หมายถึง ความรู้ หรือความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของสิ่งที่มีเจตคติ
2. ด้านความรู้สึก (Affective domain) เป็นสภาพทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกทางอารมณ์
3. ด้านการกระทำ (Conative domain) หมายถึง แนวโน้มที่คนจะปฏิบัติต่อสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบ เป็นทิศทางของการตอบสนอง หรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งเร้าซึ่งอาจจะรู้สึกว่าเป็น หรือไม่ดี

วังก์ตร์ ภูพันธ์ศรี และศิริพันธ์ ดำรงผล (2538 : 219-220) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ เจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นลักษณะของการที่สมองรับรู้บุคคล สิ่งของและสถานการณ์ต่าง ๆ ขึ้นแล้วจึงเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อต่อสิ่งต่าง ๆ นั้นขึ้น ถ้าหากว่ามีความรู้หรือเกิดความเข้าใจในสิ่งใดอย่างดีก็จะทำให้บุคคลเกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น และในทางตรงกันข้าม ถ้าเกิดการรับรู้ในทางที่ไม่เข้าใจก็จะทำให้เกิด เจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นขึ้นได้

2. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ (Affective Component) เป็นลักษณะของความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ถูกเร้าจากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกนี้จะมี 2 ลักษณะคือความรู้สึกทางดี (ทางบวก) ได้แก่ พอใจ ชอบ เห็นใจ และความรู้สึกที่ไม่ดี (ทางลบ) ได้แก่ ไม่พอใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นใจเกลียดกลัว เป็นต้น

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นลักษณะของความพร้อมที่จะกระทำหรือตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีทิศทางซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบทางด้านความคิด ความเข้าใจและอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งเร้า

3.1.4 ประโยชน์ของเจตคติ

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2543 : 54-55) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเจตคติ พอสรุปได้ดังนี้

1. เจตคติเป็นคำย่อของการอธิบายความรู้สึกยาว ๆ กลุ่มพฤติกรรมต่าง ๆ ได้มาก
2. เจตคติใช้พิจารณาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งอื่น หรือมีต่อเป้าหมายเจตคติของคน ๆ นั้น ได้ นั่นคือรู้เจตคติของคนสามารถส่งเสริม หรือยับยั้งสิ่งที่เขาจะแสดงออกได้
3. เจตคติสามารถมองสังคมได้ เพราะเจตคติเป็นสิ่งที่คงเส้นคงวา พฤติกรรมของบุคคลสามารถที่จะแสดงออกมาจากเจตคติ จึงสามารถนำมาอธิบายความคงเส้นคงวาของสังคมได้ด้วย
4. เจตคติมีความดีงามในตัวเอง เจตคติของคนที่มีต่อเป้าหมายเจตคติรอบ ๆ ตัวเราเองสะท้อนให้เห็นโลกทัศน์ของคน ๆ นั้น มีคุณค่าในการศึกษาจุดมุ่งหมายของชีวิตเขา
5. จากที่รู้ว่าเจตคติเกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการให้การศึกษาเพื่อให้เกิด เจตคติที่ดีงามตามสังคม จึงต้องศึกษาสัญชาติญาณและปรับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีอิทธิพลต่อเจตคติของคนตามที่ต้องการ

6. ในสาขาวิชาสังคมวิทยา นักสังคมวิทยาหลายคนให้ความเห็นว่าเจตคติเป็นศูนย์ความคิดและเป็นฐานของพฤติกรรมสังคม การจะปรับระบบกลไกของสังคมจึงควรเปลี่ยนแปลงเจตคติของแต่ละบุคคล

3.1.5 เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ

ลัวัน สายยศและอังคณา สายยศ (2543:53) ได้กล่าวว่า สิ่งที่น่าสังเกตอย่างหนึ่งก็คือ การที่จะมีเจตคติเกิดขึ้นได้นั้น ต้องประกอบด้วย 2 อย่าง สิ่งที่ 1 คือ “ความรู้สึก” ซึ่งต้องเป็นความรู้สึกที่พร้อมจะแสดงการตอบสนองออกไป แต่ยังไม่ได้แสดงออกมันเป็นเพียงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความโน้มเอียงจนเกิดความศรัทธาเร้าร้อนอยู่ในใจ และสิ่งที่ 2 คือ “เป้าเจตคติ” หมายถึง เป้าทั้งหลายที่รับความรู้สึก อันได้แก่ สิ่งของ ประชาชน สถานที่ ความคิด สถาบัน สถานการณ์ อาชีพ ฯลฯ เป้าที่กล่าวมาอาจจะเป็นสิ่งเดียวหรือหลายสิ่งเป็นนามธรรมหรือรูปธรรมก็ได้ ความรู้สึกต่อเป้าเจตคติตัวใดตัวหนึ่งคุกรุ่นอยู่ในใจ จึงถือว่าเป็นเจตคติ

จากคำกล่าวข้างต้น จะพบว่า การที่จะเกิดเจตคติต่อสิ่งใด ๆ นั้นต้องประกอบด้วย 2 สิ่งสำคัญ คือ สิ่งหนึ่ง ความรู้สึก ซึ่งเป็นสิ่งที่ยังไม่ได้แสดงแต่เป็นเพียงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความโน้มเอียง และสิ่งที่ 2 เป้าเจตคติ ซึ่งเป็นเป้าที่รับความรู้สึก ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาในส่วนของเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งหมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ความศรัทธา และความพร้อมที่จะทำผลงาน ซึ่งเป็นแนวโน้มของจิตใจของครูที่มีต่อประเด็นในการทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ประโยชน์ ความจำเป็น ความสำคัญ และคุณค่า ของการทำผลงานทางวิชาการซึ่งอาจเป็นไปทางบวก ทางลบ อย่างใดอย่างหนึ่ง

3.1.6 การวัดเจตคติ

เครื่องมือวัดเจตคติ ที่ใช้ในปัจจุบันมีหลายแบบแต่ในการศึกษารั้งนี้จะเสนอเครื่องมือวัดเจตคติแบบลิเกิต บางทีเรียกว่า Summated Rating Method ลิเกิต สร้างเมื่อ ค.ศ. 1932 และเป็นวิธีการสร้างที่ง่ายกว่าวิธีของเทอร์สโตน มีความเชื่อมั่นสูงและพัฒนาเพื่อวัดด้านความรู้สึกได้หลายอย่าง เครื่องมือวัดเจตคติแบบนี้เป็นวิธีประเมินน้ำหนักความรู้สึกของข้อความในตอนหลัง คือหลังจากเอาเครื่องมือไปสอบวัดแล้ว การสร้างข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อเป้าเจตคติจะต้องให้ครอบคลุมและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ข้อความอาจจะเป็นทางบวกหมดหรือทางลบหมด หรือผสมกันก็ได้ (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 90)

3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

3.2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

เจริญศักดิ์ ได้เป็นสุข (2543 : 21) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

มิลเลอร์ (สิริสุร กระแสร์สุนทร. 2545 :31 ; อ้างอิงจาก Miller. 1979 : 55. *Work With People.*) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ของบุคคลเมื่อสะสมเป็นความรู้ หรือ ประสบการณ์มากขึ้นก็ถือได้ว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคนไป ประกอบกับบุคคลจะเรียนรู้โดยผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์ซึ่งจะเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้เพราะคิดว่าการเรียนรู้ทำให้อนาคตของตนดีขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา ในบางครั้งบุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนานและทำให้เกิดความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าจะพึงพอใจหรือต้องการที่จะเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ได้เพิ่มความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความสามารถ และ ทักษะ

3.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

ภิญโญ สาร (2526 : 274-275) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ดังนี้

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน
2. วิธีปฐมนิเทศ
3. วิธีให้ทำงานในฐานะลูกมือหรือผู้ช่วย
4. วิธีฝึกงานต่อจากการศึกษาภาคทฤษฎี
5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น
6. วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาทำงานบางส่วน
7. วิธีให้ไปศึกษาใหม่ หรือศึกษาเพิ่มเติม

วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 356-362) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของอาจารย์สรุปได้ดังนี้

1. การหาประสบการณ์ใหม่
2. การพัฒนาความเชี่ยวชาญ
3. การสนับสนุนให้อาจารย์ได้หาประสบการณ์การสอนใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตน หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกัน
4. การบริหาร
5. การให้อาจารย์หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสมัครเรียน วิชาที่เปิดสอนพิเศษ การหาประสบการณ์ใหม่ ๆ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง ลักษณะการกระทำด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ได้เพิ่มความรู้ความสามารถที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ในลักษณะการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถการขวนขวายหาความรู้ การหาประสบการณ์ใหม่ ๆ การสมัครเข้ารับการอบรม การติดตามข่าวสาร การศึกษาดูงาน การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการหาความรู้หรือติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

3.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน

ความเชื่ออำนาจในตน

สตรีทแลนด (ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์. 2544:27 ; อ้างอิงจาก Strickland. 1977 : 221. *Personality Variables in Social Behavior.*) ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับ เกิดจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นในด้านดี หรือด้านร้าย

ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์ (2544 :27) ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่มีความเชื่อหรือรับรู้ ว่า เหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวเกิดจากการกระทำของตนเอง ส่งผลให้มีบุคลิกลักษณะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม พยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ และเห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 64) ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อที่ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่าง ๆ เกิดจากการกระทำของตนเองและตนสามารถควบคุมให้เป็นไปตามต้องการได้

วิสุทธิ ราตรี (2532 : 58) ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน ว่า หมายถึง ความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์ เกิดจากการกระทำของตนเอง

จากแนวความคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อที่ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนหรือสิ่งที่ตนได้รับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เกิดจากการกระทำหรือความสามารถของตนเองมากกว่าอิทธิพลภายนอก ตนสามารถควบคุมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ ส่งผลให้มีบุคลิกลักษณะที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น และเห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง

ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning Theory) จากคำอธิบายของรอตเตอร์ (เฟื่องนภา เตียเจริญ. 2541:51; อ้างอิงจาก Rotter. 1966 : 1-28. *Psychological Monographs : General and Applied.*) ซึ่งเป็นเจ้าของความคิดเรื่องความเชื่ออำนาจในตน เห็นว่าทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชื่อว่าการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต (Expectancy) เกิดจากมีตัวเสริมแรงมาทำให้เชื่อว่าการกระทำหรือเหตุการณ์ในอนาคตจะเป็นเช่นเดียวกับ กระบวนการเกิดขึ้นของเหตุการณ์เช่นนี้เคยเกิดมาแล้ว ดังนั้นรอตเตอร์ จึงเชื่อว่าเราสามารถแบ่งคนได้เป็น 2 ประเภท ตามการรับรู้และการคาดการณ์ของเขา คือถ้าบุคคลหนึ่งรับรู้ว่าการกระทำที่เขาเกี่ยวข้องเกิดจากทักษะและความสามารถของตนเอง บุคคลนี้จะเป็นผู้มี ความเชื่ออำนาจในตน แต่ถ้าบุคคลนั้นรับรู้ว่าการกระทำที่เขาเกี่ยวข้องเกิดขึ้นจากโชคชะตา หรืออำนาจของบุคคลอื่น หรืออยู่นอกเหนือจากความสามารถของตนเอง บุคคลนั้นเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจนอกตน เช่นเดียวกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529 : 207) อธิบายเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนว่าเป็นความเชื่อที่ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนส่วนใหญ่เป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ดลบันดาล

ในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานราชการนั้นก็เชื่อว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพราะตราบใดที่ ข้าราชการยังเชื่อว่า สิ่งภายนอกอื่น ๆ มีโชตนเองมีอิทธิพลต่อผลการทำงานและความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการทำงานราชการของตนแล้ว พฤติกรรมการทำงานราชการก็ยังคง

เป็นไปในลักษณะ “เข้าซาม เย็นซาม” เจื้อยซา ท้อแท้ หมดหวัง (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 41-42)

การวัดความเชื่ออำนาจในตน

แบบทดสอบที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความเชื่ออำนาจในตน มักจะยึดตามเกณฑ์ที่รอตเตอร์ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 28) ได้เสนอไว้ว่า “เมื่อบุคคลรับรู้ตัวเสริมแรงในลักษณะที่ว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตัวเขานั้น ขึ้นอยู่กับโชค ความบังเอิญ ชะตากรรมหรือใต้อำนาจของบุคคลอื่น หรือไม่สามารถทำนายได้ เนื่องจากอำนาจที่อยู่รอบตัว เราสามารถระบุได้ว่าคนที่มีลักษณะเช่นนี้มีความเชื่ออำนาจนอกตน” ในเครื่องมือนี้จะประกอบด้วยข้อความที่มีเนื้อความของความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน และคำตอบที่ให้เลือกคำตอบเลือกข้อใดข้อหนึ่ง ต่อมา ลีเวนสัน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532: 28 ; อ้างอิงจาก Levenson and Miller. 1976. *Journal of Personality and Social Psychology*.) ได้ปรับเครื่องมือวัดของรอตเตอร์ที่สามารถใช้ประเมินค่าในลักษณะของมาตราลิเคิร์ต (Likert Scale) และใช้ความรู้สึกถูกควบคุมโดยอำนาจของผู้อื่น (Powerful Others) กับการเกิดขึ้นโดยบังเอิญ (Chance or Undered) เป็นองค์ประกอบแสดงความเชื่ออำนาจนอกตน นอกจากนี้ จินตนา บิลมาศ ได้สร้างแบบทดสอบความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน โดยใช้ในการวัดกับข้าราชการพลเรือน และตั้งชื่อแบบทดสอบนี้ว่า “แบบทดสอบเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า” มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แต่ละข้อมีมาตรวัดวัด 6 ค่า ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย จำนวน 20 ข้อ และต่อมา ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้นำเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ของจินตนา บิลมาศ และเครื่องมือวัด I-E control ของรอตเตอร์ มาสร้างเป็นเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนของครู โดยมีคำตอบเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจ-จำแนกแบบที่ 7.31 ถึง 4.17 และมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .90 การวิจัยนี้ เลือกใช้เครื่องมือของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี เพราะเป็นแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของข้าราชการครู โดยเฉพาะ

3.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิภาพ

3.4.1 ความหมายและความสำคัญของบุคลิภาพ

ความหมายของบุคลิภาพนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ซึ่งได้นำกล่าวสรุปไว้ดังนี้

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962 : 627) ได้ให้ความหมายของบุคลิภาพ หมายถึง ลักษณะของบุคลิภาพและวิธีการแสดงออก ซึ่งกำหนดการปรับตัวตามแบบฉบับของแต่ละบุคคล

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2518 : 116) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ลักษณะนี้หมายถึงลักษณะที่ถาวร คือ แสดงออกมาอย่างไร ก็ให้เป็นอย่างนั้นตลอดไป ไม่เป็นชั่วคราวช่วยยาม

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520 : 3) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลและเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้นที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

ศรีเรือน แก้ววังวล (2538 : 5) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท ฯลฯ และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้จากการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ค่านิยม ฯลฯ ลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ออกจากกันโดยเด็ดขาด ทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีผลกระทบต่อกันและกัน เป็นประจักษ์ชัด

จากความหมายของบุคลิกภาพ ดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของคนหรือพฤติกรรมของคนที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น

3.4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบด้วย พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี นิ้วมือเกิน ฯลฯ ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้ เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ทั้งพัฒนาการทางกายทางจิต และบุคลิกภาพ คือ บุคคลอื่น ๆ รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคน และวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์อื่นๆ นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทักษะคติ และพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึง ระดับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจอันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ระยะสำคัญของพัฒนาการมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตเด็กเป็นส่วนมาก

ฉลอง ภิรมรัตน์ (ฉัฐสินี หาญกิตติชัย. 2541:24 ; อ้างอิงจาก ฉลอง ภิรมรัตน์. 2521 : 29-30.จิตวิทยาสังคม.) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ มี 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จาก พ่อ แม่ หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาทและเลือด เป็นลักษณะที่ติดตัวมาแต่เกิด

2. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และสภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และปรับตัวให้สมกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนคนที่อยู่ใกล้ชิด องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลิกภาพของคนแตกต่างกัน

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่าอิทธิพลพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลให้มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

3.4.3 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจาก นายแพทย์ โรเซนแมน (Rosenman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วย โรคหัวใจว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขาพบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นจะมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้น แสดงว่าคนใช้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ตรงขอบแก้วอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่ง มักนั่งแก้วอี้แค่ตรงขอบแก้วอี้ จะได้ลุกขึ้นรวดเร็ว น่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่าผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นมีปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้น พบว่า การมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวานและความอ้วน เป็นปัจจัยที่เสี่ยงต่อโรคหัวใจ ดังนั้น เขาจึงใช้เวลา 8 ปี

ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพผู้ป่วยโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่าบุคลิกภาพชนิดหนึ่ง เราใช้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพที่มีบุคลิกภาพตรงข้าม เรียกว่า บุคลิกภาพแบบ บี การค้นพบบุคลิกภาพแบบ เอ นั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นปัจจัยที่เสี่ยงกว่าปัจจัยกายภาพทุกตัว (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537:14)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี นั้น ฟรีดแมน และโรสเซนแมน (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537:14 ; อ้างอิงจาก Friedman and Rosenman. 1974 :164. Journal of the American Medical Association.) สรุปลักษณะของ บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ไว้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพรีบร้อน ชอบแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็วทนไม่ได้กับงานที่ช้า และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ชอบการพักผ่อน ดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ และไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน

3.4.4 การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี แบบวัดที่ใช้ในปัจจุบันมี 3 แบบ (อัจฉรา วงศ์วัฒนา-มงคล. 2533:21) คือ

1. แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI) ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นสถานการณ์ที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ไม่สามารถทน เช่น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

2. มาตรวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ของเฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเองเช่นเดียวกับแบบที่หนึ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ว่ามีความกดดันในการทำงาน

3. แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) เป็นแบบสอบถามแบบรายงานตนเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ ซึ่งคล้ายกับแบบวัดชนิดแรก แต่ได้ดัดแปลงเป็นแบบปรนัย และได้วิเคราะห์คุณภาพแล้วสรุปผลจากการใช้แบบวัดนี้ได้ว่า บุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ โดยกลุ่มบุคคลนี้รายงานว่า มีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ทำงานด้วยความรีบเร่ง ไม่ลดละต่อความอ่อนล้าหรือการทำงานที่ประสบความล้มเหลว นอกจากนี้ ยังรายงานว่า ตนเองทำงานหนักและมีความต้องการผลลัพธ์มากกว่า โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ รายงานว่าตนเองทำงานหนักและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความตั้งใจเพิ่มสถานภาพอาชีพให้สูงขึ้นรับรู้ว่าได้รับแรงเสริมจากการทำงานมากกว่าอีกทั้งยังมีระดับการศึกษาสูงกว่า

จากการศึกษาเอกสาร และแนวความคิดที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ พอสรุปได้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของคนหรือพฤติกรรมของคนที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น บุคลิกภาพในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบวัดบุคลิกภาพของ จิราภรณ์ ไทยกิ่ง ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 แบบตามแนวคิดของเจนกินส์ (Jenkins) ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง คนที่มีบุคลิกภาพริบร้อน ชอบแข่งขัน ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย ทนไม่ได้รับการทำงานซ้ำ มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธได้ง่าย

2. บุคลิกภาพแบบบี หมายถึง คนที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่ริบร้อน มีจิตใจเยือกเย็น มีลักษณะเรียบ ๆ เนื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน และไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถิติสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

4.1 ความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงคาโนนิคอล (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535 : 40-41)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็น เทคนิคทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสองกลุ่ม กลุ่มหนึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป และอีกกลุ่มหนึ่งประกอบด้วยตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวขึ้นไป การวิเคราะห์คาโนนิคอลอาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับการลดมิติของตัวแปรกลุ่มตัวแปรเดิมให้เหลือเพียงฟังก์ชันเส้นตรง (linear functions) ของตัวแปรที่มีจำนวนน้อยกว่าเดิม หลักการแนวคิดสำคัญของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

คือ ทั้งกลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตามซึ่งถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน ย่อมก่อให้เกิดส่วนประกอบเส้นตรงที่เป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกัน (linear composites) ตามหลักกำลังสองต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ (composites) ของเส้นตรงเหล่านี้คือ สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งใช้สัญลักษณ์ R_c ผลการรวมเชิงเส้นตรงของกลุ่มตัวแปรเดิมทั้งสองกลุ่มนี้ คือ องค์ประกอบคาโนนิคอล (canonical factor) หรือ ตัวแปรคาโนนิคอล (canonical variate)

โดยทั่วไปอาจเขียนโดยใช้สัญลักษณ์ W_1 และ V_1 สมมติว่า ตัวแปรกลุ่มที่หนึ่งที่จะนำมาวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ได้แก่ $(X_1, X_2, X_3, \dots, X_p)$ และตัวแปรกลุ่มที่สอง ได้แก่ $(Y_1, Y_2, Y_3, \dots, Y_q)$ ในกรณีนี้ตัวแปรคาโนนิคอลของกลุ่มตัวแปรที่หนึ่งปรากฏตามสมการดังนี้

$$W_1 = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + \dots + a_pX_p$$

ตัวแปรคาโนนิคอลของกลุ่มตัวแปรที่สองปรากฏตามสมการดังนี้

$$V_1 = b_1Y_1 + b_2Y_2 + b_3Y_3 + \dots + b_qY_q$$

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน a_i และ b_i เป็นไปในลักษณะที่จะทำให้ตัวแปรคาโนนิคอล W_1 มีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรคาโนนิคอล V_1 ฉะนั้นตัวแปรคาโนนิคอลที่ถูกกำหนดขึ้นจากตัวแปรกลุ่มหนึ่ง จึงจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของตัวแปรอีกกลุ่มหนึ่ง รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรทั้งสอง กล่าวได้ว่าตัวแปรคาโนนิคอลที่กำหนดขึ้นจากตัวแปรกลุ่มหนึ่ง จะมีค่าเปลี่ยนแปลงไป ถ้ามีการเพิ่มหรือลดจำนวนตัวแปรในอีกกลุ่มหนึ่ง

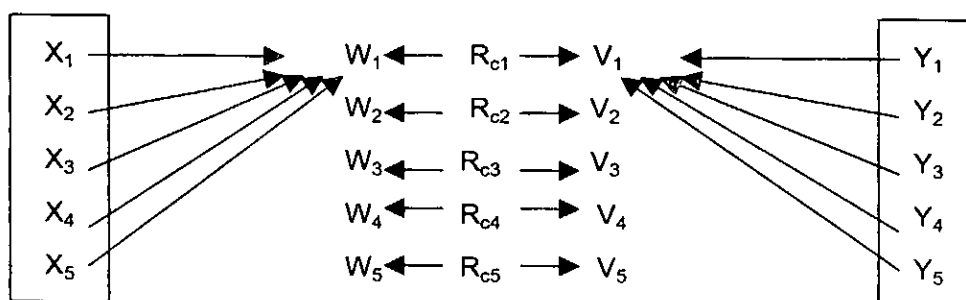
สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ที่มีขนาดค่าสูงสุดระหว่าง W_1 และ V_1 คือ สหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวแรก R_{c1} อีกนัยหนึ่ง R_{c1} ก็คือ ตัวประมาณค่าของความแปรปรวนที่ร่วมกันระหว่าง W_1 และ V_1 อย่างไรก็ดี R_{c1} ย่อมไม่ใช่ตัวประมาณค่าของความแปรปรวนที่ทับซ้อนกันระหว่างกลุ่มตัวแปรทั้งสองกลุ่มนั้น กล่าวได้ว่า เมื่อสามารถคำนวณค่า R_{c1} ได้แล้ว สามารถคำนวณค่า R_{c2} , R_{c3} และค่า R_c อื่น ๆ ได้ เพราะ R_{c2} คือตัวประมาณค่าของความแปรปรวนที่ร่วมกันระหว่าง W_2 และ V_2 ในขณะที่ R_{c3} ก็คือตัวประมาณค่าของความแปรปรวนที่ร่วมกันระหว่าง W_3 และ V_3 อย่างไรก็ดี R_{c2} , R_{c3} , และ R_c อื่น ๆ ย่อมอยู่ภายใต้ข้อตกลงเบื้องต้นที่กำหนดไว้ว่าตัวแปรคาโนนิคอลคู่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวแปรคาโนนิคอล คู่แรกจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิคอลที่กล่าวถึงก่อน ตัวอย่างเช่น ในกรณี R_{c2} ตัวแปรคาโนนิคอล W_2 และ V_2 จะต้องไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิคอล W_1 และ V_1 และในกรณี R_{c3} ตัวแปรคาโนนิคอล W_3 และ V_3 จะต้องไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิคอลคู่แรก (W_1 และ V_1) และกับตัวแปรคาโนนิคอลคู่ที่สอง (W_2 และ V_2) เป็นต้น ถ้าไม่มีการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นนี้

ก็ย่อมเป็นไปได้ที่จะพบค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลไม่จำกัดจำนวนที่จะมีขนาดค่าสูงเท่ากับสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของตัวแปรแรก แต่เนื่องจากการกำหนด ข้อจำกัดดังกล่าว R_{c1} จึงมีขนาดค่าสูงกว่า R_{c2} และ R_{c2} จึงมีขนาดค่าสูงกว่า R_{c3} ตามลำดับ

ตามปกติ จำนวนของค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจะสามารถพิจารณาได้จากจำนวนตัวแปรในกลุ่มที่มีขนาดเล็กกว่า กล่าวคือ ถ้าการวิเคราะห์คาโนนิคอลประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปรและกลุ่มตัวแปรตามจำนวน 4 ตัวแปร การวิเคราะห์นี้จะสามารถคำนวณค่า R_c ได้ 4 ค่าและถ้ากลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตามจำนวนเท่ากัน คือ กลุ่มละ 5 ตัวแปร การคำนวณย่อมได้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจำนวน 5 ค่า ดังปรากฏตามรูปซึ่งแสดงถึง ตัวแปรคาโนนิคอลใน W_1 และ V

กลุ่มตัวแปรที่ 1

กลุ่มตัวแปรที่ 2



ภาพประกอบ 1 แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มตัวแปร ตัวแปรคาโนนิคอล และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

(ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535 : 41)

4.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

(สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 176)

วัตถุประสงค์สำคัญในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือ การหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองชุด ที่ทำให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยที่แต่ละชุดอาจมีตัวแปรหลายตัว และจำนวนของตัวแปรแต่ละชุดจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้ และจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุด สามารถกำหนดน้ำหนักของตัวแปรในแต่ละชุดได้ โดยดูจากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำให้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นมีค่าสูงสุด

4.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อการวิจัยทางสังคม-ศาสตร์ (สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 176)

เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลมีประโยชน์ต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. บอกอัตราและแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรสองกลุ่มจากข้อมูลชุดเดียวกันได้

2. ลดข้อมูลหรือตัวแปรลง โดยสามารถสร้างตัวแปรประกอบหรือตัวแปรคาโนนิคอลขึ้นจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่มนั้นได้

3. สามารถนำค่าของตัวแปรคาโนนิคอลมาใช้จัดอันดับหน่วยวิเคราะห์ตามค่าสูงต่ำซึ่งมีประโยชน์ต่อการกำหนดตำแหน่งของตัวแปรต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นตัวแปรคาโนนิคอล

4.4 ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

(สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 176)

ข้อมูลที่จะนำมาใช้กับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ต้องเป็นข้อมูลที่มีระดับการวัดแบบช่วง (Interval Scale) หรือ ตัวแปรทวิ (Bivariates) มีค่าเป็น 0 หรือ 1 เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ใช้จริงก็คือเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละกลุ่ม

4.5 คำศัพท์ที่ควรรู้จักเกี่ยวกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

(ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535 : 40–42)

ตัวแปรคาโนนิคอล (Canonical variate) คือ ตัวแปรประกอบ (Composite variable) ที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปร W เรียกว่า ส่วนประกอบของตัวพยากรณ์ (Predictor composite) และ V จะเรียกว่า ส่วนประกอบของตัวเกณฑ์ (Criterion composite)

สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical correlation ; R_c) คือปริมาณของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอล หรือปริมาณความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบของตัวพยากรณ์กับส่วนประกอบของตัวเกณฑ์

ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอล (Canonical weight , function coefficient) หมายถึง ค่าตัวเลขหรือน้ำหนักของตัวแปรชุด X หรือตัวแปรชุด Y ในที่นี้คือค่า $a_1, \dots, a_p$ และ $b_1, \dots, b_q$ การตีความเหมือน β ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งเป็นค่าที่แสดงค่าตัวแปร X หรือ Y มีความสำคัญในการอธิบายตัวแปรคาโนนิคอล เพื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ในชุดตัวแปร

4.6 การคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

หลังจากที่รวบรวมข้อมูลที่เป็นค่าของตัวแปรต่าง ๆ ทั้งตัวแปรอิสระ ซึ่งมี p ตัว และตัวแปรตาม ซึ่งมี q ตัว ค่าเหล่านี้เป็นค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด N คน เรียกว่า ข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งนำข้อมูลเบื้องต้นมาจัดอยู่ในรูเมตริกซ์ ดังนี้ (สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 177-178)

สมาชิกกลุ่มตัวอย่าง	ชุดตัวแปรอิสระ	ชุดตัวแปรตาม
1	$X_{11} \ X_{12} \ \dots \ X_{1p}$	$Y_{11} \ Y_{12} \ \dots \ Y_{1q}$
2	$X_{21} \ X_{22} \ \dots \ X_{2p}$	$Y_{21} \ Y_{22} \ \dots \ Y_{2q}$
3	$X_{31} \ X_{32} \ \dots \ X_{3p}$	$Y_{31} \ Y_{32} \ \dots \ Y_{3q}$
.	.	.
.	.	.
.	.	.
N	$X_{N1} \ X_{N2} \ \dots \ X_{Np}$	$Y_{N1} \ Y_{N2} \ \dots \ Y_{Nq}$

เมื่อ N แทน จำนวนหน่วยตัวอย่าง
 p แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
 q แทน จำนวนตัวแปรตาม

ตัวเลขสองตัวที่ห้อย X และ Y นั้น ตัวแรกแทนสมาชิกคนที่ ตัวหลังแทนจำนวนตัวแปรตัวที่ของแต่ละกลุ่ม ดังนั้น X_{12} แทนคะแนนของคนที่หนึ่งในตัวแปรอิสระตัวที่สอง จากเมตริกซ์ ข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายโดยจับคู่ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่ ๆ ไป แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมาจัดเป็นรูปเมตริกซ์ โดยแบ่งส่วนเป็น 4 ส่วนดังนี้

		X					Y				
		1	2	.	.	p	1	2	.	.	q
X	1										
	2										
	.										
	p										
Y	1										
	2										
	.										
	q										

เมื่อ p แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
q แทน จำนวนตัวแปรตาม

เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ R สามารถที่จะกำหนดส่วนนอกได้เป็น 4 เมตริกซ์ย่อย คือ R_{xx} R_{yx} R_{xy} และ R_{yy} ในเมตริกซ์ย่อย R_{xx} ประกอบด้วยสหสัมพันธ์ของตัวแปรในชุด X ในเมตริกซ์ R_{yy} ประกอบด้วยสหสัมพันธ์ของตัวแปรในชุด Y และในเมตริกซ์ R_{yx} กับ R_{xy} จะเป็นสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ข้ามกันของตัวแปรในชุด X กับชุด Y จากคุณสมบัติเชิงสมมาตรของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ ดังนั้น R_{xy} จึงมีค่าเท่ากับ R_{yx} ที่สามารถสลับเปลี่ยนแทนกันได้ เมื่อจัดเมตริกซ์ตามภาพแล้วก็จะสามารถวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อไป

กำหนดส่วนย่อยของเมตริกซ์ X กับ Y ให้อยู่ในรูปของซูเปอร์เมตริกซ์ ดังนี้
(Pedhazur, 1997 : 927-930)

$$R = \begin{bmatrix} R_{xx} & R_{xy} \\ R_{yx} & R_{yy} \end{bmatrix}$$

เมื่อ R แทน ชุดเปอร์เมตริกซ์ระหว่างสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
 R_{xx} แทน เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระ X_p
 R_{yy} แทน เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรตาม Y_q
 R_{xy} แทน เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระ X_p กับชุดของตัวแปรตาม Y_q
 R_{yx} แทน ทรานสโพสของ R_{xy}

จากนั้นหาค่าเมตริกซ์ของ R_{xx}^{-1} , R_{yx} , R_{xy} และ R_{yy}^{-1} แล้วนำไปสร้างสมการดีเทอร์มิแนนต์ดังนี้

$$\left| R_{yy}^{-1} R_{yx} R_{xx}^{-1} R_{xy} - \lambda I \right| = 0$$

R_{yy}^{-1} แทน อินเวอร์สของเมตริกซ์ของค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Y

R_{xx}^{-1} แทน อินเวอร์สของเมตริกซ์ของค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X

I แทน เมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix)

λ แทน ไอเกนแวลูส์หรือความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจากสมการดีเทอร์มิแนนต์จะได้ สมการ quadratic คือ

$$a\lambda^2 - b\lambda + c = 0$$

คำนวณหาค่า λ จากสูตร

$$\lambda = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$

หาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (R_c) โดยการถอดรากที่สองของ λ

$$R_c = \sqrt{\lambda}$$

การทดสอบนัยสำคัญของ R_c

การทดสอบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยจะเป็นการทดสอบ R_c ทุกค่าพร้อม ๆ กัน

$$H_0 : R_{c1} = R_{c2} = \dots = R_{cj} = 0$$

H_1 : มี R_c อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีค่าไม่เท่ากับ 0

การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์คาโนนิกอล ใช้สูตรดังนี้
(Pedhazur. 1997 : 939 -940)

$$\chi^2 = - [N - 1 - .5 (p + q + 1)] \log_e \wedge ; \quad df = pq$$

χ^2 แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบไคสแควร์

N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

p แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

q แทน จำนวนตัวแปรตาม

$\log_e$ แทน natural logarithm

$\wedge$ แทน Wilks' lambda โดยคำนวณจากสูตร

$$\wedge = (1 - R_{c1}^2)(1 - R_{c2}^2) \dots (1 - R_{cj}^2)$$

เมื่อทดสอบแล้วพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่า อย่างน้อย $R_{c1} \neq 0$
อันดับต่อไป คำนวณ Λ' ใช้สูตรเดิม โดยตัดเทอม $(1 - R_{c1}^2)$ ออกไป จะได้ว่า

$$\Lambda' = (1 - R_{c2}^2) \dots \text{โดยค่า} \quad df = (p - 1)(q - 1)$$

หากมี R_c มากกว่า 2 ค่า คำนวณ Λ' ที่ $df = (p - 2)(q - 2)$ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติต่อไปจนกระทั่งพบ R_c ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงสิ้นสุดการทดสอบสมมติฐาน

การคำนวณหาค่า β_j ของตัวแปร Y (Pedhazur. 1997 : 930 – 933)
โดยที่

$$\beta_j = \frac{1}{\sqrt{V_j' R_{yy} V_j}} V_j$$

β_j แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญคานอนิคอลของชุดที่ j
(Function j)

V_j แทน โอแกนเวกเตอร์ที่ j

V_j' แทน ทรานสโพสของ V_j

หาค่า V_j โดยแก้สมการต่อไปนี้

$$\left| R_{yy}^{-1} R_{yx} R_{xx}^{-1} R_{xy} - \lambda I \right| V_j = 0$$

การคำนวณหาค่า β_j ของตัวแปร X ได้จากสมการดีเทอร์มิแนนท์

$$A = R_{xx} R_{xy} B D^{-1/2}$$

A แทน เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญคานอนิคอลของตัวแปร X ในแต่ละชุด

B แทน เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญคานอนิคอลของตัวแปร Y

$D^{-1/2}$ แทน diagonal matrix ที่มีสมาชิกเป็นส่วนกลับของรากที่สองของ λ

R_{xx} แทน เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X

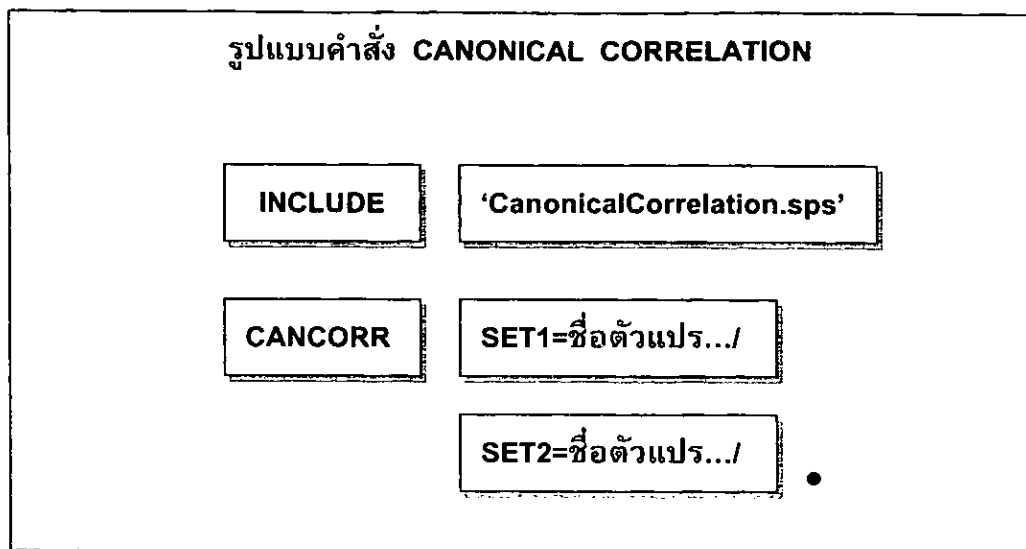
R_{xy} แทน เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X กับตัวแปรตาม Y

การตีความสัมประสิทธิ์คานอนิคอล คล้ายกับการตีความค่า β ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

4.7 รูปแบบคำสั่งสหสัมพันธ์คานอนิคอล โดยใช้โปรแกรม SPSS

(รัชชัย งามสันติวงศ์. 2542 : 647-656)

เนื่องจากโปรแกรม SPSS ไม่มีคำสั่งคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลโดยตรงแต่มีชุดคำสั่งมาโครที่เขียนขึ้นมาใช้ในการคำนวณแทน ดังนั้นเมนูคำสั่งใน SPSS จะไม่มีคำสั่งนี้ผู้ใช้จำเป็นต้องเรียกโปรแกรมโดยเรียกไฟล์มาโครขึ้นมาก่อนแล้วจึงกำหนดชุดของตัวแปรที่ต้องการคำนวณ ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงรูปแบบคำสั่งสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

(ธวัชชัย งามสันติวงศ์. 2542 : 650)

เมื่อต้องการใช้สหสัมพันธ์คาโนนิคอลผู้ใช้งานจะต้องพิมพ์ที่หน้าต่าง Syntax Editor ดังนี้

INCLUDE "CanonicalCorrelation.sps"

CANCORR SET1 = x1 x2 x3 x4/

SET2 = y1 y2 y3/.

คำสั่งนี้ต้องการคำนวณค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของตัวแปร y1 ถึง y3 และ x1 ถึง x4 ดังนั้นจึงต้องอ่านไฟล์ "CanonicalCorrelation.sps" โดยใช้คำสั่ง INCLUDE และกำหนดให้ SET1 เป็นกลุ่มของตัวแปร x1 ถึง x4 ในขณะที่ SET2 เป็นกลุ่มของตัวแปร y1 ถึง y3

4.8 การแปลผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

(สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 182-183)

ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจะแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เป็นไปได้สูงสุดระหว่างชุดตัวแปรตามร่วมกัน และของตัวแปรอิสระร่วมกัน ส่วนสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเป็นน้ำหนักที่แสดงถึงความสำคัญของตัวแปรนั้นมีส่วนช่วยให้ได้ความสัมพันธ์สูงสุด ดังนั้นในการพิจารณาว่าตัวแปรในชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามตัวใดบ้างสัมพันธ์กัน ก็พิจารณาจาก

ขนาดและเครื่องหมายอย่างเดียวกัน ตัวแปรเหล่านั้นจะมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกัน แต่ถ้ามีเครื่องหมายต่างกันจะมีความสัมพันธ์ทางลบซึ่งกันและกัน

ค่าสถิติที่สำคัญอีกค่าหนึ่ง คือ ค่าไคเกน ซึ่งคือกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นค่าที่แสดงถึงความแปรปรวนที่ร่วมกันของตัวแปรทั้งสองชุด นั่นคือ เป็นสัดส่วนแสดงความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดหรือเป็นอิทธิพลสูงสุดที่ตัวแปรในชุดหนึ่งส่งผลต่อตัวแปรอีกชุดหนึ่ง

สำหรับเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคอล สามารถวิเคราะห์หาค่าสัดส่วนของน้ำหนักตัวแปรทั้งหมดที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่มีค่าสูงสุด ดังนั้นค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวแรกจึงเป็นค่าสูงที่สุด อันเกิดจากสัดส่วนของน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว ดังปรากฏในสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลชุดแรก ส่วนชุดที่สอง หรือชุดต่อไปเป็นสัดส่วนของน้ำหนักแต่ละตัวแปรที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดในส่วนที่เหลือเป็นเชิงเส้นตรงที่มีค่าสูงสุด ซึ่งเป็นอิสระจากชุดแรกตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวที่สองหรือต่อไปจึงมีค่าน้อยกว่าตัวแรกตามลำดับ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ควิตูกัว (Quitugua, 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราค่าจ้างการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐบาล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

แจ็กสัน (Jackson, 1975 : 7560-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริสเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร ระดับกลางกับผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

คลีเมนต์ (Clements. 1983 : 2567-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงานรองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

มาตาเฮรู (Mataheru.1985 : 2716-A) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

นาเกล (Nagle. 1987 : 33-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัยมินิโซต้า พบว่า ตัวแปรด้านชีวสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังนี้

1. คนโสดมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนแต่งงาน
2. เพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย
3. ผู้บริหารอาวุโส มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารอายุการทำงานน้อยกว่า
4. ระดับการศึกษากับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ
5. ระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ

5.2 งานวิจัยในประเทศ

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสุ่มเลือกมาจากครูในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน 9 เขต จำนวน 405 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ในจำนวนจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้านนั้น ความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน มี

ความสัมพันธ์กับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครูในระดับสูง โดยพบว่า ครูผู้หญิงซึ่งมีวุฒิตำแหน่งและครูผู้ชาย ซึ่งมีวุฒิสอง เป็นครู 2 กลุ่มที่มีจิตลักษณะต่ำในด้านความเชื่ออำนาจในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ครูผู้ชาย ครูที่มีอายุน้อย และครูที่มีวุฒิตำแหน่ง เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

2. จิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกเพียงหนึ่งหรือสองด้าน ก็สามารถทำนายปริมาณการมุ่งกระทำหน้าที่ได้ กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ ครูที่มีจิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกสูงทั้ง 4 ด้าน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะเหล่านี้ต่ำทั้ง 4 ด้าน หรือสูงเพียง 1 หรือสองด้าน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ครูที่มีความแปลกแยกต่ำเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูง

3. จิตลักษณะทั้ง 4 ประการที่นำมาศึกษา สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมได้ในระดับสูง โดยทำนายพฤติกรรมการสอนได้สูงถึง 30 % ในกลุ่มครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมมานานกว่า 20 ปี ทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมได้สูงถึง 26 % ในกลุ่มครูซึ่งทำงานในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ตัวทำนายพฤติกรรมทั้งสองที่สำคัญคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน นอกจากนี้ จิตลักษณะยังทำนายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าได้สูงถึง 11 % ในกลุ่มครูที่ทำงานในโรงเรียนซึ่งมีอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนต่ำ ตัวทำนายสำคัญคือความเชื่ออำนาจในตนเอง ยิ่งกว่านั้นยังสามารถกล่าวได้ว่า จิตลักษณะของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมในกลุ่มครูที่ทำงานชั้นหน้าที่เดิมมานานกว่า 20 ปี และโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ในระดับสูงกว่ากลุ่มอื่น

4. ครูที่มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งสูงเป็นผู้ มีจิตลักษณะด้านอื่นสูงตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง เป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูงตามไปด้วย นอกจากนี้ตัวแปรด้านการมุ่งกระทำหน้าที่ครูและพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน ก็มีความสัมพันธ์กันทางบวก

เกษม กลัดแพ (2537 : 146-147) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูวิชาการ กลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จากผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพ พบว่า

1. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในด้านร่วมปฏิบัติงานวางแผนการเรียนการสอนของ

กลุ่มโรงเรียน และด้านให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ และโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า บุคลิกภาพแบบเอ สูงกว่าบุคลิกภาพแบบบี ในทุกด้าน

2. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่าความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านปฏิบัติการสอน ในกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูภายในกลุ่มโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ สูงกว่าแบบบี ในทุกด้าน

3. ตัวแปรด้านอายุ และบุคลิกภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

4. ตัวแปรประสบการณ์ในการสอน และบุคลิกภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

บุญรับ ตักดีมณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรพื้นฐานการปฏิบัติราชการที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จำนวน 120 คน ซึ่งสังกัดกระทรวงต่าง ๆ และทำงานไม่เกิน 1 ปี ซึ่งก่อนการดำเนินการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองได้มีการวัดความเชื่ออำนาจในตนทัศนคติต่อการทำงานราชการ สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองมีลักษณะที่ฝึกสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเด่นชัด โดยกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้านให้ผลเท่าเทียมกันกับกลุ่มฝึกด้านเดียว และการฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลต่อทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต และพฤติกรรมการทำงานราชการ 3 ด้านการฝึกการควบคุมตนเองให้ผลต่อพฤติกรรมการทำงาน 2 ด้าน การฝึก 2 ด้านให้ผลไม่แตกต่างจากกลุ่มควบคุม นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงว่ามีตัวแปรที่ใช้ในการทำนายคะแนนผลของการฝึกทางด้านจิตใจและพฤติกรรมได้ดี คือ ลักษณะมุ่งอนาคตวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึกการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึกความเชื่ออำนาจในตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

วิสุทธิ รัตรี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนจำนวน 112 คน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 62 คน และผู้นำชุมชน 224 คน รวมทั้งสิ้น 378 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการมีอยู่สองปัจจัยเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามโครงการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนมีอยู่หกปัจจัยเรียงตามลำดับความสำคัญคือ ความคิดริเริ่มในการพัฒนา ประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม และความเชื่ออำนาจภายในตน

สมบูรณ์ ดันยะ (2535 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ข้าราชการครูส่วนมากมีความคิดว่าจะทำผลงานทางวิชาการแต่ยังไม่ได้ลงมือดำเนินการสำหรับปัญหาในการสร้างผลงานทางวิชาการที่มากที่สุด คือ ใช้เวลาในการดำเนินการนานเกินไป และข้าราชการครูที่ไม่เคยรับการอบรม มีปัญหาในการสร้างผลงานทางวิชาการ มากกว่าข้าราชการครูที่เคยรับการอบรม ซึ่งข้าราชการครูที่เคยรับการอบรมมาแล้ว มีความต้องการสร้างผลงานทางวิชาการ มากกว่าข้าราชการครูที่ไม่เคยรับการอบรม

สงคราม หิรัญเขว้า (2536 :90) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการความช่วยเหลือด้านประเภทของผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ความต้องการความช่วยเหลือด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และความต้องการความช่วยเหลือด้านรูปแบบ และวิธีการของความช่วยเหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

หาญ รังสิมันต์ (2536 : 106-107) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ปีการศึกษา 2535 จำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความเห็นว่าทุกคุณลักษณะปัญหา มีปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการระดับปานกลาง และอาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาในแต่ละด้านไว้ดังนี้ ด้านภาระหน้าที่เห็นควรให้อาจารย์ลาไปจัดทำผลงานทางวิชาการไม่เกิน 1 ปี ด้านนโยบายและการบริหารเห็นควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเห็นควรให้แต่งตั้งผู้มีผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ เห็นควรให้มีผลงานทางวิชาการทุกชนิดไว้ให้อาจารย์ได้ศึกษาและดูเป็นตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจในการทำงานเห็นควรกำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษแก่อาจารย์ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ

โสวัณห์ หนูพา (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิเคราะห์ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่าง ปีพ.ศ. 2531 - 2534 ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพของข้าราชการครูเจ้าของผลงานทางวิชาการเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มากที่สุด เป็นครูผู้สอนซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 มากที่สุด และมีระดับเงินเดือนมากที่สุด

2. ปีที่มีผู้ทำผลงานทางวิชาการมากที่สุดคือ พ.ศ.2533 ปีที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นมากที่สุดคือ พ.ศ. 2534 ประเภทของผลงานทางวิชาการที่มีมากที่สุด คือ หนังสือผลงานทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีเนื้อหาเกี่ยวกับงานวิชาการมากที่สุด ผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับกลุ่มประสบการณ์ทักษะวิชาภาษาไทยมากที่สุด และผลงานทางวิชาการของศึกษานิเทศก์เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนมากที่สุด

3. ข้าราชการครูมีความเห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการในขั้นการเตรียมและการวางแผนการทำผลงานทางวิชาการมีความเห็นว่า ผู้ทำผลงานทางวิชาการศึกษาลักษณะและวิธีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นมากที่สุด ขั้นการทำผลงานทางวิชาการมีความเห็นว่า ผู้ทำผลงานทางวิชาการกำหนดสาขาวิชาที่จะทำผลงานทางวิชาการไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ขั้นการนำเสนอผลงานทางวิชาการไปใช้ มีความเห็นว่า ผู้ทำผลงานทางวิชาการนำผลงานไปใช้ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ขั้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับมีความเห็นว่า ผู้ทำผลงานทางวิชาการจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการต่อผู้เกี่ยวข้อง เช่น ครูในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ศูนย์วิชาชีพครูมากที่สุดและขั้นการ

นำเสนอผลงานทางวิชาการมีความเห็นว่า ผู้ทำผลงานทางวิชาการเสนอแบบคำขอการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งพร้อมด้วยหลักฐานเอกสารคำสั่งต่าง ๆ ตลอดจนผลงานทางวิชาการต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับมากที่สุด

ศรีสมบัติ ภูมิเขียว (2536:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการทำผลงานทางวิชาการเพื่อ ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการด้านความชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชา หนึ่งลำดับที่ 1 ได้แก่ การเตรียมการสอนที่ดี ด้านผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อนักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชน หรือสาธารณชน ลำดับที่ 1 ได้แก่ การทดสอบหรือประเมินผลก่อนและหลังการเรียนการสอน และมีการวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน ด้านการมีผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ลำดับที่ 1 ได้แก่ การได้รับการยอมรับภายในโรงเรียนก่อน ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการลำดับที่ 1 ได้ แก่ ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยเฉพาะผลงานที่เกิดจากปัญหา ในการสอนและสามารถแก้ไขได้ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยไม่มีผู้คิดหรือจัดทำมาก่อน ส่วนด้านสุดท้าย คือ ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ผลงานที่ใช้ไปแล้ว ได้ผลแก่นักเรียน กล่าวคือ นักเรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น

วิวัฒน์ แหวนหล่อ (2537 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการทำผลงานทางวิชา การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการครูมีการปฏิบัติ 5 ขั้นตอน คือ เตรียมการและวางแผนการทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ นำผลงานทางวิชาการไปใช้ เผยแพร่และสร้างการยอมรับ และ นำเสนอผลงานทางวิชาการ ส่วนสิ่งที่ควรจัดทำหรือปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ช่วยจัดหาแหล่งที่ จะศึกษาค้นคว้าเพื่อเตรียมการทำผลงานทางวิชาการ มอบหมายการปฏิบัติงานสอนและงาน อื่นให้เหมาะสม จัดทำระบบข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของผลงานทางวิชาการ ช่วยการพิมพ์ ผลงานทางวิชาการ และช่วยจัดหางบประมาณที่จะใช้ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรมสามัญศึกษาใน จังหวัดของแก่น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูสายผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจุบันครูสายผู้สอนส่วนมากกำลังจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้น โดยจัดทำแผนการสอนระดับรายวิชา แผนการสอนระดับบทเรียน แผนการสอนระดับ หน่วย คู่มือการสอน แบบฝึกหัด และงานวิจัย ซึ่งเป็นผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

เรียงตามลำดับ ครูอีกส่วนหนึ่งกำลังขออนุมัติและได้รับอนุมัติแล้วและในการจัดทำผลงานทางวิชาการจะคำนึงถึงเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดอยู่ในระดับมาก เช่นการคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนโดยตรงและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับน้อย ส่วนที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เกณฑ์ของ ก.ค. ที่กำหนดไว้ยุ่งยากและซับซ้อน ครูไม่มีเวลาพอ ขาดงบประมาณและไม่มีความมั่นใจที่จะทำผลงานทางวิชาการให้มีคุณภาพ และประโยชน์ตามที่ ก.ค. กำหนด

3. ความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูได้แก่ ก.ค. ควรลดเกณฑ์วิธีดำเนินการทำผลงานทางวิชาการให้น้อยลงอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด จัดหาตัวอย่างผลงานที่ผ่านการอนุมัติแล้ว และแหล่งข้อมูลศึกษาค้นคว้าในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ เรื่องการวางแผนการทำผลงานทางวิชาการอย่างมีระบบ การให้การสนับสนุน ความสะดวกกำลังใจและติดตามผลของผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ต้นสังกัด ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเลื่อนตำแหน่ง ทางด้าน ก.ค. ก็ควรทบทวนปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งของครูให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ผ่านการประเมินเป็นอาจารย์ 3 แล้ว ได้รับการบรรจุในสายงานบริหารได้ตามความสมัครใจ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

สันติชัย ไชยดี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ในเขตการศึกษา 10 สังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูช่างอุตสาหกรรมจากโรงเรียน ในสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 จำนวน 97 โรงเรียน จำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ และมาตรฐานประมาณค่าประกอบกัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูช่างอุตสาหกรรมมีปัญหการทำผลงานทางวิชาการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีปัญหาในระดับมาก ส่วนด้านภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในการทำผลงาน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน สถานภาพการสมรส ปริมาณงานที่รับผิดชอบ อัตราเงินเดือนต่างกัน มีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และ

วิธีการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานและด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

3. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 39 ปี มีปัญหาด้านภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 6 ปี และมีประสบการณ์ 6-10 ปี มีปัญหาด้านภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

4. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 14,070 – 17,190 บาท มีปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 17,590 บาท

5. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และประสบการณ์ 6-10 ปี มีปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำผลงานทางวิชาการมากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูช่างที่โสดและสมรสมีปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำงานทางวิชาการมากกว่าสถานภาพหย่า ส่วนในอัตราเงินเดือนครูช่างที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 17,590 บาทขึ้นไป

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง(2541:บทคัดย่อ)ได้ทำการศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2541 จำนวน 233 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกเป็นตัวแปรย่อย คือ สถานที่ทำงาน วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน อัตราค่าจ้าง การบริหารงานของผู้บริหาร บรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยรวม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงานสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และเพศตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสี่ตัวสามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้ร้อยละ 44.8

จรัสสินี หาญกิตติชัย (2541 : 53) ได้ทำการศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้อกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส จากผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพ พบว่า

1. ตัวแปรส่วนตัว 1 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน และบุคลิกภาพ ตามลำดับ สามารถรวมกับอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ร้อยละ 49.70

สมาน ราชบุรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 50 คน สุ่มมาจากข้าราชการครูทั้งหมด 287 คน ซึ่งเคยจัดทำผลงานทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้กลุ่มตัวอย่างระบุปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกความคิดเห็นออกตามเนื้อหา ทำการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ และเรียงตามลำดับความถี่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำแนกได้ 9 ประเด็นปัญหา เรียงตามลำดับความถี่ในการตอบ คือ ปัญหาด้านเวลา ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร และหน่วยงานต้นสังกัด ปัญหาเกี่ยวกับที่ปรึกษา ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้า ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาของ ก.ค. ปัญหาด้านการลงทุน และปัญหาด้านสุขภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำแนกเป็น 8 ประเด็น ดังนี้ ด้านผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดด้านการลงทุน ด้านเวลา ด้านกระบวนการพิจารณาของ ก.ค. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค. ด้านที่ปรึกษา ด้านแหล่งค้นคว้า และด้านการเงิน

เจริญศักดิ์ ไต้เป็นสุข(2543:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา ในการพัฒนางานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 392 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานที่มีส่วนสนับสนุนให้สามารถส่งผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 แล้ว ได้แก่ เรื่อง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ครอบครัว จิตสำนึกต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพ การยอมรับทางสังคม และการได้ขวัญกำลังใจจากฝ่ายบริหาร

2. ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้น และที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครูที่ผ่านเกณฑ์การประเมินอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 แล้ว ได้แก่ การได้รับการยอมรับทางสังคม ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนในด้าน อุปสรรค ได้แก่ เรื่องของเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร นโยบายในระดับสูงกว่าโรงเรียน การประเมินผลงานของคณะกรรมการที่ใช้เวลามากเกินไป รวมถึงเรื่องเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ผ่านการประเมินแล้วมีความล่าช้า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 355 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 4,223 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 25 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 321 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) โดยมีวิธีการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1. ทำการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จากอำเภอในจังหวัดราชบุรีทั้งหมด 10 อำเภอ สุ่มมาจำนวน 1 ใน 3 ด้วยวิธีจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง 3 อำเภอ คือ อำเภอโพธาราม อำเภอบ้านโป่ง และอำเภอบางแพ จำนวน 133 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,570 คน

ขั้นที่ 2 ทำการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

จากการแบ่งโรงเรียนเป็น 7 ขนาด ตามเกณฑ์การแบ่งของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการดังนี้ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. 2544 ก)

1. โรงเรียนขนาดเล็กที่หนึ่ง	มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 121 คน
2. โรงเรียนขนาดเล็กที่สอง	มีจำนวนนักเรียน 121 ถึง 300 คน
3. โรงเรียนขนาดเล็กที่สาม	มีจำนวนนักเรียน 301 ถึง 600 คน
4. โรงเรียนขนาดเล็กที่สี่	มีจำนวนนักเรียน 601 ถึง 900 คน
5. โรงเรียนขนาดเล็กที่ห้า	มีจำนวนนักเรียน 901 ถึง 1,200 คน
6. โรงเรียนขนาดเล็กที่หก	มีจำนวนนักเรียน 1,201 ถึง 1,500 คน
7. โรงเรียนขนาดเล็กที่เจ็ด	มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,500 คน

จากการสำรวจพบว่า ไม่มีโรงเรียนขนาดเล็กที่ห้า หกและเจ็ด แต่มีโรงเรียนขนาดเล็กที่หนึ่งจำนวน 41 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กที่สองจำนวน 68 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กที่สามจำนวน 20 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กที่สี่จำนวน 4 โรงเรียน แล้วทำการสุ่มโรงเรียนในแต่ละขนาดมาตามที่ได้คำนวณได้ ได้โรงเรียนขนาดเล็กที่หนึ่งจำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กที่สองจำนวน 12 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กที่สามจำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กที่สี่จำนวน 1 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 25 โรงเรียน

โดยมีขั้นตอนดังนี้

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (มยุรี ศรีชัย. 2538 : 104 -105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^k \frac{N_g^2 \sigma_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z^2} + \sum_{g=1}^k N_g \sigma_g^2}$$

โดยที่ $e = .20$ ความเชื่อมั่น 95 %

N_g = จำนวนโรงเรียนในแต่ละขนาด

N = จำนวนโรงเรียนทั้งหมดใน 3 อำเภอ

ขั้นตอนการคำนวณ

1. หาค่าความแปรปรวนของแต่ละชั้น จากการทดลองใช้เครื่องมือ
2. ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนโดย ใช้สถิติ F-test และจากการทดสอบค่าความแปรปรวน ไม่พบความแตกต่าง
3. เมื่อความแปรปรวนของแต่ละขนาดไม่แตกต่างกันจึงใช้การหาสัดส่วนโดยใช้สูตรที่ N ไม่เท่ากัน (มยุรี ศรีชัย. 2538 : 102)

$$W_g = \frac{N_g}{N}$$

W_g = สัดส่วนของขนาดโรงเรียน

N_g = จำนวนโรงเรียนในแต่ละขนาด

N = จำนวนโรงเรียนทั้งหมดใน 3 อำเภอ

4. คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ได้ $n = 24$ โรงเรียน (เพราะใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit))

5. นำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้คูณกับสัดส่วนของขนาดโรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาด 1	$N_1 = 24 \times 0.308 = 7.40 \approx 8$
โรงเรียนขนาด 2	$N_2 = 24 \times 0.511 = 12.26 \approx 12$
โรงเรียนขนาด 3	$N_3 = 24 \times 0.150 = 3.60 \approx 4$
โรงเรียนขนาด 4	$N_4 = 24 \times 0.03 = 0.72 \approx 1$
รวม 25 โรงเรียน	

6. ได้จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละขนาด

โรงเรียนขนาด 1	=	8	โรงเรียน
โรงเรียนขนาด 2	=	12	โรงเรียน
โรงเรียนขนาด 3	=	4	โรงเรียน
โรงเรียนขนาด 4	=	1	โรงเรียน

จากโรงเรียน 25 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 329 คน

ตาราง 2 จำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	จำนวนครู
ขนาดที่ 1	1. วัดรางวาลย์	4
	2. วัดหนองหญ้าปล้อง	5
	3. วัดหัวโป่ง มิตรภาพที่ 224	7
	4. วัดบ่อมะกรูด	7
	5. วัดตึกหิรัญราษฎร์(มหาธีรราชอนุสรณ์)	5
	6. วัดเหนือ	7
	7. วัดหนองม่วง	7
	8. วัดทำนบ	5
ขนาดที่ 2	1. ชุมชนวัดท่าผา	10
	2. ค่ายลูกเสือบ้านโป่ง	10
	3. วัดม่วง	15
	4. วัดอริยวงศาราม(หนองน้ำขาว)	9
	5. ธรรมาธิปไตย	10
	6. วัดบ้านใหม่	17
	7. วัดพระศรีอารย์	16
	8. วัดดอนกระเบื้อง(ดอนกระเบื้องราษฎร์บำรุง)	15
	9. วัดหนองอ้อ	11
	10. วัดบางลาน	10
	11. วัดมณีโชติ(เทียมประชาชนุเคราะห์)	17
	12. วัดบ้านหม้อ(ประชารังษี)	15
ขนาดที่ 3	1. วัดดอนเสลา	16
	2. วัดจันทาราม(ตั้งตรงจิตร 5)	21
	3. วัดหุบกระเทียม	30
	4. อนุบาลบางแพ(ชุมชนวัดบางแพใต้)	20
ขนาดที่ 4	1. อนุบาลโพธารามฯ	40
รวม		329

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล คือ เงินเดือน ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำ

2. แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการของครู จำนวน 20 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ ประจํา ส่วนใหญ่ บางครั้ง และไม่เคย

4. แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจในตน จำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตนของ คัทตี้ชัย นิรัญทวี (2532) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .90 โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง

5. แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของ จิราภรณ์ ไทยกิจ (2541) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity หรือ JAS) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .82 มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

6. แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 15 ข้อ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 15 ข้อ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงาน 15 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การสร้างแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ วัดการพัฒนาดตนเอง วัดความเชื่ออำนาจในตน วัดบุคลิกภาพ และวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า มีรายละเอียดในการสร้าง ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ แบบสอบถามวัดการพัฒนาดตนเอง และแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาดตนเอง และแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานฯ ส่วนแบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจในตน ได้ศึกษาจาก แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน ของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532) และแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ ศึกษาจากแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ ของ จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541) ที่ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity หรือ JAS)

3. เขียนข้อคำถามในแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ 35 ข้อ การพัฒนาดตนเอง 35 ข้อ และแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในที่การงาน 25 ข้อ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 25 ข้อ และ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ 25 ข้อคำถาม โดยเขียนให้สอดคล้องตามที่นิยามศัพท์ไว้

4. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ได้นิยามไว้ในแต่ละตอน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากการศึกษพบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.3 – 1.0 จากนั้นทำการคัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้

ข้อคำถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ คัดเลือกไว้ จำนวน 28 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 (รายละเอียดดังในภาคผนวกหน้า 118)

ข้อคำถามวัดการพัฒนาตนเอง คัดเลือกไว้ จำนวน 25 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 (รายละเอียดดังในภาคผนวกหน้า 119)

ข้อคำถามวัดแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คัดเลือกไว้ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 (รายละเอียดดังในภาคผนวกหน้า 120)

ข้อคำถามวัดแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คัดเลือกไว้ จำนวน 19 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 (รายละเอียดดังในภาคผนวกหน้า 121)

ข้อคำถามวัดแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ คัดเลือกไว้ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 (รายละเอียดดังในภาคผนวกหน้า 122)

2. นำแบบสอบถามในข้อ 1 ที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับแล้วไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 กับครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน จากนั้นนำผลที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก มีค่า 0.2 ขึ้นไป จากนั้นคัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้

แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ มีค่า r อยู่ระหว่าง 0.13 – 0.72 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไว้ 20 ข้อ มีค่า r ตั้งแต่ 0.49 – 0.72 (รายละเอียดดังในภาคผนวกหน้า 123)

แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง มีค่า r อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.73 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไว้ 20 ข้อ มีค่า r ตั้งแต่ 0.48 – 0.73 (รายละเอียดดังในภาคผนวกหน้า 124)

แบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่า r อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.75 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไว้ 15 ข้อ มีค่า r ตั้งแต่ 0.54 – 0.75 (รายละเอียดดังในภาคผนวกหน้า 125)

แบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า r อยู่ระหว่าง 0.53 – 0.89 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไว้ 15 ข้อ มีค่า r ตั้งแต่ 0.72 – 0.89 (รายละเอียดดังในภาคผนวกหน้า 126)

แบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่า r อยู่ระหว่าง 0.50 – 0.85 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไว้ 15 ข้อ มีค่า r ตั้งแต่ 0.69 – 0.85 (รายละเอียดดังในภาคผนวกหน้า 127)

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว ไปจัดพิมพ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 2 กับครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดราชบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน จากนั้นนำผลที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) จากการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพเครื่องมือด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้

แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานฯ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87
แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92
แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจในตน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .68
แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84
แบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93
แบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97
แบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

4. จัดพิมพ์เป็นต้นฉบับเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของครู

1. จำนวนเงินเดือนที่ได้รับ.....บาทต่อเดือน
2. จำนวนชั่วโมงสอนที่ท่านได้รับมอบหมายให้สอน.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545)
3. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งครู.....ปี (อายุราชการหากเกินกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

2. แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการของครู

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นตามจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0. การทำผลงานทางวิชาการทำให้เสียเวลา (-)				
00. การทำผลงานทางวิชาการมีขั้นตอนการทำให้ ยุ่งยาก (-)				
000.การทำผลงานทางวิชาการมีคุณค่าต่อการ พัฒนางานในหน้าที่ (+)				
0000.การทำผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับ ประสบการณ์มากขึ้น (+)				

วิธีการตรวจให้คะแนน

สำหรับข้อความที่แสดงเจตคติเชิงนิมิต (+) ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- ถ้าครูตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 4 คะแนน
- ถ้าครูตอบเห็นด้วย ให้ 3 คะแนน
- ถ้าครูตอบไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน
- ถ้าครูตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

สำหรับข้อความที่แสดงเจตคติเชิงนิเสธ (-) ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- ถ้าครูตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน
- ถ้าครูตอบเห็นด้วย ให้ 2 คะแนน
- ถ้าครูตอบไม่เห็นด้วย ให้ 3 คะแนน
- ถ้าครูตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 4 คะแนน

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม มีดังนี้

- 3.50 – 4.00 หมายถึง ครูมีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับดี
 2.50 – 3.49 หมายถึง ครูมีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับ
 ก่อนข้างดี
 1.50 – 2.49 หมายถึง ครูมีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับ
 ก่อนข้างไม่ดี
 1.00 – 1.49 หมายถึง ครูมีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับไม่ดี

3. แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
	ประจำ	ส่วนใหญ่	บางครั้ง	ไม่เคย
0. สมัครเข้าร่วมรับการอบรมความรู้ต่าง ๆ				
00. ศึกษาเอกสารและวารสารความรู้ต่าง ๆ				

วิธีการตรวจให้คะแนน

- ถ้าครูตอบ ประจำ ให้ 3 คะแนน
- ถ้าครูตอบ ส่วนใหญ่ ให้ 2 คะแนน
- ถ้าครูตอบ บางครั้ง ให้ 1 คะแนน
- ถ้าครูตอบ ไม่เคย ให้ 0 คะแนน

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม มีดังนี้

- 2.50 – 3.00 หมายถึง ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง
 1.50 – 2.49 หมายถึง ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับก่อนข้างสูง
 0.50 – 1.49 หมายถึง ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับก่อนข้างต่ำ
 0.00 – 0.49 หมายถึง ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับต่ำหรือไม่มีการพัฒนาตนเอง

5. แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0. ท่านจะเร่งรีบทำงานต่าง ๆ ให้เสร็จโดยเร็ว (+)					
00.ท่านเป็นคนที่ต้องทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา(+)					
000.ท่านไม่ชอบการทำงานที่มีการแข่งขันกับคนอื่น(-)					
0000.ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการทำงาน (-)					

วิธีการตรวจให้คะแนน

สำหรับข้อความที่มีความหมายเชิงนิมิต (+) ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- ถ้าครูตอบ จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน
- ถ้าครูตอบ จริง ให้ 4 คะแนน
- ถ้าครูตอบ จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน
- ถ้าครูตอบ จริงน้อย ให้ 2 คะแนน
- ถ้าครูตอบ จริงน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

สำหรับข้อความที่มีความหมายเชิงนิเสธ (-) ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- ถ้าครูตอบ จริงที่สุด ให้ 1 คะแนน
- ถ้าครูตอบ จริง ให้ 2 คะแนน
- ถ้าครูตอบ จริงบ้าง ให้ 3 คะแนน
- ถ้าครูตอบ จริงน้อย ให้ 4 คะแนน
- ถ้าครูตอบ จริงน้อยที่สุด ให้ 5 คะแนน

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม มีดังนี้

- ผู้มีบุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 51 – 100 คะแนน
- ผู้มีบุคลิกภาพแบบบี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 1 – 50 คะแนน

6. แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าสิ่งต่อไปนี้เป็แรงจูงใจที่ไปกระตุ้นให้ท่านปรารถนา หรืออยากทำผลงานทางวิชาการมากน้อยเพียงใด

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นหรือสิ่งนั้นกระตุ้นให้ท่านอยากทำผลงานทางวิชาการมากที่สุด
 มาก หมายถึง ข้อความนั้นหรือสิ่งนั้นกระตุ้นให้ท่านอยากทำผลงานทางวิชาการมาก
 น้อย หมายถึง ข้อความนั้นหรือสิ่งนั้นกระตุ้นให้ท่านอยากทำผลงานทางวิชาการน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นหรือสิ่งนั้นกระตุ้นให้ท่านอยากทำผลงานทางวิชาการน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าเป็นแรงจูงใจให้ท่านทำผลงานทางวิชาการในระดับใด				
0. ได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน				
00. ได้รับเงินประจำตำแหน่ง				
แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าเป็นแรงจูงใจให้ท่านทำผลงานทางวิชาการในระดับใด				
0. ได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถจากเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน				
00. ได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา				

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงาน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าเป็นแรงจูงใจให้ท่านทำผลงาน ทางวิชาการในระดับใด				
0. เพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ ในการทำผลงาน				
00.หน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัด ให้คำแนะนำในการ ทำผลงาน				

วิธีการตรวจให้คะแนน

- ถ้าครูตอบ มากที่สุด ให้ 4 คะแนน
- ถ้าครูตอบ มาก ให้ 3 คะแนน
- ถ้าครูตอบ น้อย ให้ 2 คะแนน
- ถ้าครูตอบ น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม มีดังนี้

- 3.50 – 4.00 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับสูง
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับ
ค่อนข้างสูง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับ
ค่อนข้างต่ำ
- 1.00 – 1.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยทั้ง 6 ฉบับ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดราชบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือราชการขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งจดหมายราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอ ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามให้ผู้รับผิดชอบทราบ และนัดวัน เวลา ในการขอรับ แบบสอบถามกลับคืน โดยมีกำหนดรับคืนหลังจากวันที่ส่ง 4 วัน

3. ติดตามแบบสอบถามกลับคืนตามวัน เวลาที่กำหนดด้วยตนเอง และในส่วนที่ยัง ไม่ได้รับกลับคืนได้นัดเก็บแบบสอบถามคืนหลังจากวันที่กำหนด 3 วัน

4. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ทำการสอบถามแล้ว จากแบบสอบถามที่ส่งไป ทั้งหมด 329 ฉบับ ได้รับคืน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.57 ไม่ได้รับคืน 8 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 2.43

5. นำผลจากแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 คะแนนเฉลี่ย

1.2 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้สูตร (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545 : 95)

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

IOC	แทน	ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ ซึ่งหาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) เพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) โดยใช้สูตร (Pearson Product Moment Correlation) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545 : 84)

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

เมื่อ	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนผลรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทุกข้อ

2.3 การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545 : 131)

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

α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ
S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ธรรมดา (Simple correlation coefficient)

โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product – moment coefficient correlation)
(บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. 2545 : 119)

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

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามทั้งสองชุด
$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนจากแบบสอบถามชุดแรก
$\sum Y$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนจากแบบสอบถามชุดที่สอง
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละค่าที่ยกกำลังสองจากแบบสอบถามชุดแรก
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละค่าที่ยกกำลังสองจากแบบสอบถามชุดที่สอง
$\sum XY$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามชุดแรกกับชุดที่สอง
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.2 หาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลโดยมีขั้นตอนดังนี้ (Pedhazur. 1997:927-930)

3.2.1 กำหนดส่วนย่อยของเมตริกซ์ X กับ Y ให้อยู่ในรูปของซูปเปอร์เมตริกซ์ ดังนี้

$$R = \begin{bmatrix} R_{xx} & R_{xy} \\ R_{yx} & R_{yy} \end{bmatrix}$$

R	แทน	ซูเปอร์เมตริกซ์ระหว่างสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
R_{xx}	แทน	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระ X_p
R_{yy}	แทน	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรตาม X_d
R_{xy}	แทน	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระ X_p กับชุดของตัวแปรตาม X_d
R_{yx}	แทน	ทรานสโพสของ R_{xy}

3.2.2 หาค่าเมตริกซ์ของ R_{yy}^{-1} , R_{yx} , R_{xx}^{-1} , R_{xy} แล้วนำไปสร้างสมการดีเทอร์มิแนนต์ดังนี้

$$\left| R_{yy}^{-1} R_{yx} R_{xx}^{-1} R_{xy} - \lambda I \right| = 0$$

R_{yy}^{-1}	แทน	ค่าอินเวอร์สเมตริกซ์ R_{yy}
R_{xx}^{-1}	แทน	ค่าอินเวอร์สเมตริกซ์ R_{xx}
I	แทน	ไอดेंटิตีเมตริกซ์
λ	แทน	ค่าไอเกนแวลูส์หรือความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

3.2.3 จากสมการดีเทอร์มิแนนต์จะได้ สมการ quadratic คือ

$$a\lambda^2 - b\lambda + c = 0$$

3.2.4 คำนวณหาค่า λ จากสูตร

$$\lambda = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$

3.2.5 หาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (R_c) โดยการถอดรากที่สองของ λ จาก

สูตร

$$R_c = \sqrt{\lambda}$$

3.3 ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์คาโนนิคอลทำได้โดยใช้การแจกแจงแบบไคสแควร์ตามวิธีของ Bartlett (Pedhazur. 1997 : 939 -940)

$$\chi^2 = - [N - 1 - .5(p + q + 1)] \log_e \wedge ; \quad df = pq$$

χ^2 แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบไคสแควร์

N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

p แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

q แทน จำนวนตัวแปรตาม

$\log_e$ แทน natural logarithm

$\wedge$ แทน Wilks' lambda โดยคำนวณจากสูตร

$$\wedge = (1 - R_{c1}^2)(1 - R_{c2}^2) \dots (1 - R_{cq}^2)$$

3.4 คำนวณหาค่า β_j ของตัวแปร Y (Pedhazur. 1997 : 930 – 933)

$$\beta_j = \frac{1}{\sqrt{V_j' R_{yy} V_j}} V_j$$

β_j แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของชุดที่ j
(Function j)

V_j แทน เวกเตอร์ที่ j

V_j' แทน ทรานสโพสของ V_j

หาค่า V_j โดยแก้สมการต่อไปนี้

$$| R_{yy}^{-1} R_{yx} R_{xx}^{-1} R_{xy} - \lambda I | \quad V_j = 0$$

3.5 คำนวณหาค่า β_j ของตัวแปร X (Pedhazur. 1997 : 930 – 933)

ได้จากสมการดีเทอร์มิแนนท์

$$A = R_{xx} R_{xy} B D^{-1/2}$$

A	แทน	เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของตัวแปร X ในแต่ละชุด
B	แทน	เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของตัวแปร Y
$D^{-1/2}$	แทน	diagonal matrix ที่มีสมาชิกเป็นส่วนกลับของรากที่สองของ λ
R_{xx}	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X
R_{xy}	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X กับตัวแปรตาม Y

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X1	แทน	เงินเดือน
X2	แทน	ภาระงานสอน
X3	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X4	แทน	เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ
X5	แทน	การพัฒนาตนเอง
X6	แทน	ความเชื่ออำนาจในตน
X7	แทน	บุคลิกภาพ
Y1	แทน	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
Y2	แทน	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
Y3	แทน	แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
λ	แทน	ค่าไอเกน (Eigen value)
R_c	แทน	ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation)
Λ	แทน	ค่าวิลค์แลมด้า (Wilks' Lamda)
χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)
d.f.	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลเป็นลำดับดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละปัจจัยและแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ธรรมดาระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน
3. ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้านแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน
4. คำนำนัยสำคัญของค่าคานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้านแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละปัจจัยและแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวแปรเงินเดือน (X1) ภาระงานสอน (X2) ประสิทธิภาพการทำงาน (X3) เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ (X4) การพัฒนาตนเอง (X5) ความเชื่ออำนาจในตน (X6) บุคลิกภาพ (X7) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y1) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y2) แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ (Y3) มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเชื่อมั่น (r_n) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด (SE) ซึ่งผล การวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละปัจจัยและแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	r_{tt}	SE
เงินเดือน (X1)	19732.35	4083.18	20.69	-	-
ภาระงานสอน (X2)	23.27	4.73	20.33	-	-
ประสบการณ์การทำงาน (X3)	24.69	6.07	24.58	-	-
เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ (X4)	2.78	0.43	15.47	0.87	0.16
การพัฒนาตนเอง (X5)	1.42	0.39	27.46	0.92	0.11
ความเชื่ออำนาจในตน (X6)	2.36	0.52	22.03	0.68	0.29
บุคลิกภาพ (X7)	72.81	0.81	1.11	0.84	0.32
แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(Y1)	2.44	0.65	26.64	0.93	0.17
แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y2)	2.39	0.69	28.87	0.97	0.12
แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ (Y3)	2.51	0.60	23.90	0.96	0.12

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า โดยเฉลี่ยครูผู้สอนได้รับเงินเดือนประมาณ 19,732 บาทต่อเดือน มีภาระงานสอนประมาณ 23 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 25 ปี ส่วนเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการมีค่าเท่ากับ 2.78 การพัฒนาตนเองมีค่าเท่ากับ 1.42 ความเชื่ออำนาจในตนมีค่าเท่ากับ 2.36 และบุคลิกภาพมีค่าเท่ากับ 72.81 แสดงว่า ครูผู้สอนมีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างดี มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีบุคลิกภาพแบบเอ กล่าวคือ ครูมีบุคลิกภาพเรียบร้อย มีความมานะพยายามในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไม่ชอบการรอคอยและทนไม่ได้กับการทำงานซ้ำ สำหรับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเท่ากับ 2.44 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเท่ากับ 2.39 และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการมีค่าเท่ากับ 2.51 แสดงว่า ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเงินเดือน ภาระงานสอน และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 4.73 – 4083.18 แสดงว่ามีการกระจายต่ำจนถึงการกระจายสูง และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายจะพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีการกระจายมากที่สุด รองลงมา คือ เงินเดือน ส่วนภาระงานสอนมีการกระจายน้อยที่สุด และในส่วนของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแบบสอบถามด้านต่าง ๆ นั้น พบว่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.81 แสดงว่า มีการกระจายของคะแนนต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีการกระจายของคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ส่วนบุคลิกภาพมีการกระจายของคะแนนน้อยที่สุด ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.97 ซึ่งตัวแปรแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่ามากที่สุด ส่วนตัวแปรวัดความเชื่ออำนาจในตนมีค่าความเชื่อมั่นน้อยที่สุด

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ธรรมดาระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของตัวแปรปัจจัย คือ เงินเดือน (X1) ภาระงานสอน (X2) ประสิทธิภาพการทำงาน (X3) เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ (X4) การพัฒนาตนเอง (X5) ความเชื่ออำนาจในตน (X6) บุคลิกภาพ (X7) กับแรงจูงใจทั้งสามด้าน คือแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y1) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y2) แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ (Y3) มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ธรรมดา ซึ่งผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3
X1	1.000	-.193**	.864**	-.113*	.007	-.040	.077	.022	.008	-.072
X2		1.000	-.106	-.071	-.045	.122*	-.150**	-.040	-.032	-.065
X3			1.000	-.137*	-.034	-.037	.068	-.052	-.038	-.094
X4				1.000	.280**	-.180**	-.012	.348**	.364**	.340**
X5					1.000	.065	.168**	.259**	.299**	.185**
X6						1.000	.266**	-.151**	-.126*	-.157**
X7							1.000	.049	.037	-.006
Y1								1.000	.760**	.553**
Y2									1.000	.682**
Y3										1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบ่งเป็นสามตอนคือ

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยมีค่าอยู่ระหว่าง -.193 ถึง .864 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทั้งในทางบวกและในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ในส่วนของ เงินเดือนกับภาระงานสอน เงินเดือนกับประสบการณ์การทำงาน เงินเดือนกับเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ภาระงานสอนกับความเชื่ออำนาจในตน ภาระงานสอนกับบุคลิกภาพ ประสบการณ์การทำงานกับเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการกับการพัฒนาตนเอง เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการกับความเชื่ออำนาจในตน การพัฒนาตนเองกับบุคลิกภาพ และความเชื่ออำนาจในตนกับบุคลิกภาพ ส่วนที่เหลือสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง -.157 ถึง .364 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทั้งในทางบวกและในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ในส่วนของ เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน การพัฒนาตนเองกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน ความเชื่ออำนาจในตนกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน ส่วนที่เหลือสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง .553 ถึง .760 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทั้งในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้านแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำข้อมูลของตัวแปรปัจจัย คือ เงินเดือน (X1) ภาระงานสอน (X2) ประสิทธิภาพการทำงาน (X3) เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ (X4) การพัฒนาตนเอง (X5) ความเชื่ออำนาจในตน (X6) บุคลิกภาพ (X7) กับแรงจูงใจทั้งสามด้าน คือแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y1) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y2) แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ (Y3) มาหาค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล ซึ่งผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้านแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน

Function	Eigen value	Canonical	Wilk's Lamda	Chi-square	d.f.	P
n	(λ)	Correlation (R_c)	(Λ)	(χ^2)		
1	.21	.460***	.754	88.865	21	.000
2	.03	.176	.957	13.916	12	.306
3	.01	.112	.987	3.973	5	.553

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระด้าน เงินเดือน ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน บุคลิกภาพ กับชุดตัวแปรตามแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเท่ากับ .460 , .176 และ .112 ตามลำดับ ซึ่งในชุดแรก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนในชุดที่สองและชุดที่สาม มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คานอนิคอลทั้งสามชุด พบว่า มีค่าเท่ากับ .21 , .03 และ .01 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน บุคลิกภาพ กับ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีลักษณะวัดร่วมกันเท่ากับร้อยละ 21 , 3 และ 1 ตามลำดับ

4. คำนำนั้ความสำคัญคาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้าน
แรงจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการทั้งสามด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำข้อมูลของตัวแปรปัจจัย คือ เงินเดือน (X1) ภาระงานสอน (X2) ประสิทธิภาพการทำงาน (X3) เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ (X4) การพัฒนาตนเอง (X5) ความเชื่ออำนาจในตน (X6) บุคลิกภาพ (X7) กับแรงจูงใจทั้งสามด้าน คือแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y1) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y2) แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ (Y3) มาหาคำนำนั้ความสำคัญคาโนนิกอล ซึ่งผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 คำนำนั้ความสำคัญคาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้าน
แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ทั้งสามด้าน

ประเภทของ ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำนำนั้ความ- สำคัญคาโนนิกอล
		ชุดที่หนึ่ง (Function1)
ชุดตัวแปรอิสระ	เงินเดือน (X1)	-.359 ¹
	ภาระงานสอน (X2)	-.047
	ประสิทธิภาพการทำงาน (X3)	.348
	เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ (X4)	-.684 ¹
	การพัฒนาตนเอง (X5)	-.428 ¹
	ความเชื่ออำนาจในตน (X6)	.281
	บุคลิกภาพ (X7)	-.094
ชุดตัวแปรตาม	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y1)	-.455 ¹
	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y2)	-.428 ¹
	แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ(Y3)	-.237 ¹

¹ ค่าที่ส่งผลซึ่งกันและกันกลุ่มแรกในชุดนั้น

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของชุดที่หนึ่งนั้น กลุ่มตัวแปรอิสระด้านเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง และเงินเดือน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ -.684, -.428 และ -.359 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่นๆ มีค่าน้ำหนักน้อย และสำหรับกลุ่มตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าน้ำหนัก -.455, -.428 และ -.237 ตามลำดับ ในชุดที่หนึ่งนี้พบว่า ชุดตัวแปรอิสระด้านเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง และเงินเดือน กับชุดตัวแปรตามคือแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ส่งผลซึ่งกันและกัน ในลักษณะนี้หมายความว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการ มีการพัฒนาตนเองสูง มีเงินเดือนมาก จะทำให้มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูง และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการสูงอีกด้วย นอกจากนี้ครูที่มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูง และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการที่สูง จะทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการ มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น และมีเงินเดือนที่ดี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์คาโนนิคอลกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายเฉพาะของการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้านของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของปัจจัยบางประการที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้านของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 355 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 4,223 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 25 โรงเรียน เป็นจำนวนครูทั้งสิ้น 321 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two - stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล คือ เงินเดือน ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำ
2. แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการของครู จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .87
3. แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ ประจํา ส่วนใหญ่ บางครั้ง และไม่เคย มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .92
4. แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจในตน จำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตนของ คัทซ์ชัย นิรัฐทวี (2532) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .68
5. แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของ จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity หรือ JAS) โดยมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .84
6. แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .93 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97 และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงาน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 รวมทั้งหมดจำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยทั้ง 6 ฉบับ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดราชบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือราชการขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำส่งจดหมายราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอ ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามให้ผู้รับผิดชอบทราบ และนัดวัน เวลา ในการขอรับ แบบสอบถามกลับคืน โดยมีกำหนดรับคืนหลังจากวันที่ส่ง 4 วัน
3. ติดตามแบบสอบถามกลับคืนตามวัน เวลาที่กำหนดด้วยตนเอง และในส่วนที่ยังไม่ ได้รับกลับคืนได้นัดเก็บแบบสอบถามคืนหลังจากวันที่กำหนด 3 วัน
4. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ทำการสอบถามแล้ว จากแบบสอบถามที่ส่งไป ทั้งหมด 329 ฉบับ ได้รับคืน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.57 ไม่ได้รับคืน 8 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 2.43
5. นำผลจากแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและนำมา ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนแล้ว นำคะแนนหรือข้อมูลที่ได้มาทำการ วิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรม SPSS 10.0 for Windows แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละปัจจัยและแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ทั้งสามด้าน
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ธรรมดาระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับแรงจูงใจในการทำผล- งานทางวิชาการทั้งสามด้าน
3. ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้านแรงจูงใจใน การทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน
4. คำนำนัยสำคัญของคาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้าน แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. โดยเฉลี่ยครูผู้สอนได้รับเงินเดือนประมาณ 19,732 บาทต่อเดือน มีภาระงานสอนประมาณ 23 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 25 ปี ครูผู้สอนมีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างดี มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีความเชื่ออำนาจในตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีบุคลิกภาพแบบเอ มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง -.157 ถึง .364 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทั้งในทางบวกและในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ในส่วนของ เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน การพัฒนาตนเองกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน ความเชื่ออำนาจในตนเองกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งสามด้าน ส่วนที่เหลือสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

3. สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระด้านเงินเดือน ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเอง บุคลิกภาพ กับชุดตัวแปรตามแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเท่ากับ .460 , .176 และ .112 ตามลำดับ ซึ่งในชุดแรกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนในชุดที่สองและชุดที่สาม มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คาโนนิคอลทั้งสามชุด พบว่า มีค่าเท่ากับ .21 , .03 และ .01 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเอง บุคลิกภาพ กับ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีลักษณะวัดร่วมกันเท่ากับร้อยละ 21 , 3 และ 1 ตามลำดับ

4. คำนำนั้ความสำคัญคาโนนิกอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของชุดที่หนึ่งนั้น กลุ่มตัวแปรอิสระด้านเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง และเงินเดือน มีค่านำนั้เท่ากับ $-.684$, $-.428$ และ $-.359$ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่นๆ มีค่านำนั้เล็กน้อย และสำหรับกลุ่มตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่านำนั้เท่ากับ $-.455$, $-.428$ และ $-.237$ ตามลำดับ ในชุดที่หนึ่งนี้พบว่า ชุดตัวแปรอิสระด้านเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง และเงินเดือน กับชุดตัวแปรตามคือแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ส่งผลซึ่งกันและกัน ในลักษณะนี้หมายความว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการ มีการพัฒนาตนเองสูง มีเงินเดือนมาก จะทำให้มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูง และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการสูงอีกด้วย นอกจากนี้ครูที่มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูง และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการที่สูง จะทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการ มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น และมีเงินเดือนที่ดี

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้า อภิปรายได้ ดังนี้

1. สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระร่วมกัน คือ เงินเดือน ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และบุคลิกภาพ กับชุดตัวแปรตามร่วมกันคือ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเท่ากับ $.460$, $.176$ และ $.112$ ตามลำดับ ซึ่งในชุดที่หนึ่ง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ส่วนในชุดที่สอง และชุดที่สาม มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากความสัมพันธ์ในชุดที่หนึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์คาโนนิกอลกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้าน แสดงว่าเงินเดือน ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการ

ทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริสร กระแสร์สุนทร (2545 : 69) ที่พบว่า อายุ วุฒิทางการศึกษา ภาระงานสอน เจตคติต่อการทำวิจัย ความสามารถทางการวิจัย การพัฒนาทางการวิจัย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัฐสิณี หาญกิตติชัย (2541: 53) ที่พบว่า ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2. คำนวณน้ำหนักความสำคัญคานานิคอระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของชุดที่หนึ่งนั้น กลุ่มตัวแปรอิสระด้านเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง และเงินเดือน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ -.684, -.428 และ -.359 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่นๆ มีค่าน้ำหนักน้อย และสำหรับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าน้ำหนัก -.455, -.428 และ -.237 ตามลำดับ ในชุดที่หนึ่งนี้พบว่า ชุดตัวแปรอิสระด้านเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง และเงินเดือน กับชุดตัวแปรตามส่งผลซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ามีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ แสดงว่าเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง และเงินเดือน มีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในแต่ละด้าน ในลักษณะนี้หมายความว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการ มีการพัฒนาตนเองสูง มีเงินเดือนมาก จะทำให้มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูง และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการสูงอีกด้วย ทั้งนี้สังเกตได้จากการซักถามของกลุ่มตัวอย่างในขณะที่ผู้วิจัยได้ไปแจกแบบสอบถามตามโรงเรียนต่างๆ ในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้สอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เห็นได้ว่าครูส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับความยอมรับนับถือในสายงานทางวิชาการ และการได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น จึงก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง แต่การที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการได้สำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ จึงเห็นได้ว่าชุดตัวแปรอิสระ ได้แก่ เงินเดือน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ทิพมาศ แก้วขิม (2542: บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์ที่สอนและปฏิบัติงานอื่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญศักดิ์ ใต้เป็นสุข (2543:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการพัฒนางานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นของ ข้าราชการครู คือ การได้รับการยอมรับทางสังคม การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และยังพบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่มีส่วนสนับสนุนให้สามารถส่งผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ครอบครัว การพัฒนาวิชาชีพ และการยอมรับทางสังคม นอกจากนี้ งานวิจัยของโสวัฒน์ หนูพา (2536: บทคัดย่อ) ยังพบว่า ข้าราชการครูที่ส่งผลงานทางวิชาการส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า ชุดตัวแปรอิสระ ได้แก่ เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง และเงินเดือน ส่งผลซึ่งกันและกันกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ทั้งสามด้าน ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการ มีเงินเดือนที่ดี และมีการพัฒนาตนเองสูง จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการสูงด้วย และนอกจากนี้ ครูที่มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการสูง จะทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการ มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ควรส่งเสริมให้คณะครูในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการ เปิดโอกาส ให้การสนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านให้สูงขึ้น เช่น ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่สนใจ หรือถนัด เพื่อก่อให้เกิดเจตคติที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ สร้างแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน สร้างความสามัคคีในหมู่คณะครูในโรงเรียน จัดครูเข้าสอนให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ให้บริการข่าวสารข้อมูลตามที่ครูต้องการ ให้คำปรึกษาแนะนำ โดยจัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่คณะครู จัดหาแหล่งค้นคว้า ข้อมูล และให้บริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม ซึ่งการให้การสนับสนุนดังกล่าว ควรปฏิบัติอย่างจริงจัง จริงใจ และต่อเนื่อง ยาวนานปราศจากอคติใดๆ และไม่ควรเลือกที่รักมักที่ชัง ควรให้โอกาสครูทุกคนอย่าง เสมอภาค บริสุทธิ์ใจและเที่ยงธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาชุดตัวแปรอิสระที่มีและไม่มีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรตามกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อทราบผลการวิจัยรวมในระดับประเทศ

2.2 ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการของครู

2.3 ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อทราบรายละเอียดในการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการของครูอย่างแท้จริง อันจะเป็นแนวทางสำหรับครูให้สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการได้ผลสำเร็จมากขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุและปัญหาของการไม่ทำผลงานทางวิชาการของครู และสาเหตุที่ครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการส่งไปแล้ว แต่ไม่ได้รับการอนุมัติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : บำรุงสาส์นการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2528). จิตวิทยาการศึกษาระดับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีเดชา.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชเนการพิมพ์.
- เกษม กลัดแพ. (2537). ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกศินี หงสนันท์ (2518). การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ขัตติยา ด้วงสำราญ. (2543). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด,สำนักงาน. (2544ก). ข้อมูลอัตรากำลังครู สปจ.ราชบุรี ปีการศึกษา 2544. ราชบุรี : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด.ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2544ข). ประวัติผู้เสนอผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง. ราชบุรี:สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด.
- คณะกรรมการข้าราชการครู,สำนักงาน.(2534). คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ :สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2537).หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาผลงานทางวิชาการ.กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2539). ทางก้าวหน้าของข้าราชการครูสายผู้สอน. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2541). คู่มือการประเมินตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2542). กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู.กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ.

- คณะกรรมการข้าราชการครู,สำนักงาน. (2543). คู่มือการประเมินความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2545). หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 (เกณฑ์ใหม่). กรุงเทพฯ :สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา เกษศรีสังข์. (2537). วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- เจริญศักดิ์ ใต้เป็นสุข. (2543). ปัจจัยจูงใจของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา ในการพัฒนางานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- จตุลณี หาญกิตติชัย. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้.(2544). เล่มนี้เป็นตำนาน. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- ชาญชัย ลิวรังสีมา.(2520). หลักการจัดองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2529). รายงานการวิจัยเรื่อง การควบคุมอิทธิพลสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะที่สำคัญของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(อาชญวิทยาและงานยุติธรรม) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- ทิพมาศ แก้วчим.(2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.(2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา. (2537). การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์.(2542). SPSS FOR WINDOWS หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : เซ็นจูรี่การพิมพ์.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์.(2545). ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญรบ ศักดิ์มณี.(2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2535). การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัลติแวร์เียทในทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พยอม วงศ์สารศรี.(2526). จิตวิทยาการศึกษา.กรุงเทพฯ:ภาคจิตวิทยาและแนะแนว คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2530). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เฟื่องนา เตียเจริญ. (2541). ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของมัคคุเทศก์ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาธร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พรินติ้ง.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2535). ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิวัฒน์ แหวนหล่อ. (2537). การศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิสุทธิ์ ราตรี. (2532). ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี และศิรินันท์ ดำรงผล. (2538). จิตวิทยาพัฒนาการประยุกต์ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2538). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา.
- ศรีสมบัติ ภูมิเขียว. (2536). การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2543, เมษายน-พฤษภาคม). "คุณลักษณะของครูตามพระบรมราโชวาท," วารสารข้าราชการครู. 20(4) : 2-13.
- ศุภากร มนต์รีพิศุทธิ์. (2544). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการบริหารพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สงคราม หิรัญเขว่า. (2536). ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมบุรณ์ ดันยะ. (2535). รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ในจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา : ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครู นครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ มีเทศน์. (2544, เมษายน-พฤษภาคม). "การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู," วารสารข้าราชการครู. 21(4) : 17 – 25.
- สมศักดิ์ เอี่ยมงาม. (2532). สาเหตุการไม่เสนอขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมาน ราชบุรี. (2542). การศึกษาปัญหาและข้อแนะนำในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สิริสร กระแสร์สุนทร. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์คาโนนิกอล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สันตศิริ บัวเกษ. (2537). ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของครู สปช. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สันติชัย ไชยดี. (2541). การศึกษาสภาพปัญหาการทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ในเขตการศึกษา 10 สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุณีย์ ธีรดากร. (2524). จิตวิทยาการศึกษา. คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- สุชา จันท์โฮม และสุรางค์ จันท์โฮม. (2518). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุโท เจริญสุข. (2519). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา.
- _____. (2531). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สายันห์ ผาน้อย และคณะ. (2536). การจัดทำผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูสายผู้สอน ตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 อาจารย์ 2 ระดับ 7 (อาวุโส) อาจารย์ 3 ระดับ 6-8 อาจารย์ 3 ระดับ 9. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- โสวัฒน์ หนูพา. (2536). การวิเคราะห์ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่าง ปีพ.ศ. 2531 – 2534. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : นิชนแอตเวอร์ไทซิง.
- หาญ รังสิมันต์. (2536). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : ถ่ายเอกสาร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2522). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอนกกุล กรี่แสง. (2526). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3 พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Barnard, Berelson and Gray A Steiner. (1964). *Human Behavior* New York : Harcourt Brace & World Inc.,
- Brown, H Douglas. (1987) *Principles of Language Learning and Teaching*. New Jersey : Prentice-Hall.

- Clements, Evelyn. (1983 ,February). "A Study of the Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variable and Job Satisfaction among Student Personal Workers in Community Colleges," *Dissertation Abstracts International*. 43(8) : 2567-A .
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons ,Inc.
- Hilgard, Ernest R. (1962). *Introduction to Psychology*. 3rd ed. New York : Hcourt Blace & World Inc.,
- Jackson, Dale Russell.(1975 ,July). "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herberg' s Motivation Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts International*. 35(12) : 7560 – A.
- Mataheru, Frans.(1985,March). "A Study of Teacher Motivation at with Special Reference to Indonesia," *Dissertation Abstracts International*. 45(9) : 2716-A.
- Maslow, Abraham Harold. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper and Row.
- McClelland, D.C.(1965). *Toward a Theory of Motive Acquisition*. American Psychologist.
- Quitugua, Franklin Joseph.(1975,September). "An Investigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," *Dissertation Abstracts International*. 36(3):1224-A.
- Nagle, Karen E. Olson.(1987,July). "Job Satisfication of Minnesota Community College Administraors," *Dissertation Abstracts International*. 48(1) : 33-A.
- Pedhazur, Elazar J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research*. Explanation and Prediction : Harcourt Brace College Publishers.
- Pigors, Paul and Charles A. Mayers. (1981). *Personnel Administration*. 9th ed. Tokyo : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อความรายชื่อ

ตาราง 7 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1.0	คัดเลือกไว้	21	1.0	คัดเลือกไว้
2	1.0	คัดเลือกไว้	22	1.0	คัดเลือกไว้
3	1.0	คัดเลือกไว้	23	1.0	คัดเลือกไว้
4	1.0	คัดเลือกไว้	24	1.0	คัดเลือกไว้
5	1.0	คัดเลือกไว้	25	1.0	คัดเลือกไว้
6	1.0	คัดเลือกไว้	26	0.6	ตัดทิ้ง
7	0.6	ตัดทิ้ง	27	1.0	คัดเลือกไว้
8	1.0	คัดเลือกไว้	28	1.0	คัดเลือกไว้
9	1.0	คัดเลือกไว้	29	1.0	คัดเลือกไว้
10	0.6	ตัดทิ้ง	30	1.0	คัดเลือกไว้
11	1.0	คัดเลือกไว้	31	1.0	คัดเลือกไว้
12	1.0	คัดเลือกไว้	32	1.0	คัดเลือกไว้
13	1.0	คัดเลือกไว้	33	0.6	ตัดทิ้ง
14	1.0	คัดเลือกไว้	34	1.0	คัดเลือกไว้
15	1.0	คัดเลือกไว้	35	0.3	ตัดทิ้ง
16	1.0	คัดเลือกไว้			
17	1.0	คัดเลือกไว้			
18	0.3	ตัดทิ้ง			
19	1.0	คัดเลือกไว้			
20	0.6	ตัดทิ้ง			

ตาราง 8 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1.0	คัดเลือกไว้	21	0.6	ตัดทิ้ง
2	1.0	คัดเลือกไว้	22	1.0	คัดเลือกไว้
3	0.6	ตัดทิ้ง	23	1.0	คัดเลือกไว้
4	1.0	คัดเลือกไว้	24	1.0	คัดเลือกไว้
5	1.0	คัดเลือกไว้	25	0.6	ตัดทิ้ง
6	1.0	คัดเลือกไว้	26	0.6	ตัดทิ้ง
7	1.0	คัดเลือกไว้	27	0.6	ตัดทิ้ง
8	1.0	คัดเลือกไว้	28	1.0	คัดเลือกไว้
9	1.0	คัดเลือกไว้	29	1.0	คัดเลือกไว้
10	1.0	คัดเลือกไว้	30	1.0	คัดเลือกไว้
11	1.0	คัดเลือกไว้	31	1.0	คัดเลือกไว้
12	1.0	คัดเลือกไว้	32	0.6	ตัดทิ้ง
13	1.0	คัดเลือกไว้	33	0.6	ตัดทิ้ง
14	1.0	คัดเลือกไว้	34	0.6	ตัดทิ้ง
15	1.0	คัดเลือกไว้	35	0.6	ตัดทิ้ง
16	1.0	คัดเลือกไว้			
17	1.0	คัดเลือกไว้			
18	1.0	คัดเลือกไว้			
19	0.6	ตัดทิ้ง			
20	1.0	คัดเลือกไว้			

ตาราง 9 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1.0	คัดเลือกไว้	14	0.6	ตัดทิ้ง
2	1.0	คัดเลือกไว้	15	0.6	ตัดทิ้ง
3	1.0	คัดเลือกไว้	16	1.0	คัดเลือกไว้
4	1.0	คัดเลือกไว้	17	0.6	ตัดทิ้ง
5	1.0	คัดเลือกไว้	18	1.0	คัดเลือกไว้
6	0.6	ตัดทิ้ง	19	1.0	คัดเลือกไว้
7	0.6	ตัดทิ้ง	20	1.0	คัดเลือกไว้
8	1.0	คัดเลือกไว้	21	1.0	คัดเลือกไว้
9	1.0	คัดเลือกไว้	22	1.0	คัดเลือกไว้
10	1.0	คัดเลือกไว้	23	1.0	คัดเลือกไว้
11	1.0	คัดเลือกไว้	24	1.0	คัดเลือกไว้
12	1.0	คัดเลือกไว้	25	1.0	คัดเลือกไว้
13	1.0	คัดเลือกไว้			

ตาราง 10 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1.0	คัดเลือกไว้	14	1.0	คัดเลือกไว้
2	1.0	คัดเลือกไว้	15	1.0	คัดเลือกไว้
3	1.0	คัดเลือกไว้	16	1.0	คัดเลือกไว้
4	1.0	คัดเลือกไว้	17	1.0	คัดเลือกไว้
5	0.6	ตัดทิ้ง	18	1.0	คัดเลือกไว้
6	0.6	ตัดทิ้ง	19	0.6	ตัดทิ้ง
7	1.0	คัดเลือกไว้	20	0.6	ตัดทิ้ง
8	1.0	คัดเลือกไว้	21	1.0	คัดเลือกไว้
9	1.0	คัดเลือกไว้	22	1.0	คัดเลือกไว้
10	1.0	คัดเลือกไว้	23	1.0	คัดเลือกไว้
11	1.0	คัดเลือกไว้	24	0.6	ตัดทิ้ง
12	1.0	คัดเลือกไว้	25	0.6	ตัดทิ้ง
13	1.0	คัดเลือกไว้			

ตาราง 11 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำ
ผลงานทางวิชาการ

ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1.0	คัดเลือกไว้	14	1.0	คัดเลือกไว้
2	1.0	คัดเลือกไว้	15	1.0	คัดเลือกไว้
3	1.0	คัดเลือกไว้	16	1.0	คัดเลือกไว้
4	1.0	คัดเลือกไว้	17	1.0	คัดเลือกไว้
5	0.6	ตัดทิ้ง	18	0.6	ตัดทิ้ง
6	1.0	คัดเลือกไว้	19	1.0	คัดเลือกไว้
7	1.0	คัดเลือกไว้	20	1.0	คัดเลือกไว้
8	0.6	ตัดทิ้ง	21	1.0	คัดเลือกไว้
9	1.0	คัดเลือกไว้	22	0.6	ตัดทิ้ง
10	1.0	คัดเลือกไว้	23	1.0	คัดเลือกไว้
11	1.0	คัดเลือกไว้	24	1.0	คัดเลือกไว้
12	1.0	คัดเลือกไว้	25	1.0	คัดเลือกไว้
13	0.6	ตัดทิ้ง			

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนก(r)ของแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ

ข้อ	r	ผลการคัดเลือก	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
1	0.55	คัดเลือกไว้	15	0.35	ตัดทิ้ง
2	0.13	ตัดทิ้ง	16	0.72	คัดเลือกไว้
3	0.16	ตัดทิ้ง	17	0.30	ตัดทิ้ง
4	0.36	ตัดทิ้ง	18	0.43	ตัดทิ้ง
5	0.65	คัดเลือกไว้	19	0.67	คัดเลือกไว้
6	0.57	คัดเลือกไว้	20	0.67	คัดเลือกไว้
7	0.50	คัดเลือกไว้	21	0.49	คัดเลือกไว้
8	0.48	ตัดทิ้ง	22	0.66	คัดเลือกไว้
9	0.62	คัดเลือกไว้	23	0.64	คัดเลือกไว้
10	0.66	คัดเลือกไว้	24	0.63	คัดเลือกไว้
11	0.54	คัดเลือกไว้	25	0.34	ตัดทิ้ง
12	0.51	คัดเลือกไว้	26	0.60	คัดเลือกไว้
13	0.67	คัดเลือกไว้	27	0.53	คัดเลือกไว้
14	0.56	คัดเลือกไว้	28	0.56	คัดเลือกไว้

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนก(r)ของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง

ข้อ	r	ผลการคัดเลือก	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
1	0.44	ตัดทิ้ง	15	0.62	คัดเลือกไว้
2	0.48	คัดเลือกไว้	16	0.73	คัดเลือกไว้
3	0.49	คัดเลือกไว้	17	0.61	คัดเลือกไว้
4	0.51	คัดเลือกไว้	18	0.58	คัดเลือกไว้
5	0.51	คัดเลือกไว้	19	0.54	คัดเลือกไว้
6	0.45	ตัดทิ้ง	20	0.73	คัดเลือกไว้
7	0.46	ตัดทิ้ง	21	0.65	คัดเลือกไว้
8	0.47	ตัดทิ้ง	22	0.38	ตัดทิ้ง
9	0.50	คัดเลือกไว้	23	0.54	คัดเลือกไว้
10	0.58	คัดเลือกไว้	24	0.48	คัดเลือกไว้
11	0.60	คัดเลือกไว้	25	0.50	คัดเลือกไว้
12	0.53	คัดเลือกไว้			
13	0.58	คัดเลือกไว้			
14	0.56	คัดเลือกไว้			

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนก(r)ของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน

ข้อ	r	ผลการคัดเลือก	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
1	0.54	คัดเลือกไว้	11	0.70	คัดเลือกไว้
2	0.56	คัดเลือกไว้	12	0.75	คัดเลือกไว้
3	0.55	คัดเลือกไว้	13	0.69	คัดเลือกไว้
4	0.60	คัดเลือกไว้	14	0.73	คัดเลือกไว้
5	0.53	ตัดทิ้ง	15	0.66	คัดเลือกไว้
6	0.38	ตัดทิ้ง	16	0.65	คัดเลือกไว้
7	0.65	คัดเลือกไว้	17	0.66	คัดเลือกไว้
8	0.62	คัดเลือกไว้	18	0.41	ตัดทิ้ง
9	0.67	คัดเลือกไว้	19	0.47	ตัดทิ้ง
10	0.65	คัดเลือกไว้	20	0.44	ตัดทิ้ง

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนก(r)ของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อ	r	ผลการคัดเลือก	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
1	0.73	คัดเลือกไว้	11	0.55	ตัดทิ้ง
2	0.80	คัดเลือกไว้	12	0.53	ตัดทิ้ง
3	0.81	คัดเลือกไว้	13	0.85	คัดเลือกไว้
4	0.81	คัดเลือกไว้	14	0.86	คัดเลือกไว้
5	0.86	คัดเลือกไว้	15	0.89	คัดเลือกไว้
6	0.83	คัดเลือกไว้	16	0.86	คัดเลือกไว้
7	0.87	คัดเลือกไว้	17	0.75	คัดเลือกไว้
8	0.82	คัดเลือกไว้	18	0.68	ตัดทิ้ง
9	0.69	ตัดทิ้ง	19	0.75	คัดเลือกไว้
10	0.72	คัดเลือกไว้			

ตาราง 16 แสดงค่าอำนาจจำแนก(r)ของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำ
ผลงานทางวิชาการ

ข้อ	r	ผลการคัดเลือก	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
1	0.50	ตัดทิ้ง	11	0.71	คัดเลือกไว้
2	0.69	คัดเลือกไว้	12	0.72	คัดเลือกไว้
3	0.67	ตัดทิ้ง	13	0.63	ตัดทิ้ง
4	0.84	คัดเลือกไว้	14	0.75	คัดเลือกไว้
5	0.85	คัดเลือกไว้	15	0.69	คัดเลือกไว้
6	0.70	คัดเลือกไว้	16	0.70	คัดเลือกไว้
7	0.70	คัดเลือกไว้	17	0.68	คัดเลือกไว้
8	0.67	ตัดทิ้ง	18	0.60	ตัดทิ้ง
9	0.83	คัดเลือกไว้	19	0.71	คัดเลือกไว้
10	0.78	คัดเลือกไว้	20	0.69	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำ

ผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มี 6 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการของครู
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจในตน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด
ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม และจะรักษาไว้เป็นความลับ จึงขอให้ท่านตอบด้วยความเป็นจริง

3. กรุณาตอบทุกข้อ เพราะว่าถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้แบบสอบถามฉบับนี้ไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำผลไปวิเคราะห์ได้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

- 1. จำนวนเงินเดือนที่ได้รับ.....บาทต่อเดือน
- 2. จำนวนชั่วโมงสอนที่ท่านได้รับมอบหมายให้สอน.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์
(ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545)
- 3. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งครู.....ปี (อายุราชการหากเกินกว่า 6 เดือน
ให้นับเป็น 1 ปี)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการของครู

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นตามจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. การทำผลงานมีคุณค่าต่อการพัฒนางานในหน้าที่				
2. ผลที่ได้จากการทำผลงานมีประโยชน์ต่อนักเรียน				
3. การทำผลงานทำให้ได้รับประสบการณ์มากขึ้น				
4. การทำผลงานมีความสำคัญต่องานในหน้าที่				
5. การทำผลงานเป็นการท้าทายความรู้ความสามารถ				
6. ผลงานที่ทำช่วยแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน				
7. การทำผลงานทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว				
8. การทำผลงานทำให้ไม่มีเวลาให้กับตัวเอง				
9. การทำผลงาน เป็นการแสดงออกถึงความชำนาญการ / ความเชี่ยวชาญ ในอาชีพครู				
10. การทำผลงานเป็นการได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์อย่างเต็มที่				
11. การทำผลงานเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ				
12. การทำผลงานเป็นการแสดงความคิดสร้างสรรค์				
13. การทำผลงานทำให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน				
14. การทำผลงานทำให้ไม่มีเวลาให้กับงานในหน้าที่				
15. ผลที่ได้จากการทำผลงานมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน				
16. การทำผลงานเป็นการพัฒนาความสามารถ				
17. การทำผลงานทำให้สุขภาพจิตเสื่อม				
18. การทำผลงานทำให้เสียเวลาในการจัดการเรียนการสอน				
19. การทำผลงานเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ไม่ยากและไม่หนักจนเกินไป				
20. การทำผลงานเป็นการส่งเสริมให้ได้ศึกษา ค้นคว้า ความรู้ใหม่ ๆ				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
	ประจำ	ส่วนใหญ่	บางครั้ง	ไม่เคย
1. ข้าพเจ้าสมัครเข้าร่วมอบรมความรู้ทั่วไป				
2. ข้าพเจ้าศึกษาวารสาร บทความ ความรู้ต่าง ๆ ของในประเทศ / ต่างประเทศ				
3. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสาร ความรู้ จากทางวิทยุ/โทรทัศน์				
4. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสาร ความรู้ จากทางหนังสือพิมพ์				
5. ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านความรู้ กับเพื่อนครู				
6. ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านความรู้ กับผู้ทรงคุณวุฒิ				
7. ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านความรู้ กับบุคคลทั่วไป				
8. ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ				
9. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมที่พัฒนาทักษะวิชาชีพ				
10. ข้าพเจ้าเข้าร่วมชมนิทรรศการ ทางการศึกษา หรือทางด้านอื่น ๆ				
11. ข้าพเจ้าเข้าร่วมฟังอภิปรายปัญหาทางการศึกษา หรือปัญหาสังคม				
12. ข้าพเจ้าศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ของในประเทศ / ต่างประเทศ จากห้องสมุด				
13. ข้าพเจ้าศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ของในประเทศ / ต่างประเทศ จากอินเทอร์เน็ต				
14. ข้าพเจ้าร่วมศึกษาดูงาน ในประเทศ / ต่างประเทศ				
15. ข้าพเจ้าสมัครเรียนวิชาที่เปิดสอนพิเศษ				
16. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมที่พัฒนาความรู้				
17. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม สัมมนาต่าง ๆ				
18. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ ในประเทศ / ต่างประเทศ จากทางวิทยุ/โทรทัศน์				
19. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ ในประเทศ / ต่างประเทศ จากทางหนังสือพิมพ์				
20. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ ในประเทศ / ต่างประเทศ จากทางอินเทอร์เน็ต				

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจในตน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเชื่อที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความเชื่อ			
	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการที่ข้าพเจ้าช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน				
2. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถแต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิถีชีวิตราชการของข้าพเจ้าจะเป็นอย่างไร				
3. การที่ข้าพเจ้าจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า				
4. บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำแก่ผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาท่านเพียงแต่รับไว้เท่านั้น				
5. ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานราชการให้ผลไม่คุ้มค่า				
6. ครูที่มาจากครอบครัวที่มีชาติตระกูล มักได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสำคัญเสมอ ๆ				
7. การเล่นพวกเล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ ยังมีอยู่มากในวงราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง				
8. มีครูบางคนในที่ทำงานของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจบ่อยครั้งมาก แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น				
9. ในหลายกรณีผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้า ไม่ใช่คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดี				
10. บางครั้งข้าพเจ้าทำผิดเพียงเล็กน้อย แต่ถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง				
11. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของคน ๆ หนึ่งมักเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๆ ที่ข้าพเจ้ามองไม่เห็นความเหมาะสม				
12. คนโปรดของเจ้านายมักไม่ถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้จะทำ ความผิดร้ายแรงอันมีผลเสียหายต่อราชการ				
13. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี แต่ ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพราะ สาเหตุนี้				
14. ข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาจะ ใช้ความตั้งใจทำงานและผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ				
15. ความพยายามและความตั้งใจจริงของข้าพเจ้าจะช่วยให้ข้าพเจ้าได้ในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ				

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1. เมื่อท่านมีนัดท่านมักไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
2. ท่านรู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะเวลาที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					
3. ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วจนท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลามากถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
5. ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6. ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ					
7. ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
8. ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
9. ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำธุระให้เสร็จโดยเร็วที่สุด					
10. ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร หรือ ที่ทำการไปรษณีย์					
11. ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของงานของท่าน					
12. ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงาน อย่างขี้ไปที					
13. เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนที่จริงจังกับการทำงาน					
14. ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดพร่ำเพรื่อ					
15. ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบ ท่านจะรู้สึกทนไม่ได้					
16. ท่านเป็นคนที่ต้องทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อน กำหนดเวลา					
17. เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดไร้สาระ ท่านจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลี่ยงออกมา					
18. ท่านเป็นคนที่ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว ว่องไว					
19. เมื่อท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ ซ้ำซาก ท่านรู้สึกหงุดหงิด					
20. ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นใน การทำงาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าสิ่งต่อไปนี้ เป็นแรงจูงใจที่ไปกระตุ้นให้ท่านปรารถนา หรืออยากทำผลงานทางวิชาการมากน้อยเพียงใด

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นหรือสิ่งนั้นกระตุ้นให้ท่านอยากทำผลงานทางวิชาการมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นหรือสิ่งนั้นกระตุ้นให้ท่านอยากทำผลงานทางวิชาการมาก

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นหรือสิ่งนั้นกระตุ้นให้ท่านอยากทำผลงานทางวิชาการน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นหรือสิ่งนั้นกระตุ้นให้ท่านอยากทำผลงานทางวิชาการน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าเป็นแรงจูงใจให้ท่านทำผลงานทางวิชาการในระดับใด				
1. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น				
2. ได้รับเงินประจำตำแหน่ง				
3. ได้รับขึ้นเงินเดือนสูงขึ้น				
4. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ				
5. ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัด ให้รับผิดชอบงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานการสอน				
6. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานอื่น ๆ ให้ทำเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
7. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นครูดีเด่นในวิชาที่สอน				
8. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัด ให้เข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนา				
9. หน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัดมอบหมายงานอื่น ๆ ให้ทำเพื่อให้มีโอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงขึ้น				
10. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เป็นวิทยากรในการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการแก่เพื่อนครูในโรงเรียน				
11. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัดให้เป็นวิทยากรในการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานแก่เพื่อนครูในอำเภอและจังหวัด				
12. ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมินคุณภาพครูในโรงเรียน				
13. ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัดเป็นกรรมการประเมินคุณภาพครูในอำเภอ				

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
14. ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัดเป็นกรรมการตรวจและกลั่นกรองผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู				
15. ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัดเป็นกรรมการประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู				
แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าเป็นแรงจูงใจให้ท่านทำผลงานทางวิชาการในระดับใด				
1. ได้รับการยอมรับในความสามารถ จากผู้บริหารโรงเรียน				
2. ได้รับการยอมรับในความสามารถ จากหน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/ จังหวัด				
3. ได้รับการยอมรับในความสามารถ จากเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน				
4. ได้รับการยอมรับในความสามารถ จากบุคคลในวงการศึกษา				
5. ได้รับการชมเชย จากผู้บริหารโรงเรียน				
6. ได้รับการชมเชย จากหน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัด				
7. ได้รับการชมเชย จากเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน				
8. ได้รับการชมเชย จากบุคคลในวงการศึกษา				
9. เพื่อนครูมาขอคำปรึกษาในการทำผลงาน				
10. ได้รับการยกย่อง จากหน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัด				
11. ได้รับการยกย่อง จากผู้บริหารโรงเรียน				
12. ได้รับการยกย่อง จากบุคคลในวงการศึกษา				
13. ได้รับการยกย่อง จากเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน				
14. ได้รับรางวัล เป็นข้าราชการตัวอย่าง				
15. ได้รับรางวัล จากหน่วยงานที่สังกัด เป็นครูดีเด่น				
แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าเป็นแรงจูงใจให้ท่านทำผลงานทางวิชาการในระดับใด				
1. ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำผลงาน				
2. เพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำผลงาน				
3. เพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียนให้คำแนะนำและกำลังใจในการทำผลงาน				
4. ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำและสนับสนุนในการทำผลงาน				
5. ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความช่วยเหลือในการทำผลงาน				

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
6. หน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัด ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำผลงาน				
7. หน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัด ให้คำแนะนำในการทำผลงาน				
8. บุคคลในครอบครัวให้กำลังใจในการทำผลงาน				
9. บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำผลงาน				
10. หน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัด หรือโรงเรียนมีแหล่งค้นคว้า เอกสารความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานให้ศึกษา				
11. หน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัด หรือโรงเรียนมี ตัวอย่างผลงานที่ได้รับการอนุมัติ ให้ศึกษา				
12. หน่วยงานต้นสังกัดระดับอำเภอ/จังหวัด หรือโรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำผลงานไว้บริการ				
13. บรรยาอากาศภายในโรงเรียนเอื้อต่อการทำผลงาน				
14. ผู้ปกครองนักเรียนมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน				
15. สภาพแวดล้อมรอบโรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำผลงาน				

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
นางสาววิไลลักษณ์ ลังกา
นิสิตปริญญาโท สาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววิไลลักษณ์ ลังกา
วันเดือนปีเกิด	2 มกราคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	98 หมู่ 3 ตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี 70120
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	-
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ประถมศึกษา จาก โรงเรียนนาวิรุฒ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษา จากโรงเรียนโพธารวันาเสนี อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2544	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกวัดผลการศึกษา จาก สถาบันราชภัฏนครปฐม
พ.ศ. 2546	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการวิจัยและสถิติ ทางการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ