

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
ไฉนวล พรหมมณี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

พฤษภาคม 2550

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
ไฉนวล พรหมมณี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ

ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ของ

ไฉนวน พรหมมณี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2550

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(อาจารย์ชวลิต รวยหาจิน)

(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

(อาจารย์ชวลิต รวยหาจิน)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. เสกสรรค์ ทองคำบรวง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ และความกรุณาอย่างสูง จาก อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์และรองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่อง จงงานวิจัยนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์ และ อาจารย์ ดร. เสกสรรค์ ทองคำ บรรจง ที่กรุณาเป็นกรรมการควบคุมการสอบปริญญานิพนธ์ รวมทั้งอาจารย์ ดร. ละเอียด รักษ์เฝ้า อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง และคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในปริญญานิพนธ์นี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ช่วยพจนานุกรม สอนเกตุ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม คุณอุดมศักดิ์ นาดี หัวหน้าฝ่ายวัดผลประเมินผลสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร คุณโสภณ คำนึ่ง เนตร ฝ่ายวัดผลประเมินผลสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ตลอดจนศึกษานิเทศก์บุษราคัม ศรี จันทร ศึกษานิเทศก์สุภาจิรา นาคโต ศึกษานิเทศก์สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำ และช่วยตรวจแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ คณะครู อาจารย์ทุกท่าน ของโรงเรียนที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านของสำนักทดสอบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมการวัดผล ประเมินผลการศึกษาตลอดระยะเวลา 3 เดือน ซึ่งเป็นผู้จุดประกายให้ผู้วิจัยตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะศึกษา ต่อในระดับปริญญาโทสาขาการวัดผลการศึกษา

กราบขอบพระคุณ คุณแม่จินตนา พรหมมณี พี่เหม่ง พี่เล็ก พี่เหม่มตลอดจนหลานๆและ ครอบครัวพรหมมณีที่เป็นผู้อุปถัมภ์ด้านงบประมาณและให้กำลังใจตลอดการศึกษา และขอขอบคุณ อาจารย์จันทร์ทิพพา สร้อยสระคู ที่คอยช่วยเหลือด้านการพิมพ์ ให้คำแนะนำคอยดูแลช่วยเหลือเป็น กำลังใจให้จนทำให้การดำเนินการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อนๆทุกคน ที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย และขอยกคุณความดีนี้ให้กับ ผู้มีพระคุณ และ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำปริญญานิพนธ์นี้ทุกท่าน

ใจนวล พรหมมณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	10
2	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	12
ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีของประสิทธิภาพในการทำงาน.....	13
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	14
ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู.....	14
คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	17
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง.....	18
ความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตน.....	18
ทฤษฎีการรับรู้ในความสามารถของตน.....	19
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในความสามารถของตน.....	24
แรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน.....	27
ความหมายของแรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน.....	27
ความสำคัญของแรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน.....	29
ประเภทของแรงจูงใจ.....	29
ทฤษฎีของแรงจูงใจ.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) เจตคติต่อวิชาชีพครู.....	35
ความหมายของเจตคติ.....	35
องค์ประกอบของเจตคติ.....	36
ความผูกพันต่อองค์กร.....	37
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	38
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	39
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	41
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	42
การพัฒนาตนเอง.....	43
ความหมายการพัฒนา.....	43
ความสำคัญของการพัฒนา.....	44
รูปแบบของการพัฒนา.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
งานวิจัยต่างประเทศ.....	49
งานวิจัยในประเทศ.....	50
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	65
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	67
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	68
ลักษณะของเครื่องมือและเกณฑ์การให้คะแนน.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
5 (ต่อ)สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	91
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	91
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	91
กลุ่มตัวอย่าง.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	112
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	145

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	66
2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรและประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	87
3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	88
4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	89
5 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	90
6 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	113
7 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	123

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	องค์ประกอบของลักษณะวิชาชีพครู ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ยังประกอบวิชาชีพครู.....	17
2	แสดงการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ.....	19
3	แสดงความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น.....	20
4	แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์	21
5	ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมเบบท์.....	26
6	แผนภูมิองค์ประกอบของเจตคติ.....	36
7	วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ	68

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
ไฉนวล พรหมมณี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

พฤษภาคม 2550

ไจนวนล พรหมมณี. (2550). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ชวลิต รวยอาจัน , รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 439 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง และแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมีความเชื่อมั่น 0.84 , 0.87 , 0.79 , 0.88 , 0.89 และ 0.90 ตามลำดับ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ 0.648 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน(β) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.142 – 0.303 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ การพัฒนาตนเอง, ความผูกพันต่อองค์กร, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 0.303 , 0.200 , 0.160 , 0.142 ตามลำดับ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY SOME FACTORS AFFECTING TEACHERS ' PERFORMANCE
EFFECIENCY ON ACCORDING TO THE STANDARDS ON TEACHING
PROFESSION OF TEACHERS IN BANGKOK

AN ABSTRACT

BY

JAINUAL PROMMANEE

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Educational Measurement
at Srinakharinwirot University

May 2007

JAINUAL PROMMANEE (2007) : *A study some factors affecting teachers ' performance on according to the standards on teaching profession of teachers in Bangkok.*
Master Thesis,M.Ed. (Educational Measurement) Bangkok : Graduate School,
Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Lecturer Chawalit Ruayajin ,
Assoc.Prof.Nipa Sripairot.

The purpose of this study were to examine the relationship some factors and teachers ' performance on according to the standards of teaching profession. The subjects comprised of the teacher in Bangkok for 439 , through Two – stage random sampling. The instrument for this study included questionnaires concerning Perceived Self-Efficacy, Motive to Work, Teacher Performance Attitude, Organizational Commitment, Self Development, The teachers ' performance on according to the standards of teaching profession with reliability of 0.84 , 0.87 , 0.79 , 0.88 , 0.89 and 0.90 respectively. The data were analyzed by using mean, multiple Correlation and multiple regression.

The results revealed that :

1. There was a significant relationship at .01 level among multiple correlation coefficient of Perceived Self-Efficacy, Motive to Work ,Teacher Performance Attitude, Organizational Commitment ,Self Development , The questionnaires concerning teachers ' performance on according to the standards of teaching profession 0.648

2. The Beta weight is between 0.142 – 0.303 of some factors affecting teachers ' performance on according to the standards of teaching profession were Self Development , Organizational Commitment , Self-Efficacy , Motive to Work were to find out their beta weight 0.303 , 0.200 , 0.160 , 0.142 Statistical significant level at 0.01

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากพระบรมราชาโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานให้แก่ครูใหญ่และนักเรียนที่เข้าเฝ้า ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ตอนหนึ่งว่า “ การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาประเทศย่อมกระทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลแน่นอนรวดเร็ว ” (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. 2520 : 3) จากพระบรมราชาโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ดังกล่าว ที่ได้พระราชทานเกี่ยวกับการศึกษานั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศก็คือ การใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญนำสู่ความเจริญก้าวหน้าความมั่นคงของชาติในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ได้ คุณภาพของประชากรจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษา ที่จะสามารถพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนที่สมบูรณ์ด้วยจิตใจที่มีคุณธรรม พร้อมทั้งความสามารถในทุกๆด้านควบคู่กันไปจึงจะสามารถสร้างความเจริญให้แก่สังคมประเทศชาติ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543:19) ยังกำหนดการศึกษาไทยที่พึงประสงค์ไว้ว่า การจัดกระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม ให้คนไทยมีลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ได้ บุคคลสำคัญที่จะทำการจัดการศึกษาของชาติบรรลุเป้าหมาย ในการพัฒนาเยาวชนและประชากรในชาติได้ ก็คือ ครู ดังที่ สุรพงษ์ ปธานุกุล (2521 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า “ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการศึกษา คือ ครู เพราะครูเป็นผู้มีอิทธิพลในด้านเสริมสร้างความคิด พัฒนาสติปัญญา ความเชื่อ ทักษะและค่านิยม ตลอดจนวิถีทางดำเนินชีวิตให้แก่ผู้เรียน ” บทบาทที่สำคัญยิ่งของครูดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ครูมีความรู้เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ หากแต่จะต้องมีคุณลักษณะต่างๆ ประกอบอีกหลายประการ กล่าวโดยสรุปคือ ครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและทักษะวิธีการสอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านคุณธรรม รวมทั้งมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู ครูจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นครูได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ครูเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของความสำเร็จทางการศึกษา สอดคล้องกับประเวศ วะสี (2543 : ก)

ได้กล่าวไว้ว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูปการเรียนรู้ หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้คือการปฏิรูปจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้ง มายึดมนุษย์หรือผู้เรียนเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด และครูถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปการเรียนรู้

ดังที่ถวิล มาตรการเยี่ยม (2542 :2) ได้กล่าวไว้ว่า ในการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับ “ คุณภาพการสอนของครู ” คือ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ มีเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ เพราะสิ่งที่สำคัญดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้ ปฏิรูปบุคลากรด้วย ซึ่งจะมีการพัฒนาบุคลากร ตามแผนการดำเนินงาน โดยให้โรงเรียนจัดแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้กับข้าราชการครู ให้ข้าราชการครูศึกษาจากแหล่งค้นคว้าตามที่จัดให้ และแหล่งอื่น หน่วยงานทุกระดับ จัดให้มีการประชุมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอและกระตุ้นให้ครู มีความรับผิดชอบในหน้าที่ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.2540 :28) การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญมาก ถ้าครูไม่มีคุณภาพ หลักสูตรก็คือแผนกระดาศที่ปราศจากความหมายทั้งสิ้น (ยุพา อุดมศักดิ์. 2515 : 30) ปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพครู คือ ครูส่วนมากไม่พยายามพัฒนาตัวเองเพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานอันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆทางการศึกษาตามมา (ชงค์ วงษ์ขัน. 2508 : 48-56) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เน้นการพัฒนาคุณภาพของคน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดี อันจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคมให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรม สร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 2)

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง ในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานในองค์กรใดก็ตามมีจุดสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัย 4 ประการ ในการบริหารคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีการจัดการ (Management) เป็นที่ยอมรับกันว่า “ คน “ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆไม่ว่าจะเป็น

เงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานใด สามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ก็เป็นที่แน่ใจว่า องค์กรนั้นหรือหน่วยงานนั้น จะเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมาน รัชสิโยภพ.2541: 1) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูก็เช่นเดียวกัน หากโรงเรียนใดมีครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติต่อไป

ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูควรเริ่มจากพัฒนาตนเอง และการรับรู้ในความสามารถของตนเอง เจตคติต่อวิชาชีพครู ตลอดจนคำนึงถึงแรงจูงใจในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ดาร์ณี พานทอง (2536: 84-97) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจให้คนทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ต้องมีสิ่งจูงใจหรือมีการให้ผลตอบแทนที่น่าสนใจ และต้องทำให้นุคลากรมีความคิดว่าตนเองมีผลประโยชน์ร่วมกับองค์กร สอดคล้องกับ Sheldon (1971: 143) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

แบนดูรา (Bandura.1986) กล่าวว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วย ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงาน ให้ออ ย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำไปด้วย

จากข้อมูลทีกล่าวนมาในเบื้องต้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในที่นี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยบางประการที่น่าสนใจและอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of ครู เช่น การรับรู้ในความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความสัมพันธ์ต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง และเนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา การปกครองและการพัฒนา จากผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครให้ดีขึ้น ยกกระดับคุณภาพของครูกรุงเทพมหานคร และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้บรรลุความสำเร็จตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อหาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้าง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู ผลที่ได้ยังเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครูให้กับหน่วยงานทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปส่งเสริม หรือแก้ไขปัจจัยต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรครูมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 435 โรงเรียน 50 เขต จำนวนครู 11,870 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 439 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two Stage Random Sampling)

3. ตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

- 1.) การรับรู้ในความสามารถของตนเอง
- 2.) แรงจูงใจในการทำงาน
- 3.) เจตคติต่อวิชาชีพครู
- 4.) ความผูกพันต่อองค์กร
- 5.) การพัฒนาตนเอง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ คือ

1.1 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

1.2 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์แก่ผู้เรียนเป็นหลัก

1.3 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพหมายถึง การใช้ความพยายาม อย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

1.4 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงหมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

1.5 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอหมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

1.6 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น ให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน ตลอดไป

1.7 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และ การดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติ เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอน ที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และ ขั้นตอนวิธีการใช้

เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมนั้นๆ ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุง และ พัฒนาผู้เรียน ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

1.8 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนหมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรม ที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

1.9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา และ ร่วมรับผลที่เกิดขึ้น จากการกระทำนั้น

1.10 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นใน ชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับ ซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

1.11 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึงการค้นหา สังเกต จดจำ และ รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะ สารสนเทศ เกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์ อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

1.12 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้าง กิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้น ในการเรียนและการ จัดกิจกรรมอื่นๆในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็น แนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ พรทิพย์ อรุณทอง

2. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรดังนี้

2.1 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเองในด้านต่างๆว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามวัดการรับรู้ใน ความสามารถของตนเอง ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bandura ซึ่งประกอบไปด้วยข้อ คำถามที่แสดงพฤติกรรม คือ

2.1.1 ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectancy) เป็นความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตน แล้วนำไปสู่ความสำเร็จในสภาพการณ์นั้นๆ ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1.1.1 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานนั้น ตลอดจนติดตามผลงานที่ได้ทำไว้แล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จ

2.1.1.2 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะของการตัดสินใจในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าถูก กล้าแสดงออกในการคิด การพูด การกระทำ การออกความเห็นในการทำงานใดๆ ด้วยความมั่นใจ ไม่มีความลังเลหรือหวั่นวิตกในความสามารถของตน

2.1.1.3 ด้านความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกาย ความคิด และจิตใจ ที่ทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จได้ โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใดๆ รวมทั้งมุ่งมั่นผลักดันเพียรพยายามประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจ เต็มใจ อย่างสม่ำเสมอ

2.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงดลใจและความพยายามของบุคคลที่จะช่วยกระตุ้นให้ตนเองพยายามปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ทิพมาศ แก้วชิม

2.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น และความเชื่อที่มีต่ออาชีพครูที่สามารถประเมินออกมาในทางบวกหรือลบ วัดได้จากแบบสอบถามการวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูของ ปิยะมาศ ดาราพานิชย์

2.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

2.5 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับตนเอง เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนทนาทางวิชาการ การรับการนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. **น้ำหนักความสำคัญ** หมายถึง ค่าที่สัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อชุดตัวแปรตามซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาน้ำหนักความสำคัญในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β)

4. **ผู้เชี่ยวชาญ** หมายถึง ผู้ที่มีคุณวุฒิที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาวัดผลการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 ท่าน และด้านบริหารการศึกษาจำนวน 2 ท่าน

5. **ข้าราชการครู** หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้ปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

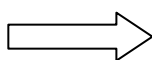
กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการรับรู้ในความสามารถของตนเองของแบนดูรามาสร้างกรอบแนวคิด และได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเจตคติต่อวิชาชีพครูของปิยะมาศ ดาราพานิชย์ (2545) งานวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของทิพมาศ แก้วчим (2542) งานวิจัยประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพรทิพย์ อรุณทอง (2541) ตลอดจนศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้และนำทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

1. การรับรู้ในความสามารถของตนเอง
2. เจตคติต่อวิชาชีพครู
3. แรงจูงใจในการทำงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กร
5. การพัฒนาตนเอง



- ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 12 มาตรฐาน ดังนี้
- ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
 - ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
 - มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
 - พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
 - พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
 - จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลการเกิดแก่ผู้เรียน
 - รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
 - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
 - ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
 - ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
 - แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
 - สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยบางประการได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. คำนี้น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการรับรู้ตนเองในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1.2 แนวคิดและทฤษฎีของประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 มาตรฐานวิชาชีพครู

1.2.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู

1.2.2 คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณครู

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

2.1 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง

2.1.1 ความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตน

2.1.2 ทฤษฎีการรับรู้ในความสามารถของตน

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในความสามารถของตน

2.2 แรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

2.2.4 ทฤษฎีของแรงจูงใจ

2.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู

2.3.1 ความหมายของเจตคติ

2.3.2 องค์ประกอบของเจตคติ

2.4 ความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.5 การพัฒนาตนเอง

2.5.1 ความหมายการพัฒนา

2.5.2 ความสำคัญของการพัฒนา

2.5.3 รูปแบบของการพัฒนา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

3.2 งานวิจัยต่างในประเทศ

1. ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และคุณภาพนั้น ครูนับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการจัดระบบ และการดำเนินการเรียนการสอน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างครูให้มีคุณภาพสูง เพื่อเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี บาร์นาร์ด (Barnard.1972 : 146) ได้อธิบายว่า การดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น คือการดำเนินให้งานเป็นไปตามความคาดหวัง ผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นโดยไม่มี ความคาดหวังนั้น ไม่มีความสำคัญ

คุนซ์ กับโอดอนเนล (Koontz and O.Donnel. 1950: 83) ได้ขยายความคำว่า “ ประสิทธิภาพ “ ว่ามีความหมายครอบคลุมถึง ความพอใจของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์การ ตลอดจน ชุมชน

วิภา เกษรศิริเจริญ (2521 : 35) กล่าวว่าประสิทธิภาพของครูหมายถึงคุณลักษณะของครู อันจะมีผลต่อการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ใน การศึกษาครั้งนี้ ครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะตามเกณฑ์ทั้งห้าดังนี้

1. ประสบการณ์ของครู (Formative Experiences) ได้แก่ ประสบการณ์ในด้านการ ศึกษาอบรม (Teacher Training) สังคมประกิต (Socialization) และตำแหน่งที่ได้รับ (Ascribed Positions)

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

3. พฤติกรรมของครู (Teacher Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแต่ละคน แสดงออก อันเป็นผลจากลักษณะที่แท้จริงของตัวครูเอง กับผลที่เกิดจากการศึกษาอบรม

4. ผลในปัจจุบัน (Mediate Effects) หมายถึง ผลของบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม เทคนิค วิธีการสอนต่างๆของครู ทำให้นักเรียนมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อครู ครูที่มีประสิทธิภาพย่อม สามารถโน้มน้าว และจูงใจนักเรียนให้ตอบสนองต่อครูในทิศทางที่ดี และบรรลุผลสำเร็จตามความ มุ่งหมาย

5. ผลในระยะยาว (Long-Term Consequences) หมายถึงความสำเร็จของครูที่ สามารถ ชักนำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่นสามารถนำวิชาความรู้ที่ได้จาก การศึกษาเล่าเรียนไปประยุกต์เข้ากับชีวิตประจำวัน ในด้านตัวครู ครูที่มีประสิทธิภาพควรสนับสนุน แนวคิดใหม่ทางการศึกษา ตลอดจนสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพครู

1.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542:17) ได้กล่าวว่า เป้าหมายถูกนำมาใช้เพื่อประเมิน ผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยใช้เกณฑ์ที่เรียกว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับ (Degree) ที่องค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์การจึงเน้นว่าองค์การบรรลุเป้าหมายได้ อย่างไร (How) ประสิทธิภาพ จะเน้นว่าองค์การบรรลุเป้าหมายในขอบเขตหรือระดับใด (Where)

ตุลา มหาพสุถานนท์ (2545: 42-43) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน, เงิน , วัสดุสิ่งของเครื่องมือต่างๆและวิธีการผลิต) ที่นำเข้าหมายความว่าองค์การได้เพิ่ม ประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (มองในแง่ผลผลิตที่ได้รับ) ในขณะเดียวกันหาก ผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด (มองในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการ ผลิต) ก็หมายความว่าองค์การได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน

สรุปประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง เกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานขององค์กร หรือหน่วยงานใดๆ โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์กร และคุณภาพของทรัพยากร

1.2 มาตรฐานวิชาชีพครู

คุรุสภาได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิชาชีพครูเพื่อเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำหนดความหมาย และลักษณะของการเป็นวิชาชีพชั้นสูงไว้ดังนี้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 3-4)

1.2.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู

เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานการที่ต้องกระทำที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักการในการเทียบเคียง สำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 3-4)

อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง ซึ่งได้รับเกียรติและยอมรับนับถือ และเป็นที่ยกย่องแก่บุคคลทั่วไป การประกอบวิชาชีพครูนั้นจึงมีความจำเป็นต่อสังคม การผลิตเยาวชนและการอบรมดูแล สั่งสอนให้ได้รับความรู้ ความอบอุ่นและความมั่นใจแก่ศิษย์ มีหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ การใช้ทักษะและปัญญาในการสอนและการถ่ายทอดเป็นประการสำคัญ ครูจำเป็นต้องรู้วิทยาการที่กว้างขวาง มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู เพื่อเป็นหลักในการประกอบวิชาชีพครู คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาจึงได้วางระเบียบจรรยาบรรณครู เรียกว่า ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณครูจรรยาบรรณดังนี้ (สำนักเลขาธิการคุรุสภาของมาตรฐานวิชาชีพครู. 2541 : 71)

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา ใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย วาจา ใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช่ศิษย์กระทำการใดๆอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ
6. ครูต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในการสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

คุรุสภาซึ่งเป็นสภาของครูในกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะองค์กรส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 ประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งพัฒนาและเผยแพร่เกณฑ์ดังกล่าวไปยังครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและการประเมิน ดังนั้นในปี พ.ศ. 2537 จึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพจากเดิม 4 ข้อ มาเป็น 12 ข้อ โดยนำเกณฑ์เดิมมาแยกย่อยให้มีลักษณะเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิม ซึ่งมีการปฏิบัติหลายขั้นตอนกว่าจะมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานทั้ง 12 ข้อ ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานร่างเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นมา 1 ชุด ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยราชการจากหลายๆหน่วยงาน ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ รองเลขาธิการคุรุสภา นักวิชาการจากกรมวิชาการ ผู้อำนวยการกองจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดต่างๆ ข้าราชการครูจากโรงเรียน เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยคุรุสภา ได้มีการประชุมปฏิบัติการของคณะทำงาน ประชุมสัมมนาข้าราชการครูและมีการนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมาปรับข้อความของเกณฑ์ให้เหมาะสม

เพื่อเป็นแนวทางให้ครูปฏิบัติและประเมินตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงานและบังเกิดผลดีต่อตนเองและผู้เรียนมากขึ้น คุรุสภาจึงได้ทำชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น ชุดละ 14 เล่ม ประกอบด้วย คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรมความเชื่อถือเกี่ยวกับวิชาชีพครู การฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 1 ถึง 12 การรายงานผลการปฏิบัติงาน และในปี พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการครูในสังกัด รวมทั้งให้มีการนำเอาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูนี้เป็นแนวทางส่วนหนึ่ง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาข้าราชการครูด้วย ซึ่งเกณฑ์นี้ครูแต่ละคน สามารถประเมินระดับคุณภาพของ ตนเองว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งเกณฑ์นี้กำหนดคุณภาพไว้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมีดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2539 : คำนำ – 26)

สรุปความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครูก็คือ เกณฑ์ที่ใช้เป็นตัวกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู โดยมีองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษา (คุรุสภา) เป็นผู้กำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูปฏิบัติและประเมินตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงานและบังเกิดผลดีต่อตนเองและผู้เรียนมากขึ้น

1.2.2 คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณครู

อาชีพครูเป็นอาชีพขั้นสูง บุคคลที่จะเข้าไปประกอบวิชาชีพจะต้องมีมาตรฐานของวิชาชีพ ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ให้บริการแก่สังคมโดยไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาอื่น คือ การให้บริการประชาชนด้วยการเรียนการสอน
2. ผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพได้ต้องได้รับการศึกษาเล่าเรียนในวิชาชีพ โดยมีหลักการและทฤษฎีของวิชาชีพโดยเฉพาะ
3. มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
4. มีสมาคมหรือสถาบันวิชาชีพเป็นองค์กร เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

บุคคลจะประกอบวิชาชีพครู ควรมีความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อเด็กนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับการเจริญเติบโตและพัฒนาการในทุกๆด้าน ทั้งควรมีลักษณะอย่างน้อย 4 ประการคือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา

รอบรู้ คือ จะต้องมีความรู้ในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษา และต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่เกิดขึ้นในสังคมและโลกของตน

สอนดี คือ จะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับ ความสามารถและความสนใจของนักเรียน การบริการแนะแนวในด้านการเรียนการสอน การครองตน การใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับกระบวนการสอนให้เหมาะกับสถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน

มีคุณธรรม จรรยาบรรณ คือ มีศรัทธาในอาชีพครู ตั้งใจใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ เพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบ ในด้านการศึกษาต่อสังคมชุมชนและนักเรียน

มุ่งมั่นพัฒนา คือ รู้จักสำรวจและปรับปรุงตัวเอง สนใจใฝ่รู้และศึกษาหาความรู้ต่างๆ รู้จัก พัฒนาวิทยฐานะของตนเองและคิดค้น และทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย (คณะอนุกรรมการการส่งเสริมวิชาชีพครูของคุรุสภา.2534 : 9-15)

ดังนั้นกล่าวได้ว่า วิชาชีพครู คือ อาชีพที่มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรียนรู้อยู่เสมอการศึกษา ดังกล่าว มักจะเริ่มที่วิทยาลัยและติดต่อกันไปจนตลอดเวลาที่ประกอบอาชีพ วิชาชีพจะต้องอาศัยการ อุทิศตัวตลอดชีวิตในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพวิชาชีพสร้างเสริมและสนับสนุนระดับ จริยธรรมสูงระหว่างสมาชิก และพยายามค้นหาบุคคลที่เหมาะสมเข้าสู่วิชาชีพ และพยายามรักษาให้ บุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะเป็นครูนี้คงอยู่ในองค์กร บุคคลที่ไม่มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน การสอนจะได้รับคำแนะนำว่าไม่ควรเข้าสู่วิชาชีพครู การเป็นครูต้องมีการอุทิศตนสูง ทั้งอุทิศพลังงาน เวลา และมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอยู่เสมอ ดังภาพประกอบ 1

	การเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพ (Professional Preparation)	
การศึกษาต่อเนื่อง (Continuous Education)	ครู	การอุทิศตัว (Commitment)
	การมีบทบาททางวิชาชีพในสังคม (Professional Involvement)	

ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของลักษณะวิชาชีพครู ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ยังประกอบวิชาชีพครู ที่มา : วัลภา พัดเปีย.2539:20; อ้างอิงจากEvans and Brueckner.1992:3-5

ลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ดี

ลักษณะของครูที่ดีตามทัศนะต่างๆดังกล่าวนั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ครูที่ดี เป็นลักษณะสำคัญๆ 3 ด้าน คือ ภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน(ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2542 : 51)

ภูมิรู้ ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถทางวิชาการที่จะสอนตลอดจนเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ

ภูมิธรรม ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ ได้แก่ การประพฤติดี เว้นจากอบายมุขทั้งปวง กระทำแต่สิ่งที่ดี สุจริต ทั้งกาย วาจา ใจ นอกจากนี้ครูต้องมีจรรยาบรรณและคุณธรรมสูง ซื่อสัตย์ เสียสละ มีเมตตากรุณา ยุติธรรมและมีมานะอดทน เป็นต้น

ภูมิฐาน ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ ได้แก่บุคลิกภาพดี รูปร่างท่าทางดี แต่งกายสะอาด เรียบร้อย พุดจาไพเราะนุ่มนวล น้ำเสียงชัดเจน มีลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นต้น

สรุปวิชาชีพครู โดยเฉพาะในสังคมไทย ถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นผู้ให้ความรู้เป็นวิทยาทานเพื่อความเจริญของบุคคลและสังคม เป็นผู้ควรแก่การเคารพนับถือของศิษย์ เป็นแม่พิมพ์ของชาติ

วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งลักษณะวิชาชีพชั้นสูง คือ สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ ในการวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้นๆ จะต้องอาศัยความรู้ ความคิด สติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ วิชาชีพชั้นสูงจะต้องจะต้องมีการบริการที่ให้บริการแก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น ซึ่งในแต่ละวิชาชีพต่างก็มีบริการที่ให้แก่สังคมเป็นการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพมีจรรยาบรรณ เป็นแนวทางปฏิบัติ การศึกษาอบรมให้มีความรู้

กว้างขวางลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร มีความเป็นอิสระเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้นๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งในการสร้างสรรค์จริยธรรมมาตรฐานวิชาชีพนั้นๆ ได้แก่ ครูสภา (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2538 : 834 - 842)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542:29) ได้ให้ความหมายของบทบาทหน้าที่ของครูตามรูปคำในภาษาอังกฤษ “TEACHER” ดังต่อไปนี้

T =	Teaching and Training	การสั่งสอนและการฝึกฝน
E =	Ethics Instruction	การอบรมคุณธรรมและจริยธรรม
A =	Action Research	การค้นคว้าวิจัยหรือการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ
C =	Cultural Heritage	การถ่ายทอดวัฒนธรรม
H =	Human Relationship	การสร้างมนุษยสัมพันธ์
E =	Extra Job	การปฏิบัติหน้าที่พิเศษต่างๆ
R =	Report and Counseling	การรายงานผลและการแนะแนว
S =	Student Activities	การจัดกิจกรรมนักเรียน

กล่าวโดยสรุปความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวัง เป็นภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพกระทำ และเป็นพันธกิจที่ผู้เป็นครูมอบให้กับสังคม หรือภาระการงานที่ครูต้องรับผิดชอบและต้องกระทำ ซึ่งอาจเป็นการกระทำตามคุณธรรมจริยธรรมตามกฎหมายหรือจากสามัญสำนึกก็ได้

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

2.1 การรับรู้ในความสามารถของตน (Perceived Self-Efficacy)

2.1.1 ความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura.1986 : 391) ให้นิยามของการรับรู้ในความสามารถของตนว่าเป็นการรับรู้ในความสามารถของตนที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งความสามารถของตอนนี้สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

ซัง (Shunk.1983:89) สรุปความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนว่าเป็นการตัดสินใจความสามารถในการแสดงพฤติกรรมตนเองว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดและการรับรู้ในความสามารถนี้มีผลต่อการเลือกการกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบาก เพื่อให้การกระทำนั้นประสบผลสำเร็จ

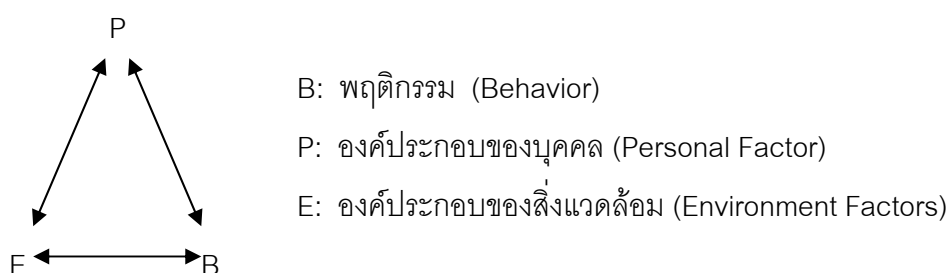
จิตติพัฒน์ สงบกาย (2533:17) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนว่าเป็น การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนว่าสามารถกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ในสภาพที่ เฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ด้วยทักษะที่ตนมีอยู่

จิตติมา จุ่มทอง (2537:12) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนเกี่ยวกับ การกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างว่าตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่างๆที่มีอยู่มาใช้ได้ หรือไม่ในระดับใด ซึ่งจะเกี่ยวกับทักษะที่ตนเองเคยมีอยู่และทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติม เพื่อใช้ ในการตัดสินใจว่าตนสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่ตนมีอยู่

จากความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตน ของนักการศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การรับรู้ในความสามารถของตน หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อใน ความสามารถในตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออก โดยสามารถจัดประเมินได้ว่าตนเองนั้นประสบ ผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ และการรับรู้ในความสามารถของตน ก็ยังมีผลต่อ ความพยายามในการกระทำ และยังสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

2.1.2 ทฤษฎีการรับรู้ในความสามารถของตน

การรับรู้ในความสามารถของตนมาจากทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura) ซึ่งเขามีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน ระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ คือ พฤติกรรม องค์ประกอบของบุคคลและ องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม โดยองค์ประกอบทั้งสามนี้ต่างเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน (Bandura.1986) ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 2



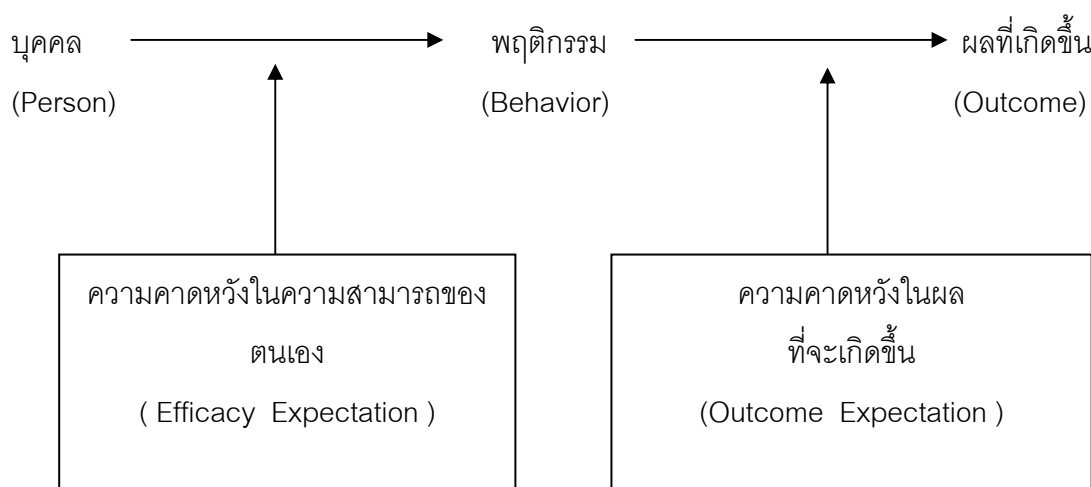
ภาพประกอบ 2 แสดงการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ (Bandura.1986: 24)

จากภาพประกอบแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรม องค์ประกอบของบุคคลและองค์ประกอบของ สิ่งแวดล้อมนั้นต่างเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน แบนดูรา

(Bandura.1977:191:215) ได้เสนอว่าบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ

1. ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) แบนดูรา (Bandura) ได้ให้ความหมายความคาดหวังในความสามารถของตนเองว่า เป็นการประมาณความสามารถของบุคคลว่า ตนสามารถทำพฤติกรรมต่างๆที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนการกระทำสำหรับความสามารถของตนเองในระยะต่อมา แบนดูรา (Bandura.1986) ได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า การรับรู้ในความสามารถของตน (Perceived Self-Expectation) แทนความหมายตามเดิม โดยในครั้งนี้ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตน ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลประมาณค่าถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างปฏิบัติ จะนำไปสู่ผลตามที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นที่สืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้ทำ เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น แบนดูรา (Bandura) ได้เสนอภาพแสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตน และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura.1977: 193)

สามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การรับรู้ในความสามารถของตน และความหวังในผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแสดงไว้ดังภาพประกอบ 4

การคาดหวังในผลลัพธ์	สูง		ต่ำ
	มีแนวโน้มที่จะทำ แน่นอน	มีแนวโน้มที่จะทำ แน่นอน	
การรับรู้ในความสามารถของตน	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำแน่นอน	สูง
			ต่ำ

ภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ในความสามารถของตนและความ
คาดหวังในผลลัพธ์(Bandura.1977: 193)

จะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่เกิดขึ้นได้ว่า ถ้าหากบุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองสูงและมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นสูงเช่นเดียวกัน บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำ และมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นต่ำด้วยก็มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรมแน่นอน หรือการรับรู้ในความสามารถของตนเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

จากรูปแบบนี้ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมจะได้รับผลที่ต้องการหรือไม่ และการรับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ เนื่องจากมนุษย์เรียนรู้ว่าการกระทำไหนนำไปสู่ผลลัพธ์ใด แต่ความสามารถของมนุษย์แต่ละคนที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆมีขีดจำกัดไม่เท่ากัน ตัวอย่างเช่น การสอบชิงทุนไปศึกษาในต่างประเทศ หรือการสอบแข่งขันศึกษาต่อ มีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถไม่พอที่จะสอบได้ แนวโน้มที่เขาไปสมัครสอบจะน้อยลง อาจจะตัดสินใจไม่ไปสอบ เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวังเป็นการพลาดโอกาสที่ตนเองจะสิ่งที่ปรารถนานั้น ความมั่นใจในการตัดสินใจว่าคุณมีความสามารถแค่ไหนเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าบุคคลพยายามทำงานนั้นมากเพียงใด ถ้าเขารับรู้ว่าคุณไม่มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมให้เสร็จจะเกิดความกลัว และพยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมนั้น การรับรู้ในความสามารถของตนช่วยให้เกิดความไม่หวาดหวั่นล่วงหน้าในการทำงาน และทำให้เกิดความเพียรพยายามไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ยิ่งมีการรับรู้ในความสามารถของตนมากจะยิ่งมีความพยายามและกระตือรือร้นในการทำงานมาก การที่บุคคลพยายามทำงานในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการไว้ จะเป็นแรงเสริมในการรับรู้ในความสามารถของตน และทำให้เกิดความกลัวน้อยลงเมื่อ

ประสบเหตุการณ์เช่นเดิม แต่ถ้าบุคคลเลิกการทำงานโดยง่ายจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง และเกิดความกลัวงานนั้นมากขึ้น (Bandura.1977: 78-80)

นอกจากนี้องค์ประกอบทั้งสองยังส่งผลต่อสภาวะความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลด้วย โดยบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนสูงในสภาพการณ์ที่ถูกต้องให้คุณค่าแก่ความสำเร็จสูง จะเกิดความมั่นใจ มีความต้องการที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนสูงแต่คาดหวังว่าจะมีการตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมต่ำนั้น คือคาดหวังว่าการกระทำของเขาจะไม่ได้มาซึ่งผลที่มีคุณค่า เขาจะเกิดความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ต่อต้าน ปฏิเสธ ไม่มีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จ หากบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนต่ำ และคาดว่าจะมีการตอบสนองของสภาวะแวดล้อมต่ำด้วย เขาจะถอนตัวออก ไม่สนใจและถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำแต่ได้รับการให้คุณค่าหรือตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมสูง จะเกิดการลดคุณค่าของตนเองและหมดกำลังใจ (Bandura.1977: 20)

แบนดูรา (Bandura.1977: 393-395) กล่าวว่า การรับรู้ในความสามารถของตนมีผลต่อบุคคลในด้านต่างๆ คือ

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) การที่บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อในความสามารถของตน บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่าเกินความสามารถของเขา แต่ในขณะเดียวกันบุคคลจะเลือกทำงานนั้นถ้าเขาเชื่อว่าเขามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ การรับรู้ในความสามารถของตนอย่างถูกต้องเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จ บุคคลที่จะประเมินความสามารถของตนสูงเกินไป มักเลือกทำกิจกรรมที่เขาไม่สามารถจะทำให้สำเร็จได้และเมื่อประสบความล้มเหลวจะส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง และรู้สึกว่าความล้มเหลวนี้เป็นสิ่งเลวร้ายไม่สามารถแก้ไขได้ และหากประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไปก็จะทำให้เขาจำกัดตัวเอง ทำให้ขาดประสบการณ์ ได้รับสิ่งดีๆ ดังนั้นการประเมินความสามารถที่ดี บุคคลควรประเมินให้สูงกว่าความสามารถที่ตนจะทำเล็กน้อย ซึ่งจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่มีความยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ การประเมินที่แม่นยำหรือตรงกับความสามารถของตนนั้น กิจกรรมที่เลือกมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง

2. การใช้ความพยายามและความพากเพียร (Effort Expenditure And Persistence)

การรับรู้ในความสามารถของตน เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะใช้ความพยายามมากเพียงใด และจะยังคงพากเพียรที่จะทำกิจกรรมไปนานเท่าไร เมื่อได้เผชิญกับอุปสรรคต่างๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจ บุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนเองสูง จะยังคงมีความพยายามและพากเพียรในการทำงานนานกว่าบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ และการใช้ความพยายามมุ่งมั่นในการ

ทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลานั้น ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีความแตกต่างระหว่างความพยายามที่ใช้ในช่วงการเรียนรู้กับช่วงนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ ในตอนเรียนรู้คนที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูงอาจรู้สึกว่าการจำเป็นน้อยที่ต้องใช้ความพยายามมาก แต่เวลาที่นำทักษะที่เรียนรู้ไปใช้คนที่รู้ว่าตนมีความสามารถจะใช้ความพยายามสูง ส่วนคนที่สงสัยในความสามารถของตนจะใช้ความพยายามมากในตอนเรียนรู้ แต่เมื่อนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้จะใช้ความพยายามน้อยกว่า

3. รูปแบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ (Thought And Emotion Reaction)

บุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางลบ เช่น ไม่มีความสุข หวาดหวั่น มีความเครียดสูง กระทำพฤติกรรมต่างๆอย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำมากขึ้น ส่วนบุคคลซึ่งรับรู้ในความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการทำพฤติกรรมต่างๆมาก และเมื่อพบกับอุปสรรคบุคคลจะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การรับรู้ในความสามารถของตนเองยังมีอิทธิพลต่อการคิดแก้ปัญหาที่ยาก คนที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า ความล้มเหลวเกิดจากการที่เขายังพยายามไม่เพียงพอ แต่คนที่มีความท้อแท้กัน แต่เชื่อในความสามารถของตนเองต่ำจะเห็นว่า ความล้มเหลวเกิดจากการที่ตนเองไร้ความสามารถ

4. เป็นผู้กำหนดผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเป็นการทำนายพฤติกรรม (Humans As Producer Rather Than) การกระทำพฤติกรรมและยอมรับผลต่างๆที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน จะเลือกกระทำพฤติกรรมที่มีลักษณะท้าทายและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุถึงเป้าหมาย แม้จะประสบความล้มเหลวในบางครั้ง เขาจะไม่ท้อถอยและอ้างเรื่องของโชคชะตา แต่จะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ มักไม่ลงมือกระทำอย่างเต็มที่ แต่จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามการรับรู้หรือคำทำนาย และมักหลีกเลี่ยงการกระทำที่ยาก ขาดความพยายาม มีความท้อถอยและขาดความมั่นใจ และมีความเครียดสูง

การรับรู้ในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล คือถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งสูง จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่ำ จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเลย อย่างไรก็ตามแม้ว่าบุคคลจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง แต่บุคคลอาจจะไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้ (Bandura.1977:395-399)

1. ขาดสิ่งจูงใจหรือภาวะกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม แม้ว่าบุคคลจะรับรู้ในความสามารถ

ของตนเพียงพอสำหรับการกระทำพฤติกรรม แต่อาจไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ ถ้าเขาคิดว่าไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆหรืออาจจะยับยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าบุคคลขาดกำลังด้านทรัพยากร อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็น

2. ความผิดพลาดในการประเมินผลกรรมที่จะเกิดขึ้น หากบุคคลประเมินพฤติกรรมที่ตนจะได้รับจากการกระทำที่ผิดพลาดไป จะทำให้บุคคลรู้สึกที่ไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น

3. ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตน เนื่องจากประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลาจะทำให้การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองผิดพลาดไปมีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม

4. การประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ในความสามารถของตนผิดพลาดไป บางครั้งบุคคลการรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง (Global) แต่กลับรับรู้ในความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะผิดพลาดไปโดยประเมินว่าตนมีความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะต่ำ ดังนั้นแม้จะรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง แต่บุคคลก็จะไม่กระทำพฤติกรรม

5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อยๆที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมผิดพลาด การที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะหรือมีทักษะต่างๆไม่เพียงพอจะทำให้เขาไม่กระทำพฤติกรรมนั้นๆ

6. เป้าหมายของการกระทำพฤติกรรมคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติได้

7. การรู้จักตนเองที่ไม่ถูกต้อง อาจเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ชัดเจนหรืออาจถูกบังคับให้กระทำ หรือได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องจากภายนอก

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura.1977:81-82,1986:399-401) กล่าวว่า การรับรู้ในความสามารถของตนพัฒนามาจากปัจจัย 4 หลัก ดังนี้ คือ

1. การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive Attainment) จัดเป็นแหล่งที่สำคัญที่สุด เพราะเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคลนั้น ความสำเร็จจะทำให้ประเมินตนเองสูงประสบความสำเร็จน้อยๆ จะทำให้ประเมินความสามารถของตนต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าความล้มเหลวหลายครั้งนั้นเกิดขึ้นเร็วกว่าเหตุการณ์ปกติและไม่ได้แสดงว่าเขาขาดความพยายามหรือแสดงถึงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกไม่พึงประสงค์

2. การสังเกตตัวแบบ (Vicarious Experience) การที่เห็นบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนทำกิจกรรมได้สำเร็จก็สามารถเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ คือบุคคลนั้นจะเห็นว่าตนก็มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมทำนองเดียวกันนั้นได้สำเร็จเช่นกันและการที่สังเกตบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีความสามารถ

ความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความล้มเหลวต่างๆที่เขาได้ใช้ความพยายามมากแล้วก็จะทำให้การตัดสินใจของตนเองต่ำลงและความพยายามก็จะลดลง

3. การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) การพูดชักจูงเป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายที่จะทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ ผู้ถูกชักจูงมักมีความพยายามในการกระทำกิจกรรมนั้นๆมากขึ้น การพูดชักจูงที่จะได้ผลมากขึ้นจะต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลวซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงไม่ได้รับความเชื่อถือ เป็นการทำลายความรู้สึกของผู้ฟังว่าคุณมีความสามารถทำได้ ส่วนผู้ที่ถูกชักจูงว่าคุณไม่มีกิจกรรมที่ทำหายและล้มเลิกการกระทำเร็วเมื่อพบกับอุปสรรค

4. สภาวะทางร่างกาย (Physiological State) บุคคลมักใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางร่างกายในการตัดสินใจของตนเอง เช่น การตื่นเต้นมากเกินไปจะทำให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดี บุคคลจะคิดว่าตนทำได้สำเร็จเมื่อสภาวะทางร่างกายไม่ปั่นป่วนหรือเครียด การฝึกบุคคลลดสภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้จะช่วยเพิ่มการรับรู้ในความสามารถของตนเองและช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน สภาวะทางร่างกายที่กล่าวถึงยังรวมถึงความอ่อนล้า เหนื่อยหอบ และความเจ็บปวดด้วย

จากการกล่าวถึงปัจจัยทั้งสี่ปัจจัยของการรับรู้ในความสามารถของตนเองของแบนดูรา (Bandura) นั้นเพื่อให้มองเห็นภาพรวมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เบทซ์ (Betz, 1992:23) ได้เสนอรูปภาพของการรับรู้ในความสามารถของตนเองของแบนดูรา (Bandura) ไว้ดังภาพประกอบ 7 ซึ่งจากภาพได้แสดงถึงการพัฒนาการรับรู้ในความสามารถของมนุษย์โดยผ่านจาก 4 ปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งแสดงไว้ในด้านซ้ายมือของภาพ ซึ่งจะเกิดขึ้นก่อนการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่วนผลที่เกิดขึ้นภายหลังความเชื่อในความสามารถของตนเองจะแสดงไว้ด้านขวาของภาพ ซึ่งจะเป็นลักษณะของพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะด้วยกันคือ แบบเลือกที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงในขอบเขตของปัญหานั้น การปฏิบัติงานที่ยากหรือง่ายและความพยายามหรือความคงทนในการเผชิญหน้ากับอุปสรรค ซึ่งในส่วนที่เกิดขึ้นภายหลัง จะมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้สามารถตั้งสมมติฐานของพฤติกรรมนั้นๆได้

ที่มาของการรับรู้ในความสามารถของตน



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับ
พฤติกรรมเบทซ์ (Betz.1992:23)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล แบนดูรา (Bandura) เชื่อว่าการรับรู้ในความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคล มีผลต่อการเลือกกิจกรรม การใช้ความพยายาม ความอดทนในการทำงาน การคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่ต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้มีการรับรู้ในความสามารถที่แตกต่างกันในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้าการรับรู้ในความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน แบนดูรา (Bandura) เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัวหากแต่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับความเชื่อในความสามารถของตนเองในสถานการณ์นั้นๆ นั่นคือ ถ้าเรามีความเชื่อว่ามีประสิทธิภาพเราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศหาจะไม่ทอดง่าย ๆ และประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans.1989 : 74)

จะเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการดังกล่าวมาแล้ว ทั้งประสบการณ์ส่วนตัวและอิทธิพลจากบุคคลอื่น ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัยก็ได้ ความสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลมากที่สุด

2.2 แรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลากหลายแตกต่างกัน ได้แก่ ความต้องการ (Desire, Wants) ความต้องการจำเป็น (Needs) ความปรารถนา (Wishes) จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) แรงขับ (Drives) สิ่งจูงใจ (Intensive) (Luthans.1985 : 183)

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530 :123) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่จะกระตุ้นให้อินทรีย์ทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทางอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จหรือพูดว่า เป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาเร้าให้เกิดความต้องการ (Need) เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้นมาให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้นๆอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้เกิดพลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม
2. กำหนดแนวทางของพฤติกรรมชี้ว่า ควรเป็นในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อจะบรรลุถึงเป้าประสงค์คือ สำเร็จตามความต้องการ

ถวิล ธาราโกชน (2524 : 92) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทาง (Urge or Direct) ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไปสู่เป้าหมาย จากคำนิยามนี้เราอาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลต้องการที่จะทำสิ่งใดก็ตาม จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ จึงจะสามารถทำงานนั้นให้เสร็จสิ้นลงไปได้ แต่ก็ไม่เพียงเท่านั้น จะต้องมียสิ่งอื่นๆประกอบอีก โดยเฉพาะแรงจูงใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่ง ที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530 :10) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการจำเป็น (Needs) ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมาย (Goals) แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่เป็นสิ่งที่มียอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น

ประสาธ อิศรปรีดา (2522 : 15 - 16) แรงจูงใจ (Motive)นี้ อ้างอิงถึงภาวะภายในอินทรีย์ซึ่งไม่เพียงแต่จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ตื่นตัว เช่นจากการหลับเป็นตื่น จากเฉยๆเป็นกระฉับกระเฉง หรือให้อินทรีย์กระทำอาการต่างๆเท่านั้น แต่แรงจูงใจยังเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพร้อม หรือความโอบอ้อมที่จะทำให้อินทรีย์มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าประสงค์อย่างเหมาะสมอีกด้วย นั่นคือ เราจะใช้คำว่าแรงจูงใจในขอบเขตที่กว้างกว่าแรงขับ (Drive) โดยแรงจูงใจนั้น เราจะอ้างอิงถึงความสัมพันธ์

ที่เกิดขึ้นระหว่างแรงขับ (Drive) กับสิ่งที่หวัง ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นที่มีทิศทางซึ่งแสดงว่าเป็นผลจากการเรียนรู้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529 : 111 - 112) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล กระทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแรงจูงใจ เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

อิงลิช , อิงลิช (พรณี ชูทัย เจนจิต. 2533 : 289-290); อ้างอิงจาก English and English. 1973 : no paged) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจแยกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายในที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรม คนเรามีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติ เป็นเรื่องของสัญชาตญาณ
2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎีที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยทางการตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่นๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม คำที่ใช้แทนคำว่า แรงจูงใจ (Motivation) ในความหมายที่ 2 คือ Motive และ drive
3. เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพจนทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรงหรือสิ่งจูงใจต่างๆ

สตีเยร์และปอร์เตอร์ (Steer and Porter.1979 : 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้สอดคล้องกัน 3 ประการ คือแรงจูงใจ หมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆให้คงอยู่

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่าน สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อบรรลุความต้องการหรือแรงกระตุ้น เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ชยันต นาคบุปผา. (2529 : 54-56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนและการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนหรือผู้ทำงาน ได้รับแรงจูงใจระดับสูง ย่อมทำให้พวกเขาตั้งใจเรียนหรือตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานเพราะการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องประกอบไปด้วย 2 ส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom.1970 : 10)

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 174) ได้ระบุถึงประโยชน์ของการจูงใจ ดังนี้

1. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

พรพรณาย ทวีพะยะประภา.(2526 : 64) การจูงใจเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถที่มีอยู่ การปฏิบัติงาน (Job Performance) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย

ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ.(2521: 67) องค์การจะบรรลุตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน และการให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 2 แบบ คือ

ก. แรงจูงใจ สามารถแบ่งตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรม

ข. แรงจูงใจ สามารถแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ

อารี พันธุ์มณี. (2534 : 181) กล่าวว่า การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น การเรียนเพื่อต้องการความรู้ ทำงานเพราะต้องการความสนุกและความชำนาญ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล จะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้นซึ่งได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็น ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา เป็นต้น

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ เงินเดือน ปรียญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัลชมเชย การแข่งขัน การติเตียน ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายจึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

ชนินฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์.(2537 : 204) กล่าวว่า การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกันคือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ความต้องการความสนใจพิเศษ ความรู้สึกนึกคิด และเจตคติของแต่ละบุคคล ซึ่งผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เป็นภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกทำให้มองเห็นเป้าหมาย เร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายนั้น ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ความก้าวหน้าในงาน ฯลฯ

ฐิติพ อ่อนโคกสูง. (2522 : 71-72) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) โดยใช้สิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของ หรือเกียรติยศ เป็นเครื่องล่อ (Incentive) ให้เขาเกิดแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้เครื่องล่อนี้

การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง แรงจูงใจในการใช้พฤติกรรมหรือสิ่งทีกระทำเป็นเครื่องล่อให้เกิดการอยากจะทำ แรงจูงใจภายในนี้จะมีผลยิ่งขึ้นไม่หมดหรือหายไปง่ายๆ

ข. แรงจูงใจ สามารถแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ

ชนินฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์.(2537 : 204) กล่าวเช่นเดียวกับอารี พันธุ์ณี (2534 : 182) ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ได้แก่

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกายทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่รอด เป็นความจำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย การนอนหลับ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความเหนื่อยล้า

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยทำให้คนมีสุขภาพจิตดี ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้แรงจูงใจชนิดนี้มักเกิดจาก ประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่น ที่มีต่อบุคคลนั้น แรงจูงใจทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคล

ที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆให้ดีและประสบความสำเร็จ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่สนใจ

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self - esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง มีชื่อเสียงเกียรติยศในสังคม ซึ่งจะนำมาซึ่งความนับถือตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ.(2528: 64) ได้แบ่งแรงจูงใจตามพื้นฐานทางสังคม เป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motives) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์เพื่อช่วยเหลือกัน เพื่อความอยู่รอดของสังคม เอื้อเพื่อแสดงไมตรีต่อกัน เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างผูกมิตรไมตรี

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motives) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคล เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลตามมาที่ต้องการอีกหลายอย่าง อันเป็นที่ยอมรับของสังคม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motives) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม หรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับคำยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัล บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ

1. มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูง หรือต้องการทำงานให้ได้มาตรฐานจริงๆ
2. เป็นงานสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่าชอบงานนั้น อย่างเป็นชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น
3. เป็นงานที่ต้องใช้เวลานาน อาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงว่าเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือมีความตั้งใจที่ยาวนานในการทำงาน

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962: 321-322) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival motive) หมายถึง ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ ความต้องการอุณหภูมิพอเหมาะ ความต้องการในการขับถ่ายของเสีย ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจทางสังคม (The Social motives) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความ ต้องการทางสังคม (Social Needs) ของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก (Need for Affection) ความต้องการตำแหน่งในสังคม (Need for Social Status)

ความต้องการทางเพศ (Sex Need) ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motives) ให้คนเรากระทำพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior)

3. แรงจูงใจในทางอวดตน (Ego-integrative motives) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการความสำเร็จ (Need for Success) ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการในการสร้างและประดิษฐ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง (Self-respect) ซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลสารถหลักเล็งจากการมีปมด้อย (Inferiority Complex) และความรู้สึกว่าตนไม่มีค่า (Self-depreciation) หรือจะกล่าวอีกในหนึ่งว่าตนจะได้มีความรู้สึกว่ามีความสามารถ (Sense of Attainment) ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ ปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ (Satisfying Philosophies of life) นั้น ก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่านิยม ยกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย มอร์แกน. (Morgan. 1966: 281) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่ น้อง ความผูกพันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจะพยายามจะสร้างฐานะตนเองให้ทัดเทียมกับคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง (Rank) อยากได้เกียรติยศและอำนาจ (Prestige and Power)

ตามที่นักจิตวิทยา ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็นประเภทต่างๆ แล้วนั้น สามารถสรุป ประเภทแรงจูงใจ ออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย คือ ความต้องการทางด้านชีววิทยาของร่างกายต่างๆ อันได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม คือ ความต้องการทางด้านจิตใจนั่นเอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นการเสริมแรงจูงใจทางด้านร่างกายให้สมบูรณ์ขึ้น

3. แรงจูงใจทางด้านจิตวิทยา คือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากผู้อื่น ความอยากรู้ อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี และแตกต่างกันไป แต่จากการวิจัยพบว่า ทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ไม่ได้มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (ธงชัย สันติวงษ์. 2529 : 57) การสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องคำนึงถึงโดยการศึกษา

กระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มที่ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับหรือแรงผลักดัน และเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การได้รับการตอบสนอง มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งจะได้นำเสนอดังต่อไปนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg.1959 :113 - 115) ได้ศึกษาว่าคนต้องการอะไรจากการทำงาน ปัจจัยที่เป็นผลให้คนชอบงานหรือไม่ชอบงานที่ทำ เฮิร์ซเบิร์กสรุปจากงานวิจัย โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบหรือไม่ชอบงานนั้น จำแนกออกได้ 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) กับ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลจะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่ช่วยเอื้อต่องานอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทวิทางและทางเดียวที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่างๆที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ รวมทั้งการมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกล

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาทัศนะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในงานที่ทำ เช่น วิธีการแสวงหาปัจจัยที่ใช้บำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อจูงใจให้เกิดความพึงพอใจแล้วการปฏิบัติงานก็จะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ ผู้บริหารควรพิจารณาทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน

มีความพึงพอใจในการทำงาน และจะเห็นได้ว่า การจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม อันได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่างๆ ฯลฯ ส่วนเป็นลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำ การให้ความเป็นมิตร ความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่างๆดังกล่าวให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

2.3.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติ (Attitude) มาจากศัพท์ภาษาละตินว่า “Aptus” ซึ่งหมายถึง ความเหมาะสม (Fitness) และการปรับเปลี่ยน (Adapted ness) เป็นพฤติกรรมเตรียมความพร้อมทางสมองในการที่จะกระทำ ซึ่งจะบ่งบอกถึงหน้าที่ของสภาวะจิตใจหรือสภาพของอารมณ์

เทอร์สตัน (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Thurstone .1928) กล่าวว่า เจตคติ เป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความคิด ความกลัวต่อบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางด้านการพูดเป็นความคิด (Opinion) และความคิดนี้เป็นสัญลักษณ์ของเจตคติ ดังนั้นถ้าเราอยากจะวัดเจตคติ เราก็สามารถทำได้โดยวัดความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ

นิวคอมบ์ (วัลภา พัดเปีย. 2539 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Newcomb.1954) กล่าวว่า เจตคติ เป็นความรู้สึกในแง่ของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ เจตคติ แสดงออกมาได้ทางพฤติกรรมเป็น 3 ลักษณะใหญ่ คือ แสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบในสิ่งนั้น ซึ่งจะทำให้อยากเข้าหาหรือเข้าไปใกล้สิ่งนั้น ลักษณะเช่นนี้ เรียกว่า เจตคติทางบวก (Positive Attitude) ส่วนอีกลักษณะหนึ่งแสดงออกถึงความไม่พอใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้อยากอยู่ห่างสิ่งนั้น ลักษณะนี้เรียกว่า เจตคติทางลบ (Negative Attitude) ส่วนการแสดงออกในลักษณะเฉยๆ หรือไม่แสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบ เรียกว่า เจตคติแบบกลางๆ (Neutral Attitude)

นอร์ธ และแชพแมน (ชูชีพ อ่อนโคกสูง.ม.ป.ป. :อ้างอิงมาจาก North and shapman.1969) กล่าวว่า เจตคติ เป็นแบบแผนหรือกระบวนพฤติกรรม ความคาดหวัง หรือแนวโน้มของการตัดสินใจในสถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสังคม

เชดส์กี้ โฆวาลินส์ (2520 : 38) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นๆ ไปในทางทิศทางใดทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นในทาง

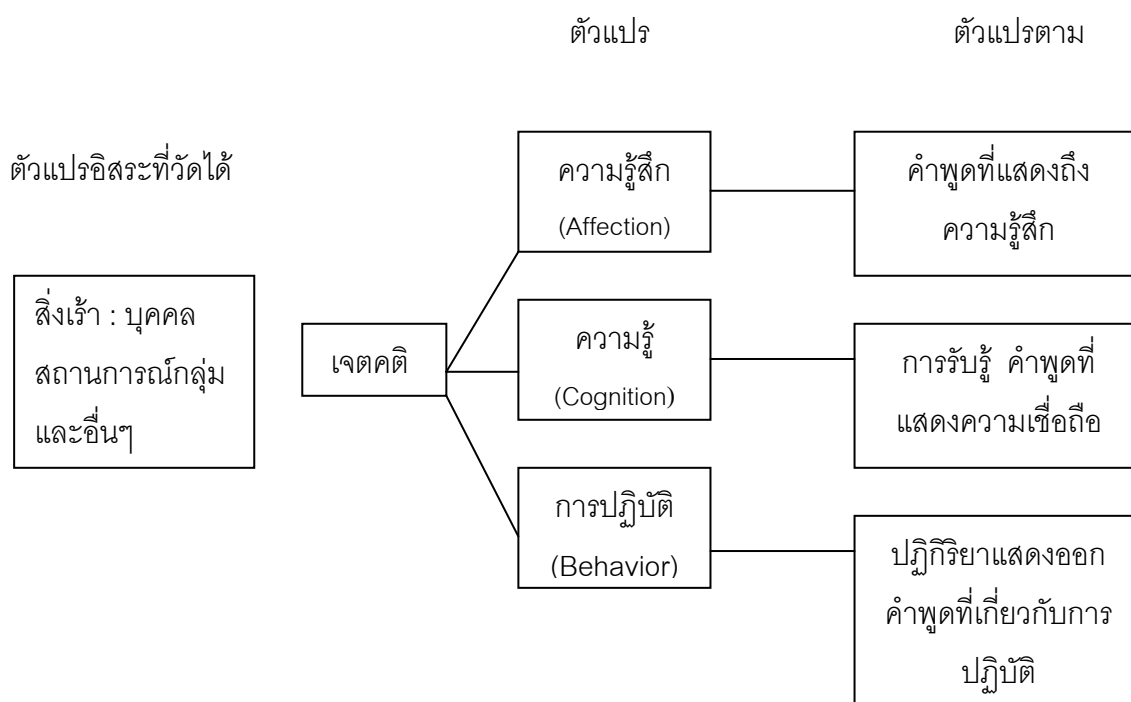
สนับสนุน หรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบวิธีของสังคม (Socialization) ซึ่งทัศนคตินี้จะแสดงออก หรือปรากฏให้เห็นชัดเจนในกรณีที่สิ่งเร้านั้นเป็นสิ่งเร้าทางสังคม

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2533 : 246) กล่าวว่า เจตคติ เป็นอักษณาสัย (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด (Ideas) เจตคติ อาจเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีทัศนคติบวกต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีเจตคติลบก็จะหลีกเลี่ยง เจตคติ เป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคลนั้น

โดยสรุป เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์เรื่องนั้นมาแล้ว ซึ่งสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมเป็น 3 ลักษณะใหญ่ๆ คือ แสดงออกในลักษณะพึงพอใจ เรียกว่า เจตคติทางบวก (Positive Attitude) แสดงออกถึงความไม่พอใจ เรียกว่า เจตคติทางลบ (Negative Attitude) และการแสดงออกในลักษณะเฉยๆ เรียกว่า เจตคติแบบกลางๆ (Neutral Attitude)

2.3.2 องค์ประกอบของเจตคติ

ไทรแอนดิส (Triandis.1971 : 2-3) ได้เสนอแผนภูมิองค์ประกอบของเจตคติ ดังแสดงในภาพประกอบ 6 ดังนี้



ภาพประกอบ 6 แผนภูมิองค์ประกอบของเจตคติ

เซฟเวอร์ (Shaver.1977 : 168 – 170) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ที่เกี่ยวกับวัตถุ หรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านั้นได้
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อสิ่งเร้าที่เขารับรู้ อาจเป็นในทางที่ดี หรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใดบุคคลนั้น ก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด ก็จะเกิดความชอบต่อสิ่งนั้น
3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มที่จะกระทำ (Behavioral Component) หมายถึง ความ โน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือ การยอมรับหรือไม่ ยอมรับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

องค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่ง เปลี่ยนแปลงไป เจตคติ ของบุคคลนั้นก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

เชดคักดี โฆวาสินธุ์ (2520 : 40) กล่าวถึง องค์ประกอบของเจตคติ ที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. Cognitive Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความคิด หรือความเข้าใจของบุคคล ที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อเป็นเหตุผลในการที่จะสรุปรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินผล สิ่งเร้านั้นๆ
2. Feeling Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มี ความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่า พอใจหรือไม่ พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีเลว อย่างไร
3. Action Tendency Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้ม เอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้มาจากการประเมินผล

โดยสรุป เจตคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรม

2.4 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นได้รับความสนใจมากขึ้นทั้ง จากผู้บริหารนักวิเคราะห์และนักวิจัยด้านพฤติกรรมขององค์กร ที่ยอมรับว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสมาชิกอีก

ทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรอีกด้วย

2.4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

โจ และบรูค (Joe and Bruce. 1911 : 181) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร
2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือการที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

เบคเกอร์ (Becker. 1960 : 35) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการได้ลงทุนกับสิ่งๆนั้นไว้ โดยเรียกสิ่งทีลงทุนนั้นว่า “ Side – Bet ” เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และถ้าไม่ยึดมั่นผูกพันกับสิ่งนั้นจะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ได้ ดังนั้นระดับความผูกพันของบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่มีต่อสมาชิกองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งบุชานันกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคนอื่นๆ (Eisenberger and others. 1990 : 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดุสาหะของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 14 -17) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง สมาชิกมีความผูกพันหรือให้ความสนใจกับเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายสมบูรณ์ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติของสมาชิกที่เป็นทางบวกต่อองค์กร

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติ หรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

ชฎาภา ประเสริฐทอง (2541 : 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติ อันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจ และทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละ อุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อนันตชัย คงจันทร์ (2529 : 35-36) ได้เสนอแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. แนวความคิดด้านเจตคติต่อองค์กร

แนวความคิดด้านทัศนคตินี้เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวความคิดนี้คือ ไลแมน ดับบลิว พอร์เตอร์ (Lyman W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัยเออร์วิน มลรัฐแคลิฟอร์เนีย และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอื่นๆ อีกหลายท่านที่จัดอยู่ในกลุ่มแนวความคิดนี้ ซึ่งต่างก็อธิบายเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรไปในด้านความผูกพันต่อองค์กรทัศนคติ หรือความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กรความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. แนวความคิดด้านพฤติกรรมต่อองค์กร

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็มักจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ผู้คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้ และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสมาชิกภาพไว้ หรือลาออกจากองค์กรไปแล้วอย่างถาวร ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่าไซด์-เบท (Side – bet theory) ซึ่ง ฮาเวิร์ด เอส เบคเคอร์ (Howard S. Becker) ได้สรุปขึ้นสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากคนที่เปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าเขาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานอยู่ในระยะหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือสมาชิกขององค์กรอื่น ผู้คนย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนเป็นรายเดือน แต่ถ้าเขาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามา

ทำงานหรือเป็นสมาชิกองค์กรนั้นยิ่งนานเท่าใดก็เหมือนเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันกับองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ถ้าจะกล่าวถึงแนวความคิดทั้งสามแนวโดยสรุป ก็จะสามารถได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าผู้คนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะละทิ้งองค์กรไป แนวความคิดแรกคือ ในด้านของเจตคติมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนก็เพราะว่าเขามีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร แนวความคิดที่สองในเรื่องของพฤติกรรมนั้นมองว่า คนต้องการอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขา แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพไว้เพราะเขาคิดว่า เขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

2.4.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นเจตคติที่สำคัญยิ่ง สำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์ กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ แองเกิล และเพอรี (Angle & Perry. 1981 : 1 -14) กล่าวว่า หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงานพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้ยอมมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ หรือไม่มีเลย
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

ดังนั้นจึงสามารถสรุปประเด็นความผูกพันขององค์กรดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดี
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มี
ความผูกพันต่อองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กร
เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความ
ผูกพันต่อองค์กรของตนเอง
5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

2.4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ส (Steers. 1977 : 46 – 56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพัน
ต่อองค์กรไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal characteristic) เช่น เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา
โอกาสประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะการงาน (Job characteristic) เช่น ความสามารถหลากหลายของงาน
ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ในงาน ความท้าทายในงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน
3. ประสบความสำเร็จในการทำงาน (Work experience) เช่น เจตคติของกลุ่มต่อ
องค์กร ความเชื่อต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 16) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน

อังคณา โกสิยสวัสดิ์ (2534 : 21) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่
คุณลักษณะส่วนตัว ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร ตลอดจนปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน
หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปัญญา นิมประเสริฐ (2542 : 17) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่
คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน

2.5 การพัฒนาตนเอง

2.5.1 ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงสุด ในขณะที่สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงและไม่หยุดนิ่งทั้งในด้านสัญลักษณ์ ภาษา เทคโนโลยี และการศึกษา นับเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กรต่างๆ มากมาย การพัฒนามนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ปัจจุบันมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนา ดังนี้

สุภาพร พิศาลบุตร ; และยงยุทธ เกษสาคร (2545:12) การพัฒนา (Development) หมายถึง การกระทำที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโตหรือขยายออกเพื่อให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม และการพัฒนานั้นอาจเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือมนุษย์ก็ได้ แต่เรามุ่งเน้นการพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ดังนี้

1. คนมีความสามารถและสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต
2. คนในสังคมมีอิสระและเสรีภาพในการตัดสินใจเลือก
3. คนในสังคมมีความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน

การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นประโยชน์ในการพัฒนามนุษย์ได้อย่างดี ในทิศทางที่คล้ายคลึงกันจึงนับว่ามีความสำคัญ การวางแผนฝึกอบรมพัฒนาที่ดีจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่า ผลที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาจะช่วยให้การพัฒนางานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และพนักงานหรือบุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

สุปราณี ศรีฉัตรภูมิข (2542 : 8 – 9) ได้จำแนกประเภทของจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมและการพัฒนามนุษย์ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Cognitive) ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจเพื่อทำให้มีความสามารถลงมือปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในลำดับต่อไปหรือเพื่อเป็นพื้นฐานของความเข้าใจ ในอันที่จะนำเอามาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในงานต่างๆ ไป โดยต้องใช้ศิลปะเข้าช่วยตลอดจนเป็นพื้นฐานการดำรงชีพอื่นๆ รวมทั้งความรู้อันเป็นการตอบสนองความใฝ่รู้ในบางอย่าง แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นจุดมุ่งหมายทั้งในการอบรมและการพัฒนามนุษย์ขั้นต้น
2. เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญหรือทักษะ (Skill) ให้สามารถปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ หรือทำได้ด้วยความถูกต้องมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. เพื่อให้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitudes) นับเป็นจุดมุ่งหมายที่ยู่ยาก ซับซ้อนมากที่สุด (Complicated)

2.5.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนางาน

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ แนวคิด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนางานเดิมหรืองานใหม่ และศักยภาพของคนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากรนั้น มีความสำคัญในอันที่จะให้บุคคลในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่หน่วยงานต้องการ เนื่องจากบุคคลที่ได้รับการบรรจุมาแล้วยังไม่มีความสามารถหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน นอกจากนั้นเมื่อบุคคลได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่ๆ รวมทั้งตำแหน่งใหม่ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความเหมาะสมกับงานก่อน ปัจจุบันหน่วยงานทุกหน่วยงานพยายามพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคคลนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนที่อยู่ในหน่วยงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 4)

โสรัจ แสงศิริพันธ์ และคนอื่นๆ (2527 : 32 : 33) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดี ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการทำงานให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนาก็ย่อมสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นผลให้องค์กรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆลง
3. การพัฒนาบุคลากร โดยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแบบลองผิดลองถูกไปได้
4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานต่างในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงาน ใน

ตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่า ผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และเป็นผลดีต่อองค์กรที่สุด

ประสาร มาลากุล (2524 : 15) กล่าวถึง สาเหตุจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาคนอาจารย์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมต่างๆ และมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ เช่น ความคาดหวังของสังคม การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งนี้ทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งเกิดการสับสน การขัดแย้ง แต่เป็นสิ่งที่ดี เพราะจะทำให้เกิดองงามทางปัญญา

จากการศึกษาความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้นและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ ช่วยให้การปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุตามความมุ่งหมายขององค์กร ทำให้เกิดการพัฒนางานเดิมที่ปฏิบัติกันอยู่ เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น มีผลทำให้การบริหารงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาให้มีความทันสมัยตลอดเวลา ทนต่อความเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้อีกด้วย

2.5.3 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ 5 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2530:4) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นวิธีพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ และปรับปรุงทัศนคติในการทำงาน และงานการสอน (ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ และคนอื่นๆ. 2534 :15) สามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบและสามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมาก

2. การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ได้แก่ ให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ส่งไปฝึกอบรมหรือดู

งาน ซึ่งเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนาภายนอกหน่วยงาน หน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจริงๆ

3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถหรือพัฒนาความรู้ความชำนาญ หรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงาน แนะนำชี้แจง ประชุมชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้า ร่วมประชุมสัมมนา เป็นวิทยากร เขียนบทความ หรือเอกสารหมุนเวียนหรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง

4. การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบกับการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อนอกเวลา การเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การศึกษาดูงาน

5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ได้แก่ การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การพัฒนาทีมงาน พัฒนาการทำงานร่วมกัน การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมิตร คุณากร (2519 : 121) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีวิธีการต่างๆดังนี้

1. การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education)
2. การฝึกตนเอง (Self – development)
3. การศึกษางานพร้อมกับปฏิบัติงาน (On – the job Training)
4. การฝึกอบรมโดยให้ฝึกงาน (Internship Training)
5. การให้การศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading)
6. การฝึกอบรมระยะสั้น (Learner Training)
7. การให้ฝึกงานในฐานะผู้ช่วยชั่วคราว (Apprenticeship Training)

2.5.3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

บุคคลเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้ว หน้าที่ขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาบุคลากร เพื่อคงความสามารถในการทำงานกับองค์กรตลอดไป เพื่อความอยู่รอดขององค์กรด้วย การพัฒนาบุคลากรจะเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและปรับปรุงทักษะด้านการทำงานของบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการอื่นเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานรวมทั้งการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ได้เหมาะสม ในลักษณะของการวางแผนงานอาชีพ (ปรียากร วงศ์อนุตรโรจน์ .2535 : 216) ซึ่งได้มีนักการศึกษาให้ความหมายต่างๆของการฝึกอบรมไว้มากมายดังนี้

ประยัต จิระพงศ์ (2529 : 11) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการพัฒนาคุณภาพของบุคคล เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ

การฝึกอบรม (Training) ซึ่งสุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545 : 11) ได้ให้ความหมายไว้หลายแนวทาง คือ

1. กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเจตคติของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มพูนผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

2. กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งให้เกิดได้เกิดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในทางที่ต้องการ

3. การให้คำแนะนำ ฝึกให้มีระเบียบวินัย เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น รวมทั้งได้เรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้เขามีความรู้ความสามารถที่จะก้าวต่อไปในอนาคต

4. กระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัดทางธรรมชาติ ทักษะหรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

จอห์น เคนเน และมากาเร็ท เรด (ชาญ สวัสดิ์สาลี.2544 : 13 ; อ้างอิงจาก John Kenney and Margaret Ried.1986 : 3) ได้ให้ทรรศนะว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ได้วางแผนเอาไว้เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขทัศนคติ ความรู้ หรือความชำนาญให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในกิจกรรมหนึ่งๆหรือหลายๆกิจกรรม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมในสถานการณ์การทำงาน คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ตรงกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและในอนาคตขององค์กร

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2544 : 15) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน / หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

สำหรับความหมายของการฝึกอบรม ตามความคิดของผู้วิจัย สรุปได้ดังนี้ การฝึกอบรม คือ ความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ต่างๆให้เกิดความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อจะสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาตนเอง

2.5.3.2 การศึกษาต่อเพิ่มเติม

สมโภชน์ ชมแสงจันทร์ (2540 : 16) ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้มีความรู้ในหลายๆด้านตลอดจนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ทั้งทางด้านทักษะและเนื้อหาได้อย่างดี มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้หลายวิธี ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น การศึกษาโดยการเพิ่มคุณวุฒิและการศึกษาต่อก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน

ปฏิญญา สาร (สมโภชน์ ชมแสงจันทร์. 2540 : 17; อ้างอิงจาก ปฏิญญา สาร.2526 : 105) กล่าวว่า วิธีการศึกษาต่อ เป็นวิธีหนึ่งของครูผู้สอนที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในที่นี้มุ่งศึกษาเฉพาะการศึกษาต่อภายในประเทศ ซึ่งกระทำได้ 3 รูปแบบ คือ

1. การศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติ หมายถึง การศึกษาต่อภายในสถาบันการศึกษาต่างภายในประเทศ โดยอาศัยเวลาราชการ
2. การศึกษาต่อภายในประเทศภาคนอกเวลา หมายถึง การศึกษาต่อภายในสถาบันการศึกษาต่างๆภายในประเทศ โดยอาศัยเวลาราชการบางส่วนหรือไม่ใช้เวลาราชการปกติ
3. การศึกษาต่อภายในประเทศภาคฤดูร้อน หมายถึง การที่ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อนที่สถานศึกษาจัดขึ้น หรือไปอบรมเพื่อการศึกษา เช่น ไปอบรมวิชาวัดผลที่จัดขึ้นโดยสามัญจังหวัด

มณูญ ไชยทองศรี (2544 : 18) ได้กล่าวว่า การลาศึกษาต่อหรือการหยุดพักเพื่อไปศึกษาต่อ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะว่าในโลกปัจจุบันได้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน ถ้าบุคลากรไม่มีการพัฒนา ก็อาจจะมีรู้ความสามารถที่ล้าสมัย ไม่ทันโลก หรืออาจจะใช้วิทยากรและเครื่องมือใหม่ๆไม่เป็น หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา และหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงประโยชน์และผลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงาน

สรุปแนวคิด ที่กล่าวเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาต่อว่า เป็นการพัฒนาที่ต้องใช้เวลา และใช้การลงทุนสูงกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่น แต่เป็นการพัฒนาที่สามารถส่งผลกระทบระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีนี้จึงต้องมีการติดตามประเมินผลอยู่ตลอดเวลา

2.5.3.3 การพัฒนาบุคคลโดยการปฏิบัติงาน

ทองพูน ชินะโส (สมโภชน์ ชมแสงจันทร์.2540:18-19; อ้างอิงจากทองพูน ชินะโส.2531:101-104) กล่าวว่า วิธีการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานได้รับความนิยมมาก วิธีนี้ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้และปฏิบัติงานไปพร้อมกัน สามารถที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างเต็มที่ ผู้อบรม

หรือผู้สอน วิทยากรต้องมีความรู้ความสามารถและความถนัดจริงๆเพื่ออบรมผู้เข้ารับการอบรม หลังจากการอบรมควรมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (มณูญ ไชยทองศรี. 2544 : 21 ; อ้างอิงจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2536 : 24-25) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานนั้น หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือทักษะความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายไปค้นคว้าด้วยตัวเอง การมอบหมายให้ไปร่วมประชุมหรือสัมมนา การมอบหมายให้เป็นวิทยากร การหมุนเวียนงาน การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง

สรุปวิธีการพัฒนาครูมีหลายรูปแบบโดย ครูสุภา เจริญประเมณีประกอบวิชาชีพครู จึงมีการดำเนินงานพัฒนาครู 3 แบบ ได้แก่ การพัฒนาเป็นระบบ คือการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะทางตามมาตรฐานหรือการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นและปานกลาง นอกกระบวนการเป็นต้นว่า การอบรมสัมมนา การไปศึกษาดูงาน การรวมกลุ่มกันของสมาคมและชมรมวิชาชีพเฉพาะทางเพื่อพัฒนาเฉพาะด้าน อีกส่วนหนึ่งคือ การพัฒนาตามอัธยาศัย จะสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ จัดทำหนังสือและเอกสารสำหรับเป็นสื่อนำให้ครูนำผลงานวิจัยค้นคว้าตีพิมพ์เผยแพร่ ตลอดจนมีสื่อเทคโนโลยีช่วยให้ครูศึกษาหาความรู้ได้สะดวก

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

งานวิจัยในต่างประเทศ

โรเบิร์ต (กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา.2539:บทคัดย่อ;อ้างอิงจาก Robert.1984:356-362) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความพยายามในการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา วิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 42 คน ซึ่งเข้าร่วมโครงการวางแผนอาชีพทางด้านวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์เป็นเวลา 10 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบวัดการรับรู้ความสามารถตนเองและแบบทดสอบ PSA (Preliminary Scholastic Attitude Test) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ MANOVA และการทดสอบไค-สแควร์ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีความเชื่อว่าจะได้รับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงกว่าและใช้ความพยายามมากกว่า นักศึกษาที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05

แฮกเกตและแคมเบล (มานีกา พระแท่น.2539:บทคัดย่อ;อ้างอิงมาจาก Hackett and Campbell.1987:203-215) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ความสนใจในอาชีพและเพศกับการปฏิบัติงานที่มีความเป็นกลางทางเพศ กลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาจิตวิทยาเบื้องต้น จากวิทยาลัยที่เปิดสอนทางด้านศิลปศาสตร์ในมิดเวสต์ (Midwest) จำนวน 92 คน โดยแบ่งกลุ่มที่ประสบความสำเร็จแบบสำรวจข้อมูลทางด้านการศึกษา แบบประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสนใจในอาชีพและแบบประเมินตนเองหลังการทดลอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ MANOVA ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะความเชื่ออำนาจด้านอาชีพมีความสัมพันธ์กับเจตคติในการเลือกอาชีพและทักษะในการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความเชื่อความสามารถของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับเจตคติในการเลือกอาชีพและทักษะในการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เจตคติในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับทักษะในการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กอเรลและฮวาง (วัลภา สบายยิ่ง.2542:55 อ้างอิงจาก Gorrell & Hwang.1955:101-105) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูก่อนการปฏิบัติงานในประเทศเกาหลี โดยศึกษาถึงความแตกต่างในความสามารถในการสอนระหว่างครูสอนนักเรียนปฐมวัยและครูสอนนักเรียนประถมศึกษาที่เพิ่งเริ่มทำงานกับครูที่ผ่านการอบรมตามโปรแกรมแล้ว ใช้กลุ่มตัวอย่าง 99 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของครูกับประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมีการรับรู้ความสามารถและมีความสามารถในการสอนมากขึ้น แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถโดยทั่วไป

จากงานวิจัยในต่างประเทศสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับเจตคติ ทักษะ และความพยายามในการกระทำต่างๆและส่งผลต่อความสำเร็จในการกระทำของบุคคล ทั้งขณะที่ศึกษาและประกอบอาชีพ ซึ่งปัจจัยที่ทำนายการรับรู้ในความสามารถของตนเองได้ ได้แก่ ประสบการณ์ ความคาดหวังทางอาชีพ

งานวิจัยในประเทศ

ประทีป จินน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานและแบบวัดประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย วิเคราะห์ข้อมูลในการหาค่าความสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานกับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลของการใช้เทคนิคการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาที่มีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานและคะแนนประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มจำนวน 20 คน โดยแบ่งกลุ่มทดลอง 10 คนและกลุ่มควบคุม 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม และ t-test ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่ใช้เทคนิคการเตือนตนเองมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานกับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบหลังการทดลองสูงกว่าช่วงการทดสอบก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และนักศึกษาที่ใช้เทคนิคการเตือนตนเองมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานกับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายช่วงการทดสอบหลังการทดลองสูงกว่านักศึกษาในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากงานวิจัยภายในประเทศสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการกระทำของบุคคล และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ได้แก่ ทักษะประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จะกระทำ เจตคติต่อสิ่งนั้น ส่วนเพศ มีทั้งงานวิจัยที่พบและไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่พัฒนาได้

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิจัยในต่างประเทศ

เซอร์จิโอวันนี (ซินินท์ เกตุขำ. 2532 : 50 อ้างอิงจาก Sergiovanni.1976 : 249-260)

ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครู จำนวน 3382 คน ที่เมืองมอนโร มลรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์สเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติของครูมีสูง ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่ทำให้ครูมีทัศนคติต่ำ คือ สภาพแวดล้อมจากการทำงาน และสิ่งที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานที่สุดคือ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนที่ทำให้เกิดความไม่พอใจซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถยอมรับได้ คือ ความยุติธรรมของผู้บริหาร นโยบาย และการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพที่ดีของการทำงาน

จอห์นสัน และเบวิน (Johnston and Bavin.1973 : 136-141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการงานทดสอบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษาจากประชากร 130 คน ในโรงเรียนราษฎรแห่งหนึ่งของประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสูงสุดได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับงานที่กระทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดความพอใจในงานและสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือสภาพการทำงาน และการนิเทศงาน

แจ๊คสัน (Jackson.1975 : 7560 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะต้องศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความพึงพอใจงานของผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับสูงกว่า โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คนและผู้บริหารระดับกลาง 337 คน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในปัจจัยสูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยต่ำใจ ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยสูงใจมากกว่าปัจจัยต่ำใจ แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยต่ำใจเป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ฮอสแมน และคนอื่นๆ (Hausman and others. 1976 : 338 – 341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทํานายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณะสุข พบว่า โครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

มาตาเฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร.2533 : 58 ; อ้างอิงจาก Mataheru.1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยปรากฏว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดคือ ความสำเร็จของงาน แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดไม่ความพอใจมากที่สุดคือ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ส่วนตัวแปรด้านชีวิสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน

กู๊ดสัน (ผอบเขียว วงศ์ภักดี.2537 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Goodson.1985) พบว่า ตัวแปรด้านชีวิสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต่ำใจ ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด

การวิจัยในประเทศ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 59-56) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก บรรณารักษ์ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันทั้งด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนในปัจจุบันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันทั้งด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนในปัจจุบันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์ (อารีรัตน์ หิรัญโร.2532 : บทคัดย่อ)

ชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143-146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น ครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านการจัดสายการบังคับบัญชา ด้านการมอบหมาย การปกครองบังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการจูงใจในด้านการให้มีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล การให้การยกย่องชมเชย และด้านการให้การยอมรับนับถือในระดับน้อย สำหรับความคิดเห็นของครูอาจารย์ระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดในทุกด้านรวมกัน พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของวิชาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลางสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัย รวมค่าแห่งมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. เปรียบเทียบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า โดยรวมอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

จากงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งในด้านปัจจัยค่าจูงและปัจจัยกระตุ้นตลอดจนปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ ต่อวิชาชีพครู

งานวิจัยต่างประเทศ

ทากาโก มอริ (อารี รั้งสิโยกฤษฎ์.2513 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Takako Mori.1966) ได้วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจเข้าเป็นครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่เรียนวิชาการศึกษาภาคบังคับครบหมดแล้ว จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 556 คน เป็นนิสิตชาย 188 คน และนิสิตหญิง 368 คน โดยใช้แบบสอบถามเจตคติ ที่มีต่อวิชาชีพครู เศรษฐกิจ พื้นฐานทางวัฒนธรรม จรรยาครู และระยะเวลาที่คาดว่าจะยึดอาชีพครู ผลปรากฏว่า ปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกอาชีพครู เมื่อเปรียบเทียบระหว่างนิสิตชายกับนิสิตหญิงพบว่า นิสิตหญิงมีเจตคติ ในทางที่พอใจต่อค่านิยมของอาชีพครูมากกว่านิสิตชาย และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านเศรษฐกิจและค่านิยมต่อสังคม เช่น ระบบเกษียณอายุ โอกาสที่ครูลาป่วย รายได้ โอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ความก้าวหน้าในอาชีพ การยกย่องในสังคม เจตคติ ที่ดีต่ออาชีพครู ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล จรรยาครู สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจให้เข้ามาเป็นครูลาก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง อิทธิพลต่อแรงจูงใจให้เข้าเป็นครูขึ้นอยู่กับเจตคติ ต่ออาชีพครู และความคิดเห็นของตนที่ต้องการจะเป็นครูด้วย

เฮเลนา ดับบลิว เอฟ สเตลล์แวค (อารี รั้งสิโยกฤษฎ์.2513 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Helena W.F. Stellwag . n.d.) ได้ศึกษาเจตคติ ของครูต่ออาชีพของตนในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยศึกษาจากครู 2 ประเภท คือ ครูที่สอนระดับประถมและระดับมัธยมศึกษา ผลปรากฏว่า ครูที่สอนระดับ

ประถมศึกษาอย่างน้อยร้อยละ 45 มีลักษณะดังนี้ คือ เป็นครูที่ดีตามอุดมคติ มีประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมสูง เป็นผู้สนใจพัฒนาทั้งทางสังคมและชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียน ตลอดจนปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ และผลการสอนจากห้องเรียนมีแนวโน้มที่สามารถนำมาใช้กับสถานการณ์ต่างๆได้ จนทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในหลักวิชาและปรัชญาต่างๆที่เรียนมา และนำไปใช้ประกอบอาชีพของตนได้ อีกประการหนึ่งครูที่สอนระดับประถมศึกษา มีความทะเยอทะยานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า ครูใหญ่ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ร้อยละ 58 และที่มีอายุต่ำกว่า 46 ปี ร้อยละ 29 กำลังศึกษาอยู่ ส่วนเจตคติ ของอาชีพครูของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา นั้นปรากฏว่า ความสนใจในด้านการศึกษาเป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพครู นอกจากนั้นครูส่วนใหญ่ต้องการที่จะให้การเรียนการสอนในห้องเรียนได้ผล และให้นักเรียนมีความสนใจเกี่ยวกับการศึกษาอย่างแท้จริง

งานวิจัยในประเทศไทย

เสรี ราชโรจน์ (อารี รัชสิโยภพ.2531 : 9 อ้างอิงมาจาก เสรี ราชโรจน์.2505) ได้ศึกษาเจตคติของนิสิตปีที่ 4 วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ปทุมวัน และบางแสน ปีการศึกษา 2505 เกี่ยวกับวิชาชีพครูและอาชีพครูที่ตนกำลังจะออกไปประกอบอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตปีที่ 4 วิทยาลัยวิชาการศึกษา ทั้ง 3 แห่ง คือ ประสานมิตร ปทุมวัน และบางแสน จำนวน 351 คน เป็นนิสิตชาย 189 คน เป็นนิสิตหญิง 189 คน ได้ผลดังนี้ จำนวนนิสิตประมาณ 2 ใน 3 คน มีความสมัครใจเข้ามาเรียนด้วยตนเอง นอกนั้นเพราะเหตุอย่างอื่น ในรายวิชาเอกต่างๆ ปรากฏว่า วิชาคณิตศาสตร์นิสิตชอบเรียนมากที่สุด รองลงมาคือภาษาอังกฤษ ชีววิทยา สังคมศึกษา ภาษาไทย ฟิสิกส์ และเคมี ตามลำดับ และนิสิตชายชอบเรียนคณิตศาสตร์มากกว่านิสิตหญิง และนิสิตหญิงชอบเรียนวิชาภาษาไทยมากกว่านิสิตชาย นิสิตที่เข้ามาเรียนเกือบครึ่งหนึ่งไม่ได้ตั้งใจประกอบอาชีพครูอย่างแท้จริง และปรากฏว่า เป็นนิสิตชายมากกว่านิสิตหญิง นิสิตหญิงชอบสอนมากกว่านิสิตชาย

อารี รัชสิโยภพ (2513 : 46-47) ได้ศึกษาเจตคติ ต่ออาชีพครูของนักเรียนฝึกหัดครู ป.กศ. และป.ป. จำนวน 775 คน จากสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลาง 7 แห่ง พบว่า นักเรียนป.กศ. และป.ป. มีเจตคติ ต่ออาชีพครูแตกต่างกันในเรื่องความมีเหตุผล มั่นคงในอาชีพ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ใครๆอยากเป็น และความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อแยกเปรียบเทียบเพศชายและหญิงพบว่า เจตคติ ต่ออาชีพครูแตกต่างกัน

นวลจันทร์ ทิมวงศ์ (วรรณวิภา ทองอก.2517 ; อ้างอิงมาจาก นวลจันทร์ ทิมวงศ์.2517) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติ ต่ออาชีพครูของผู้ที่เป็นครูกับนิสิตฝึกหัดครูในพระนคร-ธนบุรี ปรากฏว่า

เจตคติ ต่ออาชีพครูระหว่างครูชายและครูหญิง ครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชนไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างของเจตคติ ต่ออาชีพครูระหว่างครูปริญญากับบัณฑิตฝึกหัดครู

จำไพ แสงเรือง และผสม จันทรเทพย์ (กระทรวงศึกษาธิการ (1) .2540 : 11 ; อ้างอิงมาจาก จำไพ แสงเรือง และผสม จันทรเทพย์ .2533) ได้ศึกษาเจตคติที่มีต่ออาชีพของครูของนักศึกษา โครงการคุรุทายาทในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักศึกษาคุรุทายาทที่ศึกษาใน วิทยาลัยครู 26 แห่ง ในปีการศึกษา 2530 และ 2531 จำนวน 913 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม พบว่า นักศึกษาคุรุทายาทในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูในระดับสูง โดยนักศึกษาส่วนใหญ่เลือกเข้าเรียนครูด้วยตนเอง และผู้ที่ได้นำนำให้นักศึกษาเลือกเรียน ครูรองลงมาคือ บิดามารดา ครู ญาติ และเพื่อน

พรทิพย์ ทองอรุณ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครู และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 312 คนและผู้บริหาร 98 คน รวมทั้งสิ้น 410 คน เครื่องมือที่ใช้ใช้ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูข้อ 1 ว่า ครูปฏิบัติในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 และข้อ 7 เห็นว่าครูปฏิบัติมากที่สุด นอกนั้น พบว่าปฏิบัติในระดับมาก

2. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ข้อ 1 ว่า ครูปฏิบัติในระดับน้อย นอกนั้นพบว่าปฏิบัติในระดับมาก

3. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูข้อ 3 และข้อ 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งามพักต์ เจริญไวย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และพนักงานครูเทศบาล จำนวน 87 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารเทศบาล ผู้บริหารโรงเรียน และพนักงานครูเทศบาลมีความเห็นว่าการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ เมื่อแยกตามสภาพ พบว่า

1.1 พนักงานครูเทศบาลมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาชีพครูอยู่เสมอ และด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาชีพครูอยู่เสมอ

1.3 พนักงานครูเทศบาลมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาชีพครูอยู่เสมอ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดีในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าคุณลักษณะที่ดีของครูควรประกอบด้วย

1. มีความประพฤติดี ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์
2. มีความรู้ความสามารถในการสอนสูง
3. มีทักษะในการสอนสามารถอธิบายบทเรียนได้เข้าใจชัดเจน ทำให้นักเรียนเข้าใจง่าย

มีเทคนิคที่ทันสมัย

4. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
5. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้มีการปฏิบัติจริง
6. มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณ
7. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ซึ่งถ้าหากผู้ประกอบวิชาชีพครูสามารถปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน ปฏิบัติด้วยใจรัก มุ่งมั่น และมีความสำนึกแล้วก็ย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้มีความเป็นครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพครู อย่างไรก็ตามสำหรับครูในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ได้มีกรอบหรือกำหนดสำหรับกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ เป็นวิธีการตรวจสอบที่เป็นรูปธรรมโดยคุรุสภาซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยต่างประเทศ

กลิสสันและดูริก (Glisson and Durick.1988 : 61- 81) ได้ทำการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณสุขชุมชน 22 แห่งที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญกำลังใจต่ำ เบื่อหน่าย ท้อแท้ในการทำงาน อัตราการขาดงานสูง คุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐานจำนวน 319 คน พบว่า ลักษณะของงานที่ทำให้มีความหลากหลายงานที่มีความสำคัญ ลักษณะองค์กรด้านการปกครองบังคับบัญชา และอายุขององค์กร ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนรายได้และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ไอเซนเบอร์และคณะ (Eisenberger and others. 1990 : 51-59) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอาชีพต่างๆ 6 อาชีพ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจสายตรวจ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรในด้านต่างๆ เช่น รายได้ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา กับความอุตสาหในการทำงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทน

แมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James.1991 : 127 – 133) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทางจำนวน 194 คน และวิศวกรจำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า สำหรับกลุ่มพนักงานขับรถประจำทาง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ ความภูมิใจในองค์กร อายุงาน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเครียดทางบทบาท และความเครียดในงาน ขณะที่เพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ สำหรับกลุ่มวิศวกร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร คือลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพ แต่อายุงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

แทนเนนโบม และแมทธิว (Tannenbaum and Mathieu.1991 : 759 – 769) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของความรู้สึกลำเร็จในงานตามที่คาดหวังของทหารใหม่ของกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกา จำนวน 666 คน ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ความหวัง หลังจากที่ถูกทหารใหม่ได้รับการฝึกฝนอย่างหนักแล้ว หรือการรับรู้ในคุณค่าแห่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง แต่ อายุ เพศ ไม่มีมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยในประเทศ

สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 129 – 139) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตอกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ ระดับ (ซี) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสได้ปะทะสังสรรค์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของกองสารวัตรนักเรียน ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในงาน พบว่า ทศนคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงานตอกองสารวัตรนักเรียน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญตอกองสารวัตรนักเรียน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ระดับการจากกองสารวัตรนักเรียน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญตอกองสารวัตรนักเรียน มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญตอกองสารวัตรนักเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองสารวัตรนักเรียน

นาเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : 95 – 100) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานนายกรัฐมนตรี ของข้าราชการสำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุงาน ด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำทากงานที่มีโอกาสก้าวหน้า งานที่ผูกพันปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร และได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ เจตคติของกลุ่ม ผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แต่ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 94 – 98) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน การได้เข้าใจงานอย่างถ่องแท้ งานที่ได้รับทราบผลย้อนกลับ และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบด้านการขัดแย้งในบทบาท กับความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร

หวัน แดงทิพย์ (2537 : 107) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต้องงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย จากงานวิจัยพบว่า ทักษะที่มีต้องงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 144) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ ศักยภาพการจูงใจการทำงาน การสื่อสาร และสัมพันธภาพ แต่ความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท มีอิทธิพลเชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยและองค์ประกอบในด้านต่างๆ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์การทำงาน อันจะส่งผลในการพัฒนาและการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

งานวิจัยต่างประเทศ

เอชเชวาเรีย (อุไรพร พานิชกุล. 2539 : 68 ; อ้างอิงจาก Echevaria.1981) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมครูประจำการ ตามการรับรู้ของครูผู้สอนและครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาของประเทศเปอร์โตริโก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสำรวจ การประเมินความต้องการของครู (Teacher Need Assessment Survey) กลุ่มประชากร ได้แก่ ครู 283 คน ครูใหญ่ 28 คน โรงเรียนในประเทศเปอร์โตริโก โดยศึกษาความต้องการฝึกอบรมครูในประเด็น ดังนี้

1. การประเมินพฤติกรรมของนักเรียน
2. การเตรียมการสอน
3. การดำเนินการสอน
4. การปฏิบัติการบริหาร
5. การสื่อความหมายและมนุษยสัมพันธ์
6. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
7. การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง

ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นในเรื่องความต้องการฝึกอบรม ตามทรรศนะของครูผู้สอนและครูใหญ่แตกต่างกัน แต่ทั้ง 2 กลุ่มเห็นพ้องต้องกันในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความเห็น กล่าวคือ การเตรียมการสอนเป็นสิ่งที่ต้องการอบรมมากที่สุด รองลงมาคือการดำเนินการ

งานวิจัยภายในประเทศ

งามนิจ จันทรา (สุพรรณนิภา ฟุ้งทอง. 2541 : 31 อ้างอิงจาก งามนิจ จันทร.2536 : 163) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่าจากการศึกษาปัญหาและความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการให้ศูนย์พัฒนาทางการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา จัดให้มีการนิเทศงานอย่างน้อย 1 ครั้ง

สงวน อินตะจวง (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความต้องการและปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษา ตามทฤษฎีของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน วุฒิทางการศึกษา และอายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาครูประถมศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับสูง หากสรุปเป็นรายข้อพบว่า การสนับสนุนครูที่ปฏิบัติราชการดีเด่นมีความต้องการสูงสุด รองลงมาคือทำงานเป็นทีมกับเพื่อนครู และการมีเอกสารทางวิชาการเพื่อใช้ในการสอนอย่างเพียงพอ ส่วนปัญหาการพัฒนาครูทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สรุปเป็นรายข้อ พบว่า การบริการใส่ตัวชุดให้เพียงพอต่อการเรียนการสอนมีปัญหาสูงสุด รองลงมาคือ การให้รางวัลแก่ครูที่เป็นผู้คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาครูประถมศึกษา พบว่า ครูที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาครูทุกด้าน ส่วนครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน และมีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษา พบว่า ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน อายุราชการต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาครูทุกด้านแตกต่างกัน ส่วนครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีปัญหาการพัฒนาครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน

นิสากร พิมพ์ทอง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการรับฝึกอบรมของครูโรงเรียน อนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนและด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมของครูโรงเรียน อนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนระดับอนุบาล และประสบการณ์ในฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอนระดับอนุบาล และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการรับฝึกอบรมของครูโรงเรียน อนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี มีความต้องการการรับฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการรับฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักสูตรและด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการการรับฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความต้องการการรับฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการรับฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ครูที่มีประสบการณ์ในฝึกอบรมมีความต้องการการรับฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน อนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรีมีความต้องการการรับฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถภาพการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รองลงมาคือการผลิตสื่อการสอนที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียนให้เข้าใจง่ายและสนุกสนาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ครูทุกคนมีความต้องการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับที่มาก คือด้านการจัดหลักสูตร ด้านการจัดทำแผนประสบการณ์ ด้านการนำเทคนิคมาใช้ ด้านการผลิตสื่อและการจัดหาสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผล การสอนเพื่อสามารถนำความรู้ในการพัฒนาตนเองไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศและภายในประเทศ

Randall (1975:21-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยสูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ในส่วนปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พอใจ โดยปัจจัยสูงใจจะส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ทำทนาย และการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูนจะส่งผลในด้านนโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหารความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเงื่อนไขของงาน

จิตตา ยุติ. (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ที่มีอายุการทำงานภายในบริษัทตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งหมด 570 คน ผลการวิจัยสรุปว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทํานปฏิบัติงานอยู่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานพูนทรัพย์แคน จำกัด ปัจจัยด้าน การบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานและด้านความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยด้านจิตที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานพูนทรัพย์แคน จำกัด

วันวิสาข์ เกิดผล.(2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสรุปว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนการเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและขัดแย้งในระดับปานกลาง พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุดและขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริกุล เกรียงไกร (2541: 87-89) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริการลูกค้า บริษัทแอดวานด์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสำเร็จของงาน มีความพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมพนักงานบริการลูกค้า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และในส่วนระดับการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้น ยังอยู่ในระดับปานกลาง

อักรินทร์ พาฬเสวด. (2546:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาตามปัจจัยพบว่า ด้านปัจจัยเชิงจิตพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านจิตมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แต่เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางตรงข้าม ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพในการทำงาน เพศ อายุ แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร นโยบาย ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จของงาน แรงจูงใจและความพึงพอใจของครู มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 435 โรงเรียน 50 เขต จำนวนครู 11,870 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 25 โรงเรียน 5 เขต จำนวนครู 439 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 จากการสำรวจข้อมูลประชากร จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร แล้วทำการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยให้เขตเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ทำการสุ่มประมาณ 10 % เพียงพอกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างซึ่งเทียบมาจากตาราง(ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ. 2544 : 133) จากจำนวน 50 เขต ได้จำนวนทั้งสิ้น 5 เขต ได้แก่ เขตบางกอกใหญ่ เขตบางขุนเทียน เขตบางคอแหลม เขตธนบุรี เขตประเวศ จำนวน 61 โรงเรียน จำนวนครู 1,457 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียนแต่ละเขต โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด คือโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก ทำการสุ่มชั้นละประมาณ 30 % (เพียงพอกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างซึ่งเทียบมาจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง(ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ. 2544 : 133) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % (α).05 เมื่อยอมให้ความคาดเคลื่อนของการประมาณค่าเฉลี่ย เกิดขึ้นในระดับ ± 5 % ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 25 แห่ง จำนวนครูทั้งสิ้น 439 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สำนักงานเขต	ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	บางกอกใหญ่	ขนาดใหญ่	โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม	25
2.	บางกอกใหญ่	ขนาดใหญ่	โรงเรียนวัดท่าพระ	20
3.	บางกอกใหญ่	ขนาดกลาง	โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี	15
4.	บางกอกใหญ่	ขนาดเล็ก	โรงเรียนวัดตี่ดวด	8
5.	บางขุนเทียน	ขนาดใหญ่	โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา	30
6.	บางขุนเทียน	ขนาดใหญ่	โรงเรียนวัดเลา	25
7.	บางขุนเทียน	ขนาดใหญ่	โรงเรียนวัดกำแพง	25
8.	บางขุนเทียน	ขนาดกลาง	โรงเรียนคลองห้วยทราย	16
9.	บางขุนเทียน	ขนาดเล็ก	โรงเรียนวัดบัวผัน	10
10.	บางขุนเทียน	ขนาดเล็ก	โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์	8
11.	บางคอแหลม	ขนาดใหญ่	โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม	23
12.	บางคอแหลม	ขนาดใหญ่	โรงเรียนวัดราชสิงขร	23
13.	บางคอแหลม	ขนาดกลาง	โรงเรียนวัดจันทร์ใน	19
14.	บางคอแหลม	ขนาดกลาง	โรงเรียนวัดลาดบัวขาว	15
15.	บางคอแหลม	ขนาดเล็ก	โรงเรียนวัดจันทร์นอก	11
16.	ธนบุรี	ขนาดใหญ่	โรงเรียนวัดกระเจ้าปนิจ	25
17.	ธนบุรี	ขนาดกลาง	โรงเรียนวัดเวฬุราชิน	17
18.	ธนบุรี	ขนาดกลาง	โรงเรียนวัดโพธิ์นิมิตร	18
19.	ธนบุรี	ขนาดเล็ก	โรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ	7
20.	ประเวศ	ขนาดใหญ่	โรงเรียนวัดตะกล้า	20
21.	ประเวศ	ขนาดใหญ่	โรงเรียนกระทุ่มเสือปลา	20
22.	ประเวศ	ขนาดใหญ่	โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์	20
23.	ประเวศ	ขนาดกลาง	โรงเรียนคลองปึกหลัก	18
24.	ประเวศ	ขนาดเล็ก	โรงเรียนสุเหร่าศาลาลอย	11
25.	ประเวศ	ขนาดเล็ก	โรงเรียนสุเหร่าบ้านม้า	10
รวมจำนวนครูทั้งสิ้น				439

ที่มา : ข้อมูลสถิติสารสนเทศสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2549)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 6 ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

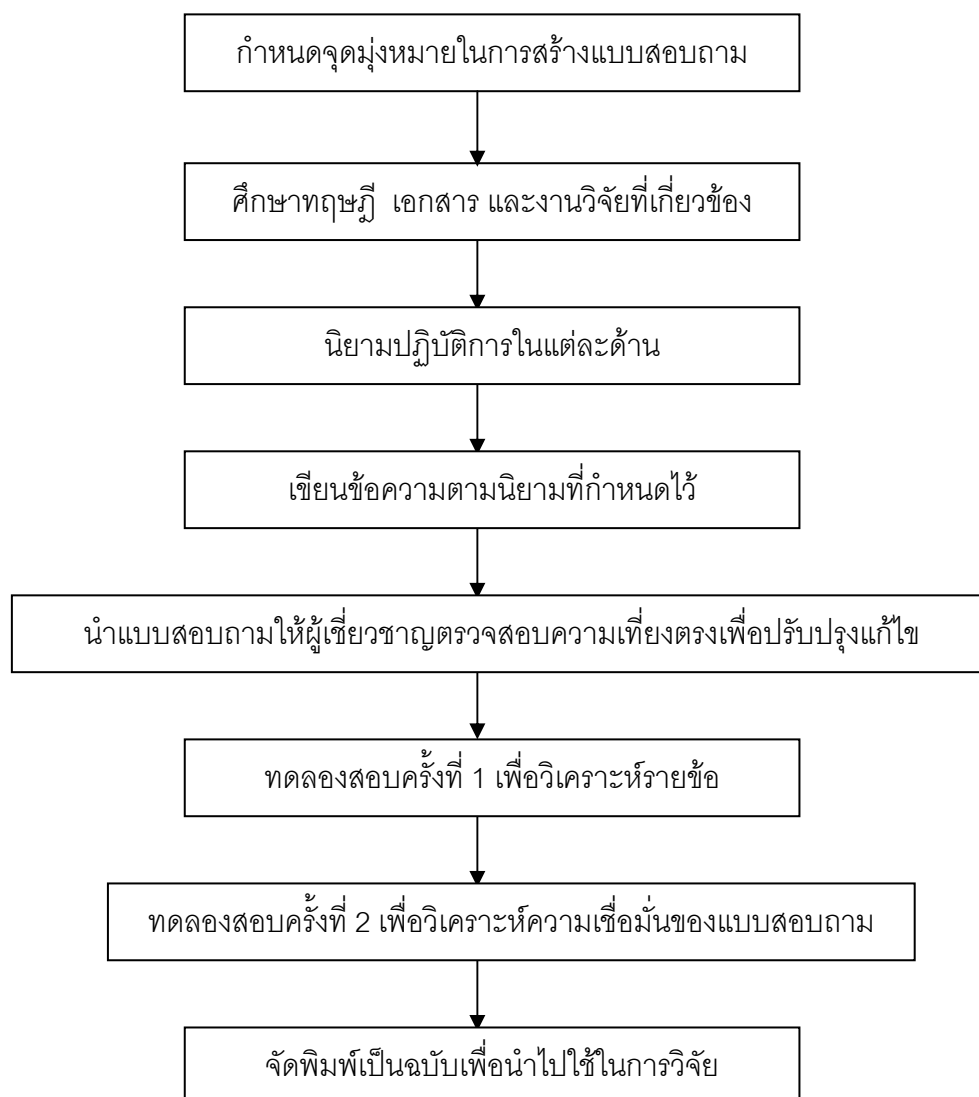
ฉบับที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเอง จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 80 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้



ภาพประกอบ 7 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

จากภาพประกอบ 7 เป็นการแสดงลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดของการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการวัด ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

2. ศึกษาทฤษฎีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ของแบนดูรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง

4. สร้างแบบสอบถามโดยเขียนข้อความตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

4.1 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง 30 ข้อ

4.2 ความผูกพันต่อองค์กร 40 ข้อ

4.3 การพัฒนาตนเอง 30 ข้อ

5. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญสำเร็จการศึกษาปริญญาโททางด้านการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารจำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Consistency : IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและถูกต้องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญได้ดังนี้ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้

แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเอง 25 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.8 -1.00

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร 30 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.8 -1.00

แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง 25 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.8 -1.00

6. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วจากข้อที่ 5 ไปทดสอบครั้งที่ 1 กับ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item – total correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Coefficient) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ซึ่งได้แบบสอบถามวัดปัจจัย แต่ละด้านไว้ดังนี้

6.1 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r)

ระหว่าง .28 - .64

6.2 ความผูกพันต่อองค์กร 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .31 - .74

6.3 การพัฒนาตนเอง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .28 - .64

7. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 6 ไปทดสอบครั้งที่ 2 กับ ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบัค (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น .84

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น .88

แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น .89

8. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 7 มาทำการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาได้แก่

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

โดยมีวิธีการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษานิยาม ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถาม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม
2. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ จากแนวทางการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยเขียนตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด
3. นำแบบสอบถามที่ต้องการมาพัฒนา มาปรับแก้ไขเรื่องภาษา และปรับสเกลของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ ได้แก่มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จำนวน 100 คน จากนั้นนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น .80

แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่น .83

แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมีค่าความเชื่อมั่น .96

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 4 มาทำการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของทิพมาศ แก้วchim (2542) ซึ่งใช้กับอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ มีค่าอำนาจจำแนก (t) อยู่ระหว่าง 1.73 – 8.24 มีค่าความเชื่อมั่น .92 ผู้วิจัยปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับข้อความคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วนำไปทดลองใช้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับใหม่

หลังจากที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานไปทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .44 ถึง .63 เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง และตรวจสอบ คุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งคัดเลือกไว้จำนวน 20 ข้อ ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .35 ถึง .62 และมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .90

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครูของปิยะมาศ ดาราพานิชย์ (2545) ซึ่งใช้กับครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ มีค่าอำนาจจำแนก (t) อยู่ระหว่าง 1.98 – 4.65 มีค่าความเชื่อมั่น .94 ผู้วิจัยปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับข้อความคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วนำไปทดลองใช้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับใหม่

หลังจากที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครูไปทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .45 ถึง .69 เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง และตรวจสอบ คุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งคัดเลือกไว้จำนวน 15 ข้อ ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .58 ถึง .74 และมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .93

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพรทิพย์ อรุณทอง (2541) ซึ่งใช้กับครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ มีการปฏิบัติมากที่สุด มีการปฏิบัติมาก มีการปฏิบัติน้อย มีการปฏิบัติน้อยที่สุด มีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ มีค่าอำนาจจำแนก (t) อยู่ระหว่าง 3.54 – 10.13 มีค่าความเชื่อมั่น .96 ผู้วิจัยปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับข้อความมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย แล้วนำไปทดลองใช้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับใหม่

หลังจากที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไปทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .22 ถึง .68 เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง และตรวจสอบ คุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งคัดเลือกไว้จำนวน 80 ข้อ ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก(r)อยู่ระหว่าง .36 ถึง .68 และมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .97

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความในแบบสอบถามเป็นประโยคที่แสดงความรู้สึกหรือการปฏิบัติตนที่มีต่อปัจจัยแต่ละด้านทั้งทางบวกและทางลบ ให้ครูเลือกคำตอบโดยการเครื่องหมาย ($\sqrt{\quad}$) ลงในช่องที่ต้องการจะตอบเพียงช่องเดียวในหนึ่งข้อความ แบ่งเป็น 6 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเองของครู จำนวน 15 ข้อ ขอความกรุณา ให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับ

ข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0	ท่านได้รับมอบงานที่ตรงกับความสามารถของตน				
00	ท่านมั่นใจว่าจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา จะช่วยให้สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี				

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ข้อความทางบวก	3	2	1	0
ข้อความทางลบ	0	1	2	3

การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (15 ข้อ ช่วงคะแนนระหว่าง 0 - 45 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 33.76 – 45.00	หมายถึง	มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองมาก
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 22.51 – 33.75	หมายถึง	มีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ค่อนข้างมาก
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 11.26 – 22.50	หมายถึง	มีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 0 – 11.25	หมายถึง	มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองน้อย

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 20 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับการปฏิบัติตนของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
 เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
 ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0	ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงาน				
00	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น				

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ข้อความทางบวก	3	2	1	0
ข้อความทางลบ	0	1	2	3

การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (20 ข้อ ช่วงคะแนนระหว่าง 0-60 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 45.00 – 60.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 30.00 – 44.99 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	15.00 – 29.99	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	0 – 14.99	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 15 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ				
00	ท่านคิดว่าอาชีพครูต้องเสียสละ				

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ข้อความทางบวก	3	2	1	0
ข้อความทางลบ	0	1	2	3

การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู (15 ข้อ ช่วงคะแนนระหว่าง 0 - 45 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	33.76 – 45.00	หมายถึง	มีเจตคติต่อวิชาชีพครูมาก
-------------------------	---------------	---------	--------------------------

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	22.51 – 33.75	หมายถึง	มีเจตคติต่อวิชาชีพครูค่อนข้างมาก
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	11.26 – 22.50	หมายถึง	มีเจตคติต่อวิชาชีพครูค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	0 – 11.25	หมายถึง	มีเจตคติต่อวิชาชีพครูน้อย

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันกับองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความผูกพันกับองค์กร จำนวน 20 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ

โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านมาก
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่ปฏิบัติเลย
0	ท่านพร้อมที่จะทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร				
00	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร				

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่ปฏิบัติเลย
ข้อความทางบวก	3	2	1	0
ข้อความทางลบ	0	1	2	3

การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (20 ข้อ ช่วงคะแนนระหว่าง 0 - 60 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	45.00 – 60.00	หมายถึง	มีความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	30.00 – 44.99	หมายถึง	มีความผูกพันกับองค์กรมาก
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	15.00 – 29.99	หมายถึง	มีความผูกพันกับองค์กรน้อย
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	0 – 14.99	หมายถึง	มีความผูกพันกับองค์กรน้อยที่สุด

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามวัดการพัฒนาคณะ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามการพัฒนาคณะ จำนวน 15 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับความต้องการและการปฏิบัติตนของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ

โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติตนของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติตนของท่านมาก
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติตนของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติตนของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการหรือการปฏิบัติตน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่ปฏิบัติเลย
0	ท่านเต็มใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม				
00	ท่านต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่ปฏิบัติเลย
ข้อความทางบวก	3	2	1	0
ข้อความทางลบ	0	1	2	3

การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง (15 ข้อ 45 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 33.76 – 45.00	หมายถึง มีการพัฒนาตนเองมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 22.51 – 33.75	หมายถึง มีการพัฒนาตนเองมาก
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 11.26 – 22.50	หมายถึง มีการพัฒนาตนเองค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 0 – 11.25	หมายถึง มีการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 80 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านมาก
น้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย
0	ทำการประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน				
00	ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย				

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย
ข้อความทางบวก	3	2	1	0
ข้อความทางลบ	0	1	2	3

การแปลความหมายคะแนนของประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (80 ข้อ ช่วงคะแนนระหว่าง 0 - 240 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 180.00 – 240.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 120.00 – 179.99 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูค่อนข้างมาก

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 60.00 – 119.99 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูค่อนข้างน้อย

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 0 – 59.99 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูน้อยที่สุด

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือจากจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปขอนหนังสือขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. ส่งหนังสือขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์ ซึ่งออกให้โดยสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครไปยังสำนักงานเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามลำดับและทางสำนักงานเขตจะส่งหนังสือดังกล่าวไปทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
4. ติดต่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการใช้แบบสอบถาม
5. จัดเตรียมแบบสอบถามให้มากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 20 เพื่อให้ในกรณีที่ต้องคัดเลือกแบบสอบถามที่ครูตอบไม่สมบูรณ์ หรือไม่มีความตั้งใจในการตอบออกไป
6. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย และ จากสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครไปพบผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 – 18 มีนาคม พ.ศ. 2550 โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ชี้แจง การตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับให้กับคณะครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแจ้งให้ครูและผู้บริหารวางใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อกณะครูและทางโรงเรียนแต่อย่างใด เพื่อว่าครูจะให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด โดยโรงเรียนส่วนใหญ่ผู้วิจัยได้รับอนุญาตให้ทำการเก็บ

ข้อมูลได้ในช่วงวันที่มีการประชุมครู ส่วนบางโรงเรียนผู้วิจัยได้อธิบายขั้นตอนการการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับให้กับผู้ช่วยฝ่ายธุรการ และได้ช่วยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามและนัดหมายให้มารับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนด

7. ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ได้รับการตอบที่ไม่สมบูรณ์ หรือว่ามีร่องรอยระบุถึงการไม่ตั้งใจทำแบบวัด โดยพิจารณาตามขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยจำนวน 439 คน เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้มาจากโรงเรียน 3 ขนาดคือ โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 65 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 118 คน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 256 คน

8. นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

1. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามปัจจัยบางประการและแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่ตั้งไว้
2. หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถามปัจจัยบางประการในแต่ละด้าน และแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
3. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน ระหว่างปัจจัยบางประการด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
5. หาค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของแบบสอบถามปัจจัยบางประการ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่หาคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Consistency : IOC) นิยามกับข้อคำถาม ใช้สูตรของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน(Rovinell and Hambleton) (ล้วนสายยศและอังคณา สายยศ.2543 : 248)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ซึ่งเป็นการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมยกเว้นข้อของมันเอง (Item – total correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Coefficient) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545 : 166)

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

เมื่อ	r_{XY}	แทน	ค่า Item – total correlation
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนรวมของข้ออื่นๆที่เหลือทุกข้อ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

1.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) (ลัวัน สายยศ. 2536: 171)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.1 หาสถิติพื้นฐานของแบบสอบถาม

2.1.1 ค่าเฉลี่ย

2.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน
(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 314)

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

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

2.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t – test
(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 317)

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยใช้สูตร (Kerlinger and pedhazur.1973 :136 – 137)

$$R_{Y.123 \dots n} = \sqrt{\sum \beta_i r_{x_i y}}$$

เมื่อ	$R_{y.123 \dots n}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง n กับตัวแปรตาม y
	β_i	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	$r_{x_i y}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X_i) กับตัวแปรตาม (y)

2.5 ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยใช้สูตร (Kerlinger and pedhazur.1973 : 159)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F – Distribution)
	R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

2.6 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ Score Weight (b) คำนวณได้โดยใช้สูตร (Kerlinger and pedhazur.1973 : 61)

$$b_i = \beta_i \frac{S_y}{S_i}$$

เมื่อ	b_i	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระแต่ละตัว
	β_i	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระแต่ละตัว
	S_i	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระแต่ละตัว
	S_y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม

2.7 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน Beta Weight (β) โดยใช้สูตร (ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2540: 346)

$$\beta_i = b_i \frac{S_i}{S_y}$$

เมื่อ	b_i	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i ในรูปคะแนนดิบ
	β_i	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S_i	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ i
S_y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม

2.8 ทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระ โดยใช้ t - test
(ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2540: 344)

$$t_i = \frac{b_i}{SE_{b_i}} \quad ; \text{ df} = N - k - 1$$

เมื่อ	t_i	แทน	ค่าการแจกแจงแบบทีของน้ำหนักความสำคัญ
	b_i	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญตัวที่ i ในรูปคะแนนดิบ
	SE_{b_i}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญ
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X_1	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
X_2	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน
X_3	แทน	เจตคติต่อวิชาชีพครู
X_4	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
X_5	แทน	การพัฒนาตนเอง
Y	แทน	ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
k	แทน	จำนวนข้อ
K	แทน	คะแนนเต็มทั้งฉบับ
M	แทน	ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามทั้งฉบับ
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$S_{\bar{x}}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย
r_{XY}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวน (Mean Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2_{adj}	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบปรับแก้
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที
r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถามวัดปัจจัยแต่ละด้าน ทั้ง 5 ด้าน และแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
3. คำนำนัยสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

วิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งผลปรากฏดังนี้

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยและประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	k	K	M	S	$S_{\bar{x}}$	การแปลผล
การรับรู้ความสามารถของตนเอง(X_1)	15	45	32.88	4.32	.20	ค่อนข้างสูง
แรงจูงใจในการทำงาน(X_2)	20	60	41.27	5.82	.27	ค่อนข้างสูง
เจตคติต่อวิชาชีพครู(X_3)	15	45	35.80	5.40	.25	สูง
ความผูกพันต่อองค์กร(X_4)	20	60	44.75	6.60	.31	ค่อนข้างสูง
การพัฒนาตนเอง(X_5)	15	45	32.10	4.86	.23	ค่อนข้างสูง
ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู(Y)	80	240	171.77	23.66	1.12	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู(Y) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 171.77 คะแนน ส่วนตัวแปรปัจจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง(X_1) แรงจูงใจในการทำงาน(X_2) ความผูกพันต่อองค์กร(X_4) การพัฒนาตนเอง(X_5) ในระดับค่อนข้างสูง ส่วน เจตคติต่อวิชาชีพครู(X_3) อยู่ในระดับสูงโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.88 , 41.27 , 44.75 , 32.10 และ 35.80 ตามลำดับ

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย พบว่าปัจจัยแต่ละตัวมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .20 ถึง .31 สำหรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) มีค่าเท่ากับ 1.12

2. การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1 (การรับรู้ความสามารถของตนเอง)	1.000	0.637**	0.445**	0.485**	0.358**	0.465**
X_2 (แรงจูงใจในการทำงาน)		1.000	0.470**	0.596**	0.383**	0.489**
X_3 (เจตคติต่อวิชาชีพครู)			1.000	0.626**	0.362**	0.393**
X_4 (ความผูกพันต่อองค์กร)				1.000	0.537**	0.538**
X_5 (การพัฒนาตนเอง)					1.000	0.529**
Y (ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู)						1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X_1) แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) , เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_3) , ความผูกพันต่อองค์กร (X_4) , การพัฒนาตนเอง (X_5) พบว่าตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.358 – 0.637

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่าตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.393 – 0.538

3. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F - test) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
Regression	5	102,939.07	20587.814	62.582 **	.000
Residual	433	142,446.15	328.975		
Total	438	245,385.22			
R = .648 R ² = .419 R ² _{adj} = .413					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่า 0.648 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เท่ากับ .419 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 41.9

3.2 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญของสถิติของ
ค่าน้ำหนักความสำคัญโดยใช้ค่าที (t - test) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครู

ตัวแปร	β	b	SE _b	t
การรับรู้ความสามารถของตนเอง(X ₁)	.160	.873	.268	3.256**
แรงจูงใจในการทำงาน(X ₂)	.142	.578	.214	2.702**
เจตคติต่อวิชาชีพครู(X ₃)	.020	.088	.210	.420
ความผูกพันต่อองค์กร(X ₄)	.200	.718	.201	3.578**
การพัฒนาตนเอง(X ₅)	.303	1.472	.213	6.912**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัย
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง(X₁), แรงจูงใจในการทำงาน(X₂) , ความผูกพันต่อองค์กร(X₄),
การพัฒนาตนเอง(X₅) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) อยู่
ระหว่าง .142 - .303 ส่วนปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู(X₃) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีสมมติฐานของการวิจัย คือ ปัจจัยบางประการได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และมีค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 25 โรงเรียน 5 เขต จำนวนครู 439 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มชนิดสองขั้นตอน (Two - Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 6 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 3 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเอง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .28 - .64 มีค่าความเชื่อมั่น .84 ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .31 - .74 มีค่าความเชื่อมั่น .88 ฉบับที่ 5 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .276 - .644 มีค่าความเชื่อมั่น .89 และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .87 ฉบับที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .79 ฉบับที่ 6 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 80 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .96 การดำเนินการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่วางแผนไว้มากกว่า ร้อยละ 20 ซึ่งผู้วิจัยใช้เวลาเก็บตั้งแต่วันที่ 1-18 มีนาคม 2550 หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน ทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่ตอบสมบูรณ์จำนวนจริง 439 ฉบับ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for window หาค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของคะแนนจากแบบสอบถามทุกฉบับ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณระหว่าง

ตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ค่า F - test และวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมในการพึงตนเองของนักเรียน และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ค่า t - test

สรุปผลการวิจัย

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.358 – 0.637

ตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.393 ถึง 0.538

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย กับประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .648 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เท่ากับ .419 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 41.9

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย กับประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) อยู่ระหว่าง .142 - .303 โดยปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร , ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้าน เจตคติต่อวิชาชีพครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสูงสุด ($r = 0.538$) ดังที่แมทธิว และซาแจค (Mathieu and Sajak. 1990 : 171-194) ศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อัตราการเปลี่ยนงาน และความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานของบุคคลและ อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529 : 38-41) พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมดังนี้ 1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการที่จะมาทำงานมากกว่า คนที่มีความผูกพันต่ำ 2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาค้นคว้า นักวิชาการพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ระหว่าง ความตรงต่อเวลาในการทำงาน 3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์กรเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานและมีผลกระทบต่อการทำงาน พฤติกรรมทั้ง 3 อย่าง เป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นหากบุคคลผู้นั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ก็อาจจะเกิดพฤติกรรมทั้ง 3 ด้านดังกล่าวซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน

ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สอดคล้องกับทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura.1977a,1977b; Schunk.1981) แบนดูรา ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อบุคคลในด้านต่างๆดังนี้ “ ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่า เขามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำ มักจะขาดความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงาน หลีกเลียงงาน ท้อทอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ทำให้ผลงานที่ได้ขาดประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในด้านปัจจัยค่าจูงและปัจจัยกระตุ้นของเฮิร์เบอร์ก (Herzberg.1959:113-15) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน ความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความผูกพันกันเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 66-67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อผู้นำพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชม ภูมิภาค (2516: 155) กล่าวถึง ความสำคัญของเจตคติต่อวิชาชีพครูไว้ว่า อุปสรรคที่สำคัญที่สุดต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของครูคือ เจตคติต่อวิชาชีพครูเอง ถ้าครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพก็จะทำให้ครูพึงพอใจ มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และประสบความสำเร็จในการทำงาน ตรงกันข้ามกับคนที่มีความรู้แต่ขาดเจตคติต่อวิชาชีพของตนเองย่อมจะทำให้เป็นครูที่ดีไม่ได้ ดังที่ประไพศรี ตยานันท์ (กระทรวงศึกษาธิการ (21).2540 : 13-14 ; อ้างอิงมาจาก ประไพศรี ตยานันท์.2533) ได้ประเมินโครงการคุรุทายาทของวิทยาลัยครู พบว่า ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทในด้านทัศนคติต่ออาชีพครู มีความรักและศรัทธาในอาชีพครูมากที่สุด รองลงมาคืออุดมการณ์ต่อความเป็นครู และในด้านความพึงพอใจโดยรวม พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพอใจมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ รองลงมา คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู

ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวฤทธิ์ ขำเหล็ก (2546: บทคัดย่อ) การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้อยู่ในระดับมากด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไฉมยง ชมภูคำ (2540:บทคัดย่อ) พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษา ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากในด้านการไปศึกษาต่อ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในการกำกับของกระทรวง มีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพกำกับดูแลปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ฉะนั้นครูต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม

2. คำนำนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ปรากฏว่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง ส่งผลทางบวกต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมากที่สุด รองลงมาคือการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งอภิปรายผลแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้งนี้เนื่องมาจาก หน่วยงานหรือองค์กรซึ่งในที่นี้หมายถึง โรงเรียนวางนโยบายและแผนงาน โดยให้บุคลากรครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และจัดสรรตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบเป็นที่พอใจและยอมรับของบุคลากรครู ตลอดจนสนับสนุนและให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน จนทำให้ข้าราชการครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงเสียสละ ทุ่มเทการทำงานด้วยความตั้งใจ ส่งผลให้หน้าที่การงานของตนเจริญก้าวหน้าผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบร็อคเกอร์ และคณะ (Brockner and others. 1992 : 241-261) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้องค์กรปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรม กับความผูกพันต่อองค์กร ของชาวเมืองชิคาโก พบว่า พนักงานที่รับรู้ว่าการปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าบุคคลที่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความเป็นธรรมระดับความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงอย่างรวดเร็ว ดังที่สเตียร์ (Steers. 1984 : 465-466) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความตั้งใจของบุคคลที่จะทุ่มเทกับการทำงาน เพื่อองค์กรมีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความพยายามในการทำงาน ดังที่ ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติอันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจ และทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องมาจากหน่วยงานทางการศึกษาและผู้บริหารทางการศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั้งทางด้านการอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตลอดจนข้าราชการครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ยิ่งถ้าครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและแสวงหาความรู้ให้กับตนเองในทุกๆด้านแล้วย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ถวิล มาตรฐาน (2542: 2) กล่าวว่า วัฏฏะ ในการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับ “ คุณภาพของครูผู้สอน ” คือ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ขนขวายหาความรู้ใหม่ๆ และมีเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชัน เคนจตุรัส (2539 : 78) ที่พบว่า

ครูประถมศึกษาที่มีสมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นสมรรถภาพพื้นฐานสำหรับการเป็นครูและสถาบันที่ผลิตครูได้มีการอบรมครู ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถภาพด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องมาจากพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงกระตุ้นและสาเหตุต่างๆ การปฏิบัติงานก็นับได้ว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้น ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจทั้งทางด้าน ขวัญกำลังใจ แรงเสริม รางวัล ความก้าวหน้าให้กับบุคลากรของตน ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจต่างๆ เขาก็อาจจะทุ่มเทกำลังกายกำลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดมกำลังผลิตผลงานอันจะเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1970: 225-236) ได้กล่าวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจ หรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะได้รับยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนิโกร (Nigro. 1984:10) ที่ได้ศึกษาการสร้างความมั่นใจการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาก็จะมีขวัญและกำลังใจของครูที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูขึ้นอยู่กับความภาคภูมิใจในตนเอง ครูที่ได้รับการชมเชย และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาก็จะมีขวัญและกำลังใจ และสัมพันธ์กับงานวิจัยของ ปาร์เกอร์ และ พาร์ทริดจ์ (Parker and Patrige.1991:13) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจตามความคาดหวังของครู พบว่าการกระทำบางอย่างมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจครู เช่น วิทยุทัศน์ การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมการให้กำลังใจ การยกย่อง การยอมรับและการให้รางวัล

ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคคลที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองสูง ย่อมเกิดความมั่นใจ มีความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาลดจนปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ อาจจะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หลีกเลียงงานลังเลในการตัดสินใจ ท้อถอยและอาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ สอดคล้องกับวัลภา สบายยิ่ง. (2542. : 55) ได้ศึกษาการรับรู้ในความสามารถของกลุ่มครู ก่อนการปฏิบัติงานในประเทศเกาหลี โดยศึกษาถึงความแตกต่างในความสามารถในการสอนระหว่างครูสอนนักเรียนปฐมวัยกับครูสอนนักเรียนประถมศึกษาที่เพิ่งเริ่มทำงานกับครูที่ผ่านการอบรมตามโปรแกรมแล้ว พบว่าครูที่มีประสบการณ์และรับรู้ในความสามารถของตนเองจะพัฒนาการเรียนการสอนได้ดีกว่า

ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถึงแม้ว่าครูจะมีเจตคติต่อวิชาชีพครูไปในทางบวกหรือทางลบก็ตาม ก็จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแต่อย่างใด ทั้งนี้เนื่องจาก ครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และมีภาระหรือครอบครัวที่จำเป็นจะต้องดูแล และครูทุกคนมีความตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตน ดังนั้นถึงแม้ว่าตนเองจะมีแนวความคิดหรือแรงศรัทธาในวิชาชีพครูมากน้อยเพียงใดก็ตาม ก็จะไม่ส่งผลใดๆต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และอาจเป็นเพราะเจตคติเป็นเพียงความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะส่งเสริมให้ครูมี ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ ตลอดจนภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง โดยจัดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทั่วถึง ด้านแรงจูงใจในการทำงานผู้บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรมหรือเสริมแรงกระตุ้นในการทำงาน เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร องค์กรทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน โดยทำให้บุคลากรทุกคนมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ด้านการพัฒนาตนเอง องค์กรทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการและสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพราะถ้าครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับคุณวุฒิ เพศ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนจัดสรรทรัพยากรบุคคล

2.2 ควรสำรวจประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ กับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ครูในระดับอื่นๆ และในสังกัดอื่นๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่เหมาะสม เพราะการศึกษาวิจัยจากกลุ่มประชากรที่แตกต่างกันออกไป ตลอดจนตัวแปรปัจจัยต่างๆ นอกเหนือจากงานวิจัยนี้ จะทำให้เราทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ให้มีแนวทางในการพัฒนา วางแผนจัดระบบองค์กรและแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา. *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวัง*
ในผลการเรียนภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การสอนภาษาอังกฤษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529). *แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา*
ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รางวัล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
- ศรีนครินทร์วิโรฒ. อดสำเนา
- กิติมา ปริดีดิolk. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ.* กรุงเทพฯ : ณะการพิมพ์
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บำรุงสาสน์.
- กระทรวงศึกษาธิการ (1). (2540). *การประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการคุรุทายาท*
 (พ.ศ.2535-2539). กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงฯ.
- ชนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศรีรงค์. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร.* กรุงเทพฯ:
โครงการคุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2534). คณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพ.
 รายงานการศึกษาเรื่องเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2539). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. ฝ่ายวิจัย กองวิชาชีพครู.* กรุงเทพฯ:
 คุรุสภาลาดพร้าว.
- งามพัคตร์ เจริญวัย. (2542). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานเทศบาล*
สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2546). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์ในทศวรรษหน้า .*
 ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตตา ยุติ. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์*
แคน จำกัด. ปรินญานิพนธ์ . (บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติมา จุมทอง. (2537). *ผลของการสอนตนเองต่อความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์*
ในวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต ภาคจิตวิทยาบัณฑิต
- วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไฉมยง ชมพุดา.(2541). *ศึกษาความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.*
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- ชงค์ วงษ์ชั้น. (2508 : 48-56). รายงานการวิจัยเรื่อง การติดตามคุณภาพและประสิทธิภาพของแบบ
ประเมินตนเองสำหรับครูมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชม ภูมิภาค. (2516). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัยนาถ นาคบุปผา. (2529). พื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ, “ *คุรุปริทัศน์*. 11 : 54-58 ;
สิงหาคม.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา
และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ก. (2546). การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.
ศษ.ม. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนานา
- ชนินทร์ เกตุขำ. (2532). ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (ค.ม.) จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. อุดลำนานา.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2544). คู่มือนักฝึกอบรมอาชีพ : การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด นวัตกรรมพิมพ์.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (1). (ม.ป.ป.). ทศนคติต่อการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
อุดลำนานา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ฐิติพัฒน์ สงบกาย. (2533). ผลของการกำกับตนเองต่อความคาดหวังเกี่ยวกับ ความสามารถของ
ตนเองและ ผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารณี พานทอง. (2536 : 84-97). ทฤษฎีแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
(สำนักเลขาธิการคุรุสภาของมาตรฐานวิชาชีพครู. 2541 : 71)
- ถวิล มาตรเยี่ยม. (2542,สิงหาคม). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. *วิทยาสาร*. 98 (5) : 2.
- ถวิล ธาราโกชน. (2524). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู.สำนักวิทยบริการ.คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏภูเก็ต

ธงชัย สันติวงษ์.(2529) พฤติกรรมบุคคลในองค์กร.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์. (2534).การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542). ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิสกร พิมพ์ทอง. (2545). ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขต

จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นภาพัญญ์ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ :

ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง).

นรินทร์ อามาศย์. (2538 : 10) บทบาทของผู้บริหารการศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียน

เอกชนในกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์(ศษ.ม.) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย .

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์.(2545). ประมวลสาระชุดวิชา การพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมิน

การศึกษา (หน่วยที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์การ: ศึกษากรณี

ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

ประสาธ อิศรปริดา. (2522).จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: กราฟิควอร์ค.

ประสาร มาลากุล (2524). รายงานผลการวิจัยค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประหยัด จิระพงศ์. (2529). เทคนิคการฝึกอบรมทางเทคโนโลยีทางการศึกษา. ภาควิชาเทคโนโลยีทาง

การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. พิษณุโลก.

ประทีป จินี่. (2539). รายงานการวิจัยผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่

ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาในระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การประผลการปฏิบัติงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทศนคติ – การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ประเวศ วะสี. (2541). การปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญา ทางรอดพ้นแห่งหายนะ. กรุงเทพฯ:
มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- . (2542). แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- . (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปิยะมาศ ดาราพาณิชย์. (2545). การศึกษาอัตราตอบกลับและความจริงใจในการตอบแบบสอบถาม
วัดเจตคติต่ออาชีพครูของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัด
มณฑลจันทบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผอเบียร วงศ์ภักดี. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคาร
พาณิชย์ไทย. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
อัสสัมชัญ.
- พรทิพย์ อรุณทอง. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- พรธรราย ทรัพย์ะประภา. (2526). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
สำนักพิมพ์โอเคียนสตรี.

พรรณราย อ่ำประชา.(2537). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา
ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.อัครลำเนา.

พรรณณี ช. เจนจิต. (2545). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาฯ.

(2520,สิงหาคม) “ พระบรมราชโองการพระราชทานแก่ ครูใหญ่และนักเรียน ณ พระตำหนัก
จิตรลดารโหฐาน,” มิตรครู.ม.ป.พ.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2530). พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

ไพฑูรย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ.(2521). วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภิญโญ สาร.(2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การค้าของคุรุสภา

มณูญ ไชยทองศรี (2544 : 18) การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

มานพ แก้วขาว. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครู อาจารย์ในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ภาควิชา ปรินูญานิพนธ์.

มานิกา พระแท่น. (2539). การศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการให้การพยาบาลของนักศึกษา

พยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ประสานมิตร.

ยุพา อุดมศักดิ์. (2515 : 30). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การพัฒนาบุคลากร

ในโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2536). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

-----, (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น,

-----, (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2538). บทบาทของครูชุดปฏิบัติการศึกษา. เอกสารสรุปการบรรยายการอบรมครู :

วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา

วิภา เกษศิริเจริญ. (2521). *ประสิทธิภาพक्रमมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท กศ.ม.

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วัลภา พัดเป็ย. (2539). *ทัศนะต่อวิชาชีพครูของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.

ปริญญาโท กศ.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัดสำเนา

วัลภา สบายยิ่ง.มล.(2542). *ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายโดยตรง*. ปริญญาโท วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

วันวิสาข์ เกิดผล.(2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริกุล เกียรติไกร. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริการลูกค้า บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด(มหาชน)*. ปริญญาโท (รัฐศาสตร์ภาคพิเศษ) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศรีรัตน์ บุญอริยะ.(2538). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อผู้นำ*.ปริญญาโท กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต,2528.

..... . *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต,2529.

สงวน อินตะจวง. (2529). *ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษา ตามทฤษฎีครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่*.ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. : ถ่ายเอกสาร.

สมชัย แก้วละเอียด. (2531). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการต่ององสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา*. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สมโภชน์ ชมแสงจันทร์.(2540). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอน*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. : ถ่ายเอกสาร.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). *การปฏิรูปภาคราชการ: แนวคิดและยุทธศาสตร์กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.,*

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.สำนักงานปลัดกระทรวง. กระทรวงศึกษาธิการ.

(2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542,ราชกิจจานุเบกษา กรุงเทพฯ:

พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2540). รายงานการวิจัย การประเมินคุณภาพ-

ประสิทธิภาพการศึกษา เขตการศึกษา 7. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2542). แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ .

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงานกฤษฎมนตรี (2543). มาตรฐานเพื่อการประเมิน

เพื่อประเมินคุณภาพภายนอก.สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

แห่งชาติ.กรุงเทพฯ: วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.

-----.(2543) ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2545). “ แผนการศึกษาแห่งชาติ ตอนที่ 6 แนวนโยบาย

เพื่อการพัฒนาคน, “ มติชนรายวัน. หน้า 5

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม

แห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549). กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ :

กองวิชาชีพครู สำนักงานฯ

-----.(2541). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู .ฝ่ายวิจัย กองวิชาชีพครู.กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

สุชาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของ

พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข.

วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล, อัดสำเนา.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2533). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพงษ์ ปธานกุล. (2521). องค์ประกอบด้านความถนัดและทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนวิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์ของนักศึกษาปวศนียบัตร วิชาการศึกษาชั้นสูง. ปริญญา

นิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

สุภาพร พิศาลบุตร.และยงยุทธ เกษสาคร (2545).การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ. : วี เจ พรินติ้ง.

สุพรรณิกา พึ่งทอง. (2541) . การศึกษาความต้องการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เขตการศึกษา 12. ปรินูญานิพนธ์. กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุปราณี ศรีจันทร์ภูมิข (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 สุมิตร คุณากร.(2519). เกณฑ์การประเมินผลโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
 โสภา ททรัพย์มากอุดม. (2533). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

โสรัจ แสงศิริพันธ์. (2527). การพัฒนาทรัพยากร(คน)เพื่อชีวิต. ฝ่ายเผยแพร่วิชาการ โรงพยาบาล
 จังหวัดแพร่ เผยแพร่ .ฉบับพิมพ์อัดสำเนา.

หวัน แดงทิพย์. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การ
 ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร

อนันตชัย คงจันทร์. (2529,กันยายน). “ ความผูกพันต่อองค์การ”.จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์. (9) : 34-41

อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์ศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อักรินทร์ พาฬเสวต. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัส
 เทเรียล (ประเทศไทย)จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อารี พันธุ์มณี. (2534). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดันอ้อ.

อารีรัตน์ หิรัญโร. (2531). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของ
 อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด.กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา

อารี รังสิโยกฤษฎ์. (2513). เปรียบเทียบทัศนคติต่ออาชีพครูของนักเรียนฝึกหัดครู ป.กศ. และ ป.ป.
 ปีการศึกษา 2512. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการ
 ศึกษา ประสานมิตร. อัดสำเนา

อุไรพร พานิชกุล. (2539). พฤติกรรมการสอนและความต้องการพัฒนาตนของครูผู้สอนคณิตศาสตร์

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.
(การประถมศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

Angle, Harold L. and Jame L. Perry. (1981). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*. 28(1) : 1-12

Barnard. (1972). *The Functions of The Executives*. Massachusetts : Harvard University Press

Bandura. A. (1986). *Socail Foundation of Thought and Action*. Angle wood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

_____. (1977a). *Socail Learning Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

_____. (1977b). Self – Efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Pshycholgical Review* 84, : 191 - 215

Bezt, N.E. (1992). "Counselling Uses of Career self-Efficacy Theory", **The Career Development Quarterly**. 41(1) : 22-26.

Becker, Howard S. (1960, July). "Notes on the Concept of Commitment, " *The American Journal of Sociology*. 66(1) : 32-40

Brockner J. and others. (1992). "The Influence of Prior Commitment to and Institution on Reaction to Perceived Unfairness," *Administrative Science Quarterly*. 37 : 241-261.

Buchanan II, Bruce. (1974, July-August). " Government Managers, Business Executives, and Organization Psychology," **Public Administratoin Review**. 339-347.

Eisenberger, R and others. (1990). " Perceived Organization Support and Employee Diligence Commitment and Innovation," **Journal of Applied Psychology**. 75 : 51- 59

English, Horance B. & English, Ava C. (1968). *A Comprehensive Dictionary of Psychological and Psychoanalytical Tems*, 9th ed. New York : Devid Heckay.

Evans. (1989). The Effect of Achievement Motivation and Ability Upon Discovery Learning and Accompany Incidental Upon Two condition of Incentive Set. *Journal of Educational Research*. 60 : 195-199.

Glisson, Charles and Durick, Mark. (1988, March). " Predictors of job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organization, " **Administrative Science Quarterly**. 33(1) : 61-81

Gorrell & Hwang.(1955:101-105)Classroom Behavior of The College Teacher. *Educational and Psychological Measurement*. 15: 254-263.

Goodson.(1985). Personal Values, Job Satisfaction, and Job Behavior, in H.Boraw (Ed.)
Word of work. Boston : Houghton-Mifflin.

Hackett and Campbell .(1987). “ Self – efficacy Beliefs : Comparison of Five Measures,”
Journal of Applied Psychology. 95,3

Hausman and others. (1976 : 338 – 341) Motivating teachers to Improve Instruction. New
York: The McGraw-Hill Companies.

Herzberg. (1959) The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons, Inc

Hillgard, Ernest R. (1962). **Introduction to Psychology**. New York : Harcourt Brace.

Jackson.(1975 : 7560 – A) Theory and Research in Administration. New York : Macmillan.

Joe, Kally and Price , J.Bruce. (1911). *Organization behavior*. 2nd ed. Ontario :
Printice – Hall

John Kenney and Margaret Ried.(1986 : 3)” The Development of a technique for the
Measurement of Social Emotional Climate in Classroom,” *Journal of
Experimental Education*.p.361

Johnston and Bavin.(1973 : 136-141) .” Reasons for Participation in Adult Education
Courses : A Multivariate Analysis of Group Differences, “ *Adult Education*. 24:22X : 1974

Koontz, Harold and O'Donnel, Cyril. (1950). Principles of Monograph, 6 ,

Kerlinger, F.N. and Pedhazur, E.J. (1973). *Multiple Regression Behavioral Research*.
New York : Winston.

Luthans, Fred. (1985). *Organization Behavior*. New York : Mc Graw – Hill Book Company.

Mathieu, John E. and M. Zajac. (1990). “ A Review and Meta-analysis of the
Antecedent, Correlates, and Consequence of Organization Commitment,” **Journal
of Applied Psychology**. 76 : 127 – 133.

Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York :
Harper & Brother.

Morgan.(1966) Introduction to Psychology. New York : McGraw Hill Book Co.

Nigro, Kirk A. Developing Confidence and self-Motivation in Teacher : The Role of the
Administrator.

- (CD-ROM). New York : Caselle, 1984. Available : ERIC (1985 – December, 1997)
- Newcomb, Theodore M.. (1954). *Social Psychology*. New York : Dryden Press.
- North ,Shapman. (1969) “ Teacher Attitudinal Commitment : A Function of the School, the teacher, and the Principal’ Leadership. University of California, Berkeley”
- Dissertation Abstracts International**. 52 (8) : 2766 – A
- Parker, D.Randall, Partridge , Ronald. Expectancy ,Teacher Motivation, and Exemplary Schools. (CD- ROM). New York : Caselle, 1991. Available : ERIC (1985-December, 1997).
- Randall, Charles May. (1975, July)” Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Program”, *Dissertation Abstracts International*.48(1): 2-A
- Robert . .(1984). Dimension of Student Evaluation of Teaching. *Journal of Education Psychology* 6.344-351
- Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. The New School Executive : A Thory of Administration. 2nd ed . New York : Harper and Row, 1980.
- Steers, Richard M. (1977,March). “Antecedents and Outcomes Organizational Commitment,”
- Administrative Science Quarterly**.16 : 46 – 56.
- Steer, Richard M. and Lyman W. Porter. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Shunk,Dale H.(1981) Developing Children’s Self efficacy and skill : The Roles of social comparative Information And Goal Setting. **Contemporary Educational Psycology** 8 : 76-86.
- Sheldon,Mary E. (1971,June). “ Invesment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization,” **Administrative Science Quarterly**.16 : 143 – 150.
- Shaver,Kelly G. (1977). *Principles of Social Psychology*. Cambridge : Winthrop Publishers.
- Tannenbaum,Scott L. and John E.Mathieu. (1991). “ Meeting Trainees’Expectations : the Influence of Training Fulfillment on Development of Commitment, Self-Efficacy,and Motivation,” **Journal of Applied Psychology**. 75 : 759-796.
- Thurstone, L.L. (1928). *Attitude and Attitude change* ; Rand McNally and Company.
- Vecchio,

Triandis,H.C. (1971).Attitude and Change. New York : John Wiley &Sons INC.

Yamane, Taro.(1973).*Statistic: An introduction Analysis*. 3 Ed.Tokyo:Harper International Edition.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 6 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ฉบับที่ 1	ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	1	1.0	คัดเลือกไว้	16	0.8	คัดเลือกไว้
	2	0.8	คัดเลือกไว้	17	0.4	ตัดทิ้ง
	3	0.4	ตัดทิ้ง	18	0.8	คัดเลือกไว้
	4	1.0	คัดเลือกไว้	19	1.0	คัดเลือกไว้
	5	1.0	คัดเลือกไว้	20	0.4	ตัดทิ้ง
	6	1.0	คัดเลือกไว้	21	1.0	คัดเลือกไว้
	7	0.4	ตัดทิ้ง	22	1.0	คัดเลือกไว้
	8	0.8	คัดเลือกไว้	23	1.0	คัดเลือกไว้
	9	1.0	คัดเลือกไว้	24	1.0	คัดเลือกไว้
	10	0.8	คัดเลือกไว้	25	1.0	คัดเลือกไว้
	11	1.0	คัดเลือกไว้	26	1.0	คัดเลือกไว้
	12	0.6	คัดเลือกไว้	27	1.0	คัดเลือกไว้
	13	1.0	คัดเลือกไว้	28	1.0	คัดเลือกไว้
	14	0.6	คัดเลือกไว้	29	1.0	คัดเลือกไว้
	15	0.8	คัดเลือกไว้	30	1.0	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ฉบับที่ 2	ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
แรงจูงใจในการ ทำงาน	1	1.0	คัดเลือกไว้	21	1.0	คัดเลือกไว้
	2	1.0	คัดเลือกไว้	22	0.6	คัดเลือกไว้
	3	1.0	คัดเลือกไว้	23	0.8	คัดเลือกไว้
	4	1.0	คัดเลือกไว้	24	0.6	คัดเลือกไว้
	5	1.0	คัดเลือกไว้	25	1.0	คัดเลือกไว้
	6	0.4	ตัดทิ้ง	26	1.0	คัดเลือกไว้
	7	0.8	คัดเลือกไว้	27	1.0	คัดเลือกไว้
	8	1.0	คัดเลือกไว้	28	0.8	คัดเลือกไว้
	9	0.8	คัดเลือกไว้	29	0.2	ตัดทิ้ง
	10	0.6	คัดเลือกไว้	30	0.4	ตัดทิ้ง
	11	1.0	คัดเลือกไว้	31	0.8	คัดเลือกไว้
	12	0.4	ตัดทิ้ง	32	0.6	คัดเลือกไว้
	13	1.0	คัดเลือกไว้	33	0.6	คัดเลือกไว้
	14	0.4	ตัดทิ้ง	34	1.0	คัดเลือกไว้
	15	1.0	คัดเลือกไว้	35	0.6	คัดเลือกไว้
	16	0.2	ตัดทิ้ง	36	1.0	คัดเลือกไว้
	17	0.8	คัดเลือกไว้	37	1.0	คัดเลือกไว้
	18	0.8	คัดเลือกไว้	38	0.6	คัดเลือกไว้
	19	0.8	คัดเลือกไว้	39	0.6	คัดเลือกไว้
	20	0.4	ตัดทิ้ง	40	0.2	ตัดทิ้ง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ฉบับที่ 3	ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
เจตคติต่อวิชาชีพครู	1	1.0	คัดเลือกไว้	16	0.2	ตัดทิ้ง
	2	1.0	คัดเลือกไว้	17	1.0	คัดเลือกไว้
	3	0.8	คัดเลือกไว้	18	0.6	คัดเลือกไว้
	4	0.8	คัดเลือกไว้	19	0.6	คัดเลือกไว้
	5	1.0	คัดเลือกไว้	20	1.0	คัดเลือกไว้
	6	1.0	คัดเลือกไว้	21	0.8	คัดเลือกไว้
	7	0.4	ตัดทิ้ง	22	0.6	คัดเลือกไว้
	8	1.0	คัดเลือกไว้	23	0.8	คัดเลือกไว้
	9	0.6	คัดเลือกไว้	24	0.8	คัดเลือกไว้
	10	0.8	คัดเลือกไว้	25	0.6	คัดเลือกไว้
	11	1.0	คัดเลือกไว้	26	0.6	คัดเลือกไว้
	12	0.4	ตัดทิ้ง	27	0.8	คัดเลือกไว้
	13	0.6	คัดเลือกไว้	28	0.6	คัดเลือกไว้
	14	0.8	คัดเลือกไว้	29	0.8	คัดเลือกไว้
	15	0.8	คัดเลือกไว้	30	1.0	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ฉบับที่ 4	ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
ความผูกพันต่อ องค์กร	1	1.0	คัดเลือกไว้	21	1.0	คัดเลือกไว้
	2	1.0	คัดเลือกไว้	22	0.4	ตัดทิ้ง
	3	1.0	คัดเลือกไว้	23	0.8	คัดเลือกไว้
	4	0.2	ตัดทิ้ง	24	0.4	ตัดทิ้ง
	5	1.0	คัดเลือกไว้	25	1.0	คัดเลือกไว้
	6	1.0	คัดเลือกไว้	26	0.6	คัดเลือกไว้
	7	0.2	ตัดทิ้ง	27	0.4	ตัดทิ้ง
	8	0.8	คัดเลือกไว้	28	0.6	คัดเลือกไว้
	9	0.4	ตัดทิ้ง	29	0.6	คัดเลือกไว้
	10	0.4	ตัดทิ้ง	30	0.6	คัดเลือกไว้
	11	-2	ตัดทิ้ง	31	0.6	คัดเลือกไว้
	12	0.8	คัดเลือกไว้	32	0.6	คัดเลือกไว้
	13	0.4	ตัดทิ้ง	33	0.8	คัดเลือกไว้
	14	0.8	คัดเลือกไว้	34	0.6	คัดเลือกไว้
	15	-1	ตัดทิ้ง	35	0.4	ตัดทิ้ง
	16	1.0	คัดเลือกไว้	36	0.2	ตัดทิ้ง
	17	1.0	คัดเลือกไว้	37	0.6	คัดเลือกไว้
	18	1.0	คัดเลือกไว้	38	0.2	ตัดทิ้ง
	19	0.4	ตัดทิ้ง	39	0.4	ตัดทิ้ง
	20	1.0	คัดเลือกไว้	40	0.4	ตัดทิ้ง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ฉบับที่ 5	ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
การพัฒนาตนเอง	1	0.6	คัดเลือกไว้	16	0.8	คัดเลือกไว้
	2	0.6	คัดเลือกไว้	17	0.6	คัดเลือกไว้
	3	0.6	คัดเลือกไว้	18	0.6	คัดเลือกไว้
	4	1.0	คัดเลือกไว้	19	0.6	คัดเลือกไว้
	5	0.8	คัดเลือกไว้	20	0.6	คัดเลือกไว้
	6	1.0	คัดเลือกไว้	21	0.6	คัดเลือกไว้
	7	0.6	คัดเลือกไว้	22	0.6	คัดเลือกไว้
	8	0.6	คัดเลือกไว้	23	0.6	คัดเลือกไว้
	9	0.2	ตัดทิ้ง	24	0.2	ตัดทิ้ง
	10	0.2	ตัดทิ้ง	25	0.6	คัดเลือกไว้
	11	0.2	ตัดทิ้ง	26	0.6	คัดเลือกไว้
	12	0.4	ตัดทิ้ง	27	0.6	คัดเลือกไว้
	13	0.2	ตัดทิ้ง	28	0.6	คัดเลือกไว้
	14	0.2	ตัดทิ้ง	29	0.6	คัดเลือกไว้
	15	0.4	ตัดทิ้ง	30	0.6	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ฉบับที่ 6	ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	1	1.0	คัดเลือกไว้	21	0.6	คัดเลือกไว้
	2	1.0	คัดเลือกไว้	22	1.0	คัดเลือกไว้
	3	1.0	คัดเลือกไว้	23	0.8	คัดเลือกไว้
	4	1.0	คัดเลือกไว้	24	1.0	คัดเลือกไว้
	5	1.0	คัดเลือกไว้	25	1.0	คัดเลือกไว้
	6	0.8	คัดเลือกไว้	26	0.8	คัดเลือกไว้
	7	1.0	คัดเลือกไว้	27	0.8	คัดเลือกไว้
	8	1.0	คัดเลือกไว้	28	1.0	คัดเลือกไว้
	9	0.8	คัดเลือกไว้	29	1.0	คัดเลือกไว้
	10	0.8	คัดเลือกไว้	30	0.8	คัดเลือกไว้
	11	0.8	คัดเลือกไว้	31	1.0	คัดเลือกไว้
	12	0.8	คัดเลือกไว้	32	0.4	ตัดทิ้ง
	13	1.0	คัดเลือกไว้	33	1.0	คัดเลือกไว้
	14	0.8	คัดเลือกไว้	34	0.8	คัดเลือกไว้
	15	0.8	คัดเลือกไว้	35	1.0	คัดเลือกไว้
	16	1.0	คัดเลือกไว้	36	1.0	คัดเลือกไว้
	17	1.0	คัดเลือกไว้	37	0.8	คัดเลือกไว้
	18	1.0.	คัดเลือกไว้	38	1.0	คัดเลือกไว้
	19	0.8	คัดเลือกไว้	39	0.8	คัดเลือกไว้
	20	1.0	คัดเลือกไว้	40	0.8	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ฉบับที่ 6	ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	41	1.0	คัดเลือกไว้	61	0.6	คัดเลือกไว้
	42	0.2	ตัดทิ้ง	62	0.4	ตัดทิ้ง
	43	0.8	คัดเลือกไว้	63	1.0	คัดเลือกไว้
	44	1.0	คัดเลือกไว้	64	0.8	คัดเลือกไว้
	45	1.0	คัดเลือกไว้	65	1.0	คัดเลือกไว้
	46	1.0	คัดเลือกไว้	66	1.0	คัดเลือกไว้
	47	1.0	คัดเลือกไว้	67	0.6	คัดเลือกไว้
	48	0.6	คัดเลือกไว้	68	0.8	คัดเลือกไว้
	49	1.0	คัดเลือกไว้	69	1.0	คัดเลือกไว้
	50	1.0	คัดเลือกไว้	70	1.0	คัดเลือกไว้
	51	1.0	คัดเลือกไว้	71	0.8	คัดเลือกไว้
	52	0.6	คัดเลือกไว้	72	0.8	คัดเลือกไว้
	53	1.0	คัดเลือกไว้	73	1.0	คัดเลือกไว้
	54	1.0	คัดเลือกไว้	74	0.8	คัดเลือกไว้
	55	1.0	คัดเลือกไว้	75	1.0	คัดเลือกไว้
	56	1.0	คัดเลือกไว้	76	1.0	คัดเลือกไว้
	57	1.0	คัดเลือกไว้	77	1.0	คัดเลือกไว้
	58	1.0	คัดเลือกไว้	78	1.0	คัดเลือกไว้
	59	1.0	คัดเลือกไว้	79	1.0	คัดเลือกไว้
	60	1.0	คัดเลือกไว้	80	0.8	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ฉบับที่ 6	ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	81	0.8	คัดเลือกไว้	101	0.8	คัดเลือกไว้
	82	0.8	คัดเลือกไว้	102	0.8	คัดเลือกไว้
	83	1.0	คัดเลือกไว้	103	0.8	คัดเลือกไว้
	84	0.8	คัดเลือกไว้	104	0.8	คัดเลือกไว้
	85	0.6	คัดเลือกไว้	105	0.8	คัดเลือกไว้
	86	1.0	คัดเลือกไว้	106	0.6	คัดเลือกไว้
	87	0.4	ตัดทิ้ง	107	0.2	ตัดทิ้ง
	88	0.4	ตัดทิ้ง	108	0.6	คัดเลือกไว้
	89	0.4	ตัดทิ้ง	109	0.8	คัดเลือกไว้
	90	0.4	ตัดทิ้ง	110	0.2	ตัดทิ้ง
	91	0.4	ตัดทิ้ง	111	1.0	คัดเลือกไว้
	92	0.8	คัดเลือกไว้	112	1.0	คัดเลือกไว้
	93	0.8	คัดเลือกไว้	113	1.0	คัดเลือกไว้
	94	0.8	คัดเลือกไว้	114	1.0	คัดเลือกไว้
	95	0.8	คัดเลือกไว้	115	1.0	คัดเลือกไว้
	96	0.4	ตัดทิ้ง	116	1.0	คัดเลือกไว้
	97	0.8	คัดเลือกไว้	117	1.0	คัดเลือกไว้
	98	0.8	คัดเลือกไว้	118	1.0	คัดเลือกไว้
	99	0.8	คัดเลือกไว้	119	0.6	คัดเลือกไว้
	100	0.8	คัดเลือกไว้	120	0.8	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ฉบับที่ 6	ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	121	1.0	คัดเลือกไว้			
	122	1.0	คัดเลือกไว้			
	123	1.0	คัดเลือกไว้			
	124	1.0	คัดเลือกไว้			
	125	1.0	คัดเลือกไว้			
	126	1.0	คัดเลือกไว้			
	127	0.8	คัดเลือกไว้			
	128	0.8	คัดเลือกไว้			
	129	0.8	คัดเลือกไว้			
	130	0.6	คัดเลือกไว้			
	131	0.6	คัดเลือกไว้			
	132	0.2	ตัดทิ้ง			

ตารางที่ 7 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ฉบับที่ 1	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ฉบับที่ 3	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	1	.5105	เจตคติ ต่อวิชาชีพครู	1	.6106
	2	.5400		2	.0904
	3	.3574		3	.6592
	4	.5819		4	.6656
	5	.4428		5	.5949
	6	.5783		6	.6918
	7	.6427		7	.5170
	8	.5081		8	-.0248
	9	.4549		9	.5364
	10	.5214		10	.5834
	11	.2154		11	.6886
	12	.3169		12	.6487
	13	.0977		13	.6646
	14	.2309		14	.5433
	15	.5779		15	.6536
	16	.4944		16	.4974
	17	.4227		17	.4289
	18	.3550		18	.1922
	19	.4639		19	.3954
	20	.4737		20	.1714
	21	.4507		21	.3897
	22	.6026		22	.3791
	23	.5458		23	.3602
	24	.3980		24	.4527
	25	.5651		25	.4110

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ฉบับที่ 2	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ฉบับที่ 2	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
แรงจูงใจในการ ทำงาน	1	.3605	ความผูกพัน ต่อองค์กร	1	.5803
	2	.2335		2	.5278
	3	.4011		3	.5042
	4	.5810		4	-.1376
	5	.5963		5	.4064
	6	.5976		6	.4046
	7	.5329		7	.2735
	8	.6234		8	.5197
	9	.4502		9	.3371
	10	.5953		10	.2611
	11	.6326		11	.3318
	12	.5942		12	.3799
	13	.5613		13	.4212
	14	.5399		14	.5511
	15	.1386		15	.0232
	16	.4432		16	.4875
	17	.6353		17	.5331
	18	.5755		18	.5472
	19	.4702		19	.5071
	20	.4280		20	.5921
	21	.5625		21	.1906
	22	.5393		22	.4913
	23	.0577		23	.4020
	24	.1971		24	.0355
	25	.3599		25	.4658

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ฉบับที่ 2	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ฉบับที่ 2	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
แรงจูงใจในการทำงาน	26	.4477	ความผูกพันต่อองค์กร	26	.4545
	27	.5198		27	.3676
	28	.1898		28	.4135
	29	.4937		29	.3977
	30	.3564		30	.4391

ฉบับที่ 5	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ฉบับที่ 5	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
การพัฒนาตนเอง	1	.2994	การพัฒนาตนเอง	14	.3445
	2	.3043		15	.5657
	3	.4110		16	.4510
	4	.4014		17	.4098
	5	.3924		18	.5633
	6	.2646		19	.6577
	7	.5227		20	.6190
	8	.3854		21	.5847
	9	.3334		22	.6123
	10	.0437		23	.5995
	11	.2148		24	.5529
	12	.5384		25	.5242
	13	.5669			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ฉบับที่ 6	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ฉบับที่ 6	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	1	.4915	ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	26	.4946
	2	.2828		27	.3097
	3	.3204		28	.4474
	4	.4257		29	.5588
	5	.3151		30	.5114
	6	.3499		31	.5411
	7	.2902		32	.3884
	8	.2756		33	.4958
	9	.1551		34	.4398
	10	.2673		35	.5543
	11	.2903		36	.5054
	12	.5497		37	.5253
	13	.5865		38	.6097
	14	.5679		39	.5228
	15	.3962		40	.6064
	16	.4159		41	.4316
	17	.5553		42	.6868
	18	.4600		43	.5432
	19	.4433		44	.5934
	20	.4187		45	.5014
	21	.4487		46	.4835
	22	.3848		47	.5205
	23	.5329		48	.4548
	24	.5100		49	.5561
	25	.4047		50	.5463

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ฉบับที่ 6	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ฉบับที่ 6	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	51	.5099	ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	76	.4995
	52	.4671		77	.3499
	53	.5278		78	.3498
	54	.5798		79	.2427
	55	.5492		80	.3603
	56	.4894		81	.3902
	57	.5822		82	.2168
	58	.4863		83	.2958
	59	.4501		84	.4704
	60	.5463		85	.5216
	61	.4202		86	.4287
	62	.5859		87	.4117
	63	.4949		88	.5680
	64	.6502		89	.4576
	65	.6491		90	.5138
	66	.5802		91	.5832
	67	.1299		92	.4845
	68	.1877		93	.5008
	69	.0632		94	.5814
	70	.1923		95	.3903
	71	.2253		96	.3253
	72	.2632		97	.3494
	73	.1465		98	.3508
	74	.2841		99	.3403
	75	.2302		100	.4164

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ฉบับที่ 6	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ฉบับที่ 6	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	101	.4629	ประสิทธิภาพใน การทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	117	.4102
	102	.5011		118	.4614
	103	.5298		119	.3775
	104	.3627		120	.5088
	105	.2520		121	.5510
	106	.4016		122	.4405
	107	.3499		123	.3770
	108	.2957		124	.4062
	109	.3250		125	.3658
	110	.5014		126	.2983
	111	.4886		127	.3850
	112	.4554		128	.3550
	113	.4474		129	.3366
	114	.2815		130	.3426
	115	.3949		131	.3115
	116	.4257		132	.2802

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถาม

**แบบสอบถามการศึกษาระดับปริญญาโทที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร**

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเองของครู จำนวน 15 ข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย $\surd$ ลงในช่องตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

การรับรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในด้านต่างๆว่าอยู่ในระดับใด ตามแนวคิดของ Bandura ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามที่แสดงพฤติกรรม คือ ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectancy) เป็นความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตน แล้วนำไปสู่ความสำเร็จในสภาพการณ์นั้นๆ ซึ่งประกอบไปด้วย

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานนั้น ตลอดจนติดตามผลงานที่ได้ทำไว้แล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จ

ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะของการตัดสินใจในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าถูกต้องกล้าแสดงออกในการคิด การพูด การกระทำ การออกความเห็นในการทำงานใดๆด้วยความมั่นใจ ไม่มีความลังเลหรือหวั่นวิตกในความสามารถของตน

ด้านความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกาย ความคิด และจิตใจ ที่ทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จได้ โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใดๆ รวมทั้งมุ่งมั่นผลักดันเพียรพยายามประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มใจ อย่างสม่ำเสมอ

แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตน.....				
2	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน.....				
3	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน.....				
4	ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อถือในการทำงานของท่าน.....				
5	งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน.....				

ฉบับที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6	เพื่อนครูเชื่อมั่นและมั่นใจในการทำงานของท่าน.....				
7	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จ...				
8	ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ.....				
9	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน.....				
10	ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานแห่งนี้				
11	การปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ.....				
12	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผลงานหรือโครงการ.....				
13	ท่านมีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายเช่น นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน.....				
14	ท่านมีความสามารถในการนำเสนอข้อมูลด้านต่างๆแก่นักเรียน.....				
15	แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานท่านก็จะไม่ทอดทิ้งจะพยายาม ปฏิบัติให้สำเร็จ.....				

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 20 ข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงคลไจและความพยายามของบุคคลที่จะช่วยกระตุ้นให้ตนเองพยายามปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ฉบับที่ 2(ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้นเป็นลำดับ.....				
2	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร.....				
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน.....				
4	เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน.....				
5	เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความเอื้ออาธรรมมีน้ำใจต่อกัน.....				
6	โรงเรียนของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนการสอนทำให้ท่านทำงานได้สะดวก.....				
7	ท่านพอใจในความรับผิดชอบที่โรงเรียนกำหนดให้.....				
8	ผู้บริหารมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน.....				
9	ผลงานและความสามารถทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง.....				
10	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ไปศึกษาต่อหรือดูงานในที่ต่างๆ.....				
11	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อนำผลมาพัฒนาการเรียนการสอน.....				
12	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผ่านมามีความยุติธรรม.....				
13	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....				
14	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคลากร.....				
15	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ.....				
16	งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น.....				
17	ท่านสนุกกับงานที่ปฏิบัติอยู่.....				
18	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่.....				
19	โรงเรียนของท่านมีการจัดสวัสดิการต่างๆไว้อย่างเหมาะสม.....				
20	ในโรงเรียนที่ท่านทำอยู่ มีการระบุน้ำที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน....				

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 15 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น และความเชื่อ ที่มีต่ออาชีพครูที่

สามารถประเมินออกมาในทางบวกหรือลบ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	อาชีพครูทำให้ท่านเป็นคนละเอียดถี่ถ้วน.....				
2	อาชีพครูช่วยให้พึ่งตนเองได้.....				
3	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์.....				
4	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง.....				
5	อาชีพครูเป็นที่ยอมรับของสังคม.....				
6	อาชีพครูต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงาน.....				
7	อาชีพครูพัฒนาประเทศได้ดีกว่าอาชีพอื่น.....				
8	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ.....				
9	อาชีพครูช่วยให้ท่านมองโลกในแง่ดี.....				
10	อาชีพครูเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่.....				
11	อาชีพครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาชาติ.....				
12	อาชีพครูต้องเป็นผู้ที่สนใจหาความรู้อยู่เสมอ.....				
13	อาชีพครูต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี.....				
14	อาชีพครูมีอุดมการณ์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน.....				
15	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องผสมผสานวิทยาทุกแขนงไว้ด้วยกัน.....				

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันกับองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความผูกพันกับองค์กร จำนวน 20 ข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านมาก

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อย

น้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่ปฏิบัติเลย
1	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าท่านทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้.....				
2	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน.....				
3	ท่านพร้อมที่จะทำงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน.....				
4	ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่โรงเรียนกำหนด.....				
5	เมื่อบุคลากรทำความผิดต้องได้รับโทษตามกฎระเบียบที่กำหนด ไม่มีการ ละเว้น.....				
6	โรงเรียนของท่านมีการวางระบบสาธารณูปโภคที่ถูกต้อง.....				
7	การทำงานทุกอย่างมีการวางแผนไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน.....				
8	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันการผิดพลาด.....				
9	ท่านมีความสุขสนุกกับการทำงาน.....				
10	ท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน.....				
11	ปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข.....				
12	ท่านเชื่อว่านโยบายของผู้บริหารจะช่วยให้เจริญก้าวหน้า.....				
13	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียนได้อย่างมีความสุข.....				
14	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในโรงเรียน.....				
15	โรงเรียนของท่านมีการจัดสวัสดิการต่างๆไว้อย่างเหมาะสม.....				
16	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนาที่โรงเรียนจัดขึ้นอยู่เสมอ.....				
17	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น.....				

ฉบับที่ 4(ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติตน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่ปฏิบัติเลย
18	ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด.....				
19	โรงเรียนของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ท่าน.....				
20	โรงเรียนของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย.....				

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง จำนวน 25 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับการปฏิบัติตนของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ

โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติตนของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติตนของท่านมาก

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติตนของท่านน้อย

น้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติตนของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ปฏิบัติเลย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับตนเอง เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนทนาทางวิชาการ การรับการนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และอื่นๆ

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติตน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่ปฏิบัติเลย
1	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ.....				
2	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้.....				
3	ท่านต้องการให้มีการประชุมนิเทศ การประชุมชี้แจงเรื่องนโยบายและแผนงานให้ครูได้ปฏิบัติ.....				
4	ท่านต้องการให้มีการสนับสนุนในการได้แสดงผลงานโดยจัดนิทรรศการสื่อการสอนหรือการประกวดกิจกรรมทางวิชาการ.....				

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติตน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่ปฏิบัติเลย
5	ท่านต้องการให้มีการจัดทำข่าวสาร วารสาร เสนอหรือประชาสัมพันธ์ให้กับครู.....				
6	ท่านต้องการได้รับการอบรม สัมมนา หรือการสาธิตการสอนโดยใช้วิทยากรภายนอก.....				
7	ท่านต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนในการปฏิบัติหน้าที่กัน เพื่อฝึกฝนความรู้ความสามารถทางวิชาการและด้านอื่นๆ.....				
8	ท่านต้องการไปศึกษาดูงาน สังเกตการสอนในสถาบันทางการศึกษาอื่นๆ.....				
9	ท่านต้องการให้มีการประชุมปรึกษางานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อวางแผนหรือแก้ปัญหาทางวิชาการ.....				
10	ท่านต้องการให้มีการสนับสนุนในการสำรวจชุมชน เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและเพื่อบริการชุมชนในเขตที่ตั้งโรงเรียน.....				
11	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาทักษะประสบการณ์ในการนำไปใช้ฝึกนักเรียนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนร่วมกับครู.....				
12	ท่านต้องการมีความรู้เกี่ยวกับการสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่เรียนอ่อน เรียนซ้ำและเรียนเก่ง.....				
13	ท่านต้องการมีความรู้ในการผลิต การใช้การบำรุงสื่อการสอนและอุปกรณ์การสอนแต่ละประเภทได้ดี.....				
14	ท่านต้องการมีความรู้และเทคนิคในการสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง.....				
15	ท่านต้องการให้มีการสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนด้วยกัน.....				

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 80 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านมาก

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ (แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบไปด้วยข้อคำถามตามเกณฑ์มาตรฐานที่ 1- 12) คือ

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรม การเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์แก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่ง เน้น ให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิด ค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน ตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และ การดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติ เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอน ที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และ ขั้นตอนวิธีการใช้ เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมนั้นๆ ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุง และ พัฒนาผู้เรียน ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรม ที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และ ร่วมรับผลที่เกิดขึ้น จากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึงการค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะ สารสนเทศ เกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้น ในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆในโรงเรียน มากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติตน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	มาตรฐานที่ 1				
1	ท่านศึกษาเอกสารตำราและสื่อต่างๆเกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ.....				
2	ท่านสมัครเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู.....				
3	ท่านเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู.....				

แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติตน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
4	ภายหลังจากการอบรมท่านนำความรู้ที่ได้ถ่ายทอดให้กับเพื่อนครูโดยจัดเป็นระบบเครือข่าย.....				
5	ท่านมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ.....				
6	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพัฒนาตนเอง และสร้างสรรค์ผลงาน.....				
มาตรฐานที่ 2					
1	ท่านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถโดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านการเรียนการสอน.....				
2	ท่านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง.....				
4	ท่านนำความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสอนเป็นอย่างดี.....				
5	ท่านกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนและสอดคล้องกับหลักสูตร.....				
6	ท่านเลือกจัดกิจกรรมแบบผู้ที่มีประสบการณ์และชาญฉลาด.....				
7	ท่านปฏิบัติกิจกรรมโดยเป็นกิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติแก่ผู้เรียน.....				
มาตรฐานที่ 3					
1	ท่านตรวจสอบข้อบกพร่องและความสามารถของนักเรียนโดยใช้วัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชาเป็นหลัก.....				
2	ท่านจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียนโดยการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม.....				
3	ท่านพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถ.....				
4	ท่านทำการประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน.....				
5	ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อเพิ่มพัฒนาการผู้เรียนด้านต่างๆ.....				
6	ท่านวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคน				
7	ท่านตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนด้านต่างๆเป็นหลัก.....				

แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติตน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	มาตรฐานที่ 4				
1	ท่านปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครูและสถานศึกษา.....				
2	ท่านจัดทำแผนการสอนกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเน้นทักษะกระบวนการตามจุดประสงค์ของหลักสูตร.....				
3	ท่านสร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นนักเรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง.....				
4	ท่านมีการคิดวิเคราะห์นักเรียนและใช้เป็นข้อมูลในการทำแผนการสอน.....				
5	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเน้นทักษะกระบวนการตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร.....				
6	ท่านปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน.....				
7	แผนการสอนที่ท่านสร้างและพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่างๆครบถ้วนสัมพันธ์กัน.....				
	มาตรฐานที่ 5				
1	ท่านมีการประเมินผลการใช้สื่อและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น.....				
2	ท่านใช้สื่อการเรียนการสอนที่หาง่าย ทำจากวัสดุในท้องถิ่นและมีประสิทธิภาพ.....				
3	ท่านเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงของนักเรียน...				
4	ท่านเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้และการบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน.....				
5	ท่านเผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผล.....				
6	สื่อที่ท่านใช้มีความหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน.....				
7	ท่านฝึกให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตภัณฑ์ตามความสนใจและความถนัด				
	มาตรฐานที่ 6				
1	ท่านจัดกิจกรรมการสอนโดยเป็นผู้ช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้ลงมือทำงานตามกระบวนการการสร้างความคิดรวบยอด.....				
2	ท่านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง.....				

แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติตน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3	ท่านจัดกิจกรรมการสอนโดยเป็นผู้ช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้ลงมือทำงานตามกระบวนการการสร้างความคิดรวบยอด.....				
4	ท่านฝึกให้นักเรียนรู้จักประเมินตนเอง ปรับปรุงตนเองและกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....				
5	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดผู้เรียนปฏิบัติงานตามแบบ.....				
6.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้เอง.....				
7.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยใช้สถานการณ์ต่างๆอย่างหลากหลาย.....				
มาตรฐานที่ 7					
1	ท่านจัดทำรายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงการพัฒนาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล.....				
2	ท่านจัดทำรายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมเป็นภาพรวมของการพัฒนานักเรียนทั้งห้อง.....				
3	ท่านใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่นำเสนอเป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันทั้งห้อง.....				
4	ท่านรายงานข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อนหรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่นๆ.....				
5	ท่านคิดข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับของผู้เรียน.....				
6	ท่านใช้เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียนและสนองตอบต่อสภาพความแตกต่าง ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล.....				
6	ท่านใช้เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียนและสนองตอบต่อสภาพความแตกต่าง ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล.....				

แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติตน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	มาตรฐานที่ 8				
1	ท่านเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่นักเรียนในทุกๆเรื่อง.....				
2	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนสมบูรณ์.....				
3	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีเป้าหมาย.....				
4	ท่านมีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน.....				
5	ท่านสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในกระบวนการเรียนการสอน.....				
6	ท่านมีการเสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน.....				
	มาตรฐานที่ 9				
1	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน.....				
2	ท่านปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม.....				
3	ท่านมุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างมีระบบจนเป็นนิสัย.....				
4	ท่านยินดีปรับปรุงการปฏิบัติงานตามข้อวิจารณ์ที่มีเหตุผลของผู้อื่น.....				
5	ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน.....				
6	ท่านอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตน.....				
7	ท่านให้เกียรติ ยกย่อง ชื่นชมความสามารถของเพื่อนร่วมงาน.....				
	มาตรฐานที่ 10				
1	ท่านปฏิบัติงานทางการศึกษาเพื่อชุมชนตามที่ตนได้รับมอบหมายครบถ้วน บรรลุตามวัตถุประสงค์.....				
2	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนทางด้านการศึกษาโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก.....				
3	ท่านอาสาเข้าร่วมการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชนตามความรู้ความสามารถ.....				

แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติตน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
4	ท่านมุ่งมั่นพัฒนางานด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนและร่วมพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ.....				
5	ท่านมีการประเมินผลงานทางการศึกษาเพื่อชุมชนของตนเองและกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน.....				
6	ท่านเป็นผู้นำในการพัฒนางาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ.....				
7	ท่านช่วยเหลือและพัฒนาเพื่อนร่วมงาน.....				
มาตรฐานที่ 11					
1	ท่านแสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและทันเหตุการณ์.....				
2	ท่านสามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและนำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน.....				
3	ท่านสามารถนำระบบข่าวสาร มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเป็นปกตินิสัย.....				
4	ท่านมีการจัดข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ.....				
5	ท่านวิเคราะห์ข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....				
6	ท่านนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม.....				
7	ท่านสามารถแสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....				
มาตรฐานที่ 12					
1	ท่านมีการพัฒนาหรือแก้ปัญหาแบบตรงตัว.....				
2	ท่านกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนหรือแก้ปัญหาต่างๆ.....				
3	ท่านนำองค์ประกอบรอบด้านมาช่วยในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา.....				
4	ท่านนำข้อมูลมารวบรวมสร้างทางเลือกหลายๆทางแล้วจึงเลือกที่ดีกว่า.....				
5	ท่านใช้แนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไขภายหลัง.....				
6	ท่านฝึกให้ผู้เรียนรู้จักผลกระทบจากการกระทำของตนโดยการประเมินตนเอง.....				
7	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น.....				

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นางพจนา สอนเกต ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา
2. นายอุดมศักดิ์ นาคี หัวหน้าฝ่ายวัดผลประเมินผลสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. นายโสภณ คำเนิ่งเนตร ฝ่ายวัดผลประเมินผลสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
4. นางบุษราคัม ศรีจันทร์ ศึกษาพิเศษ 7 สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
5. นางนิเทศ์ศุภจิรา นาคโต ศึกษาพิเศษ 7 สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ឋាន ឥន្ទ្រ

นางสาวใจนวล พรหมมณี

(ชื่อพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช)

วัน เดือน ปีเกิด

14 มิถุนายน 2513

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

27/276 ตำบลบางครุ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน

โรงเรียนวัดพิบูล สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2528 มัธยมศึกษาดอนตัน โรงเรียนเบญจมราชูฒาลัย กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2531 มัธยมศึกษาศอนปลาย โรงเรียนวัดดุสิตาราม กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2536 ศษ.บ (ประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี

พ.ศ. 2545 ศษ.บ (วัดผลและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จังหวัดนนทบุรี

พ.ศ. 2550 กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร

