

372 1144

4458 2

9.3

ปัจจัยที่เกื้อหนุนกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย

ปริญานินพนธ์

ของ

ปริญา ฌ วันจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มีนาคม 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

185521 6 10 114

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปัญหานี้อย่างถี่ถ้วนแล้ว เห็นสมควร
รับไว้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(ผศ.ดร.คุณหญิง โยเทลา)

..... กรรมการ

(อ.ทัศนากองกักดี)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผศ.ดร.คุณหญิง โยเทลา)

..... กรรมการ

(อ.ทัศนากองกักดี)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อ.ประทีป จิน่ง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปัญหานี้อย่างถี่ถ้วนแล้ว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ ๖ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๕

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุชฉี โยเหลา อาจารย์ทัศนาศ ทอภักดีและอาจารย์ประทีป จินต์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างในพระคุณของท่านที่ให้ความเมตตากรุณาต่อผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัย

ขอขอบพระคุณ น้า น้องๆและหลานผู้ซึ่งเป็นที่ยกย่องทุกคนที่ให้ความรักความห่วงใย ตลอดจนให้กำลังใจสนับสนุนตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจน ครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและช่วยชี้แนะทางการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จด้วยดี

ปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้
วันจันทร์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะงานของครูประถมศึกษา.....	5
ประสิทธิภาพในการทำงานของครู.....	5
การวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครู.....	10
แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน.....	12
การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน.....	14
การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	15
การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	18
ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน.....	22
ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน.....	22
การวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน.....	23
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	25
การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	27
ทัศนคติต่อวิชาชีพครู.....	29

การวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู.....	31
แนวคิดพุทธศาสนากับพฤติกรรมการทำงาน.....	33
ลักษณะทางพุทธกับประสิทธิภาพการทำงานของครู.....	34
การวัดลักษณะทางพุทธ.....	37
ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงาน.....	38
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร.....	42
สมมติฐานการวิจัย.....	44

3 วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง.....	62
ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตและการรับรู้ การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพใน การทำงานของครู.....	62
ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาหาตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพในการ ทำงานของครู.....	64

ตอนที่ 4 เพื่อศึกษาว่าครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างประเภทกันและ

มีลักษณะทางจิตบางประการต่างกันจะมีตัวทำนายประสิทธิภาพ

ในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่..... 70

5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ..... 74

จุดมุ่งหมายของการวิจัย..... 74

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 74

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 75

สรุปผลและอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา..... 75

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ..... 80

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย..... 81

บรรณานุกรม..... 82

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยและคำอำนาจจำแนก..... 95

ภาคผนวก ข การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 120

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 132

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน.....	12
2 แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ.....	27
3 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทัศนคติ.....	30
4 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรในการวิจัยและความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร.....	41

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร..... 63
- 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนาย
ประสิทธิภาพในการทำงานของครู..... 65
- 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนาย
ประสิทธิภาพในการทำงานของครูในกลุ่มที่รับรู้การ
สนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยและในกลุ่มที่
รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก
โดยการวิเคราะห์รวมตัวแปรทั้ง 6 ตัว (enter)..... 67
- 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนาย
ประสิทธิภาพในการทำงานของครูในกลุ่มที่รับรู้การ
สนับสนุนจากสภาพการทำงานน้อยและในกลุ่มที่
รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก
โดยการวิเคราะห์เพิ่มทีละตัว (stepwise)..... 68
- 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนประสิทธิภาพ
ในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาและ
ลักษณะทางจิตร่วมกัน71
- 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพ
ในการทำงานของครูตามตัวแปรอายุราชการกับการรับรู้
การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน.....72

7	แสดงคำอ่านาจำแนกของแบบวัดการรับรู้การสนับสนุน จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	118
8	แสดงคำอ่านาจำแนกของแบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครู.....	119
9	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าคงที่ของสมการทำนาย.....	121
10	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของสมการทำนายประสิทธิภาพใน การทำงานของครูโดยวิเคราะห์รวม (enter).....	123
11	แสดงค่าค่าคงที่และสัมประสิทธิ์ถดถอยของสมการทำนายประสิทธิภาพใน การทำงานของครูโดยวิเคราะห์เพิ่มทีละตัว (stepwise).....	125
12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานของครู เมื่อแยกเป็น 6 ประเภท ตามวุฒิการศึกษาและทัศนคติต่อวิชาชีพครู.....	127
13	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของครู แยกตามทัศนคติต่อวิชาชีพครูและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	128
14	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของครู แยกตามอายุราชการและการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน...	129
15	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการ ทำงานของครูแยกตามอายุราชการ.....	130
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบวัดที่ใช้ในการศึกษา.....	131

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาภาคบังคับ หน่วยงานของรัฐบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ดำเนินการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในด้านจริยธรรม คุณธรรมความรู้และทักษะ (สำนักงานข้าราชการครู. 2528 : 25) การพัฒนาคุณภาพข้าราชการครูจะต้องศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงได้แก่ สาเหตุด้านลักษณะทางจิตและสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การศึกษาถึงสาเหตุเหล่านี้จะทำให้ทราบว่ามีความแปรลักษณะทางจิตส่วนบุคคลและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ในการทำงานตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ปรับปรุงพ.ศ. 2533 เปล่งศรี อิงคพันธ์ (2528 : 98) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดิลก บุญเรืองรอด (2526 : 6) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูกับสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน ระบบองค์กร นโยบายและหลักการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529 : 25) ได้ประมวลผลงานวิจัยลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาพบว่า พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ประสิทธิภาพทางสังคมและทัศนคติ

สำหรับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูกับตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุเมธ เดชวิเศษ (2527 : 52) ได้ศึกษาพบว่าตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพการปฏิบัติงาน นโยบาย

ของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง (สิทธิโชค วรรณสันติ-กุล. ม.ป.ป. : 149) จากการศึกษาของบุญกอบ วิสมิตะนันท์ (2526 : 31) พบว่าครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อพุทธศาสนามีพฤติกรรมด้านการสอนการอบรมจริยธรรมนักเรียนสูง ต่อมาศักดิ์ชัย นิรุญทวี (2532 : 159) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านการสอนและพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมนักเรียนพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่ออำนาจในตนและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพจะต้องพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถและพัฒนาด้านคุณธรรม ตามคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาด้วย เพราะความเชื่อทางพุทธศาสนาและการปฏิบัติตามแนวคำสั่งสอนเป็นผลให้บุคคลมีพฤติกรรมดี เป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าผลดีหรือผลเสียจะเกิดขึ้นจากการกระทำของตนและเป็นผู้มีเหตุผล มีจริยธรรมในการทำงาน มีจิตใจเอื้ออาทรต่อศิษย์ (พุทธทาส. 2529 : 23) พฤติกรรมการทำงานเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่นำเอาหลักธรรมทางพุทธศาสนามาพัฒนาบุคลากรโดยดำเนินการอบรมจริยธรรมและจัดกิจกรรมทางศาสนาแก่ข้าราชการครู เช่น โครงการอบรมปฏิบัติธรรมแก่ผู้บริหารและครูผู้สอนสนับสนุนข้าราชการครูเข้าร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนา โดยมุ่งหวังให้พุทธศาสนาสามารถพัฒนาข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2530 : 32)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรลักษณะทางจิต ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานและตัวแปรลักษณะทางพุทธ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดขึ้นใหม่ตามหลักสูตรการศึกษา พ.ศ. 2521 ปรับปรุง พ.ศ. 2533 โดยผู้วิจัยจะศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย ตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานของครู การศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งจะศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู เพื่อผลในการวิจัยจะนำไปพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของครู ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของชาติต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางจิตและลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู
2. เพื่อค้นหาตัวทำนายที่สำคัญในการทำนาศ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู
3. เพื่อศึกษาว่าครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและมีลักษณะทางจิตแตกต่างกัน จะมี ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

ความสำคัญของการวิจัย

ประโยชน์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานว่า ลักษณะทางจิตและลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างไร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจะสามารถส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้เกี่ยวข้องด้านการศึกษาของชาติในอนาคต
2. ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยมีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสายผู้สอนที่นับถือศาสนาพุทธในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ในปีการศึกษา 2535 จำนวน 400 คน

2. ตัวแปร

ตัวแปรที่จะศึกษาในการวิจัยมีดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ลักษณะทางพุทธ ได้แก่ ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4
- ลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจไม่สั่นฤทธิ์ ทศนคติต่อวิชาชีพครู
- ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน

- ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา อาชีพการ เพศ

2.2 ตัวแปรตาม

- ประสิทธิภาพในการทำงานของครู

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

อาชีวราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มเข้ารับราชการเป็นครูประถมศึกษาจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็นอาชีวราชการน้อย (1-9ปี) อาชีวราชการปานกลาง (10-17 ปี) อาชีวราชการมาก 18 ปีขึ้นไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2521)

วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาแบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี วุฒิการศึกษาสูงได้แก่ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป วุฒิการศึกษาต่ำได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ลักษณะทางจิต หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลด้านจิตใจ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน แรงจูงใจไม่สั่นฤทธิ์และทศนคติต่อวิชาชีพครู

ลักษณะทางพุทธ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลด้านความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ และอิทธิบาท 4

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้การตอบสนองความต้องการจากสภาพแวดล้อมในการทำงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายและระบบขององค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาหาตัวทำนายประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้ตัวแปรด้านลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนเองนอกตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่อวิชาชีพครู ตัวแปรลักษณะทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรลักษณะทางพุทธ ได้แก่ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 และตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุราชการ เพศ วุฒิทางการศึกษา เอกสารที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่นำมาประกอบการวิจัย มีดังนี้

ลักษณะงานของครูประถมศึกษา

การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นการจัดการศึกษาที่มีลักษณะงานแตกต่างจากการจัดการศึกษาในระดับอื่น ๆ เพราะสภาพแวดล้อมและบทบาทหน้าที่ของครูประถมศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ครูประถมศึกษา นอกจากจะมีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนแล้วจะต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ดังนั้นลักษณะงานของครูประถมศึกษา จะบรรลุผลสำเร็จความจุหนาสของหลักสูตรได้ ต้องอาศัยงานอย่างน้อย 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 6)

ประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ (2521 : 11) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการสอน หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูในการนำเข้าสู่บทเรียน การใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดกิจกรรม การสอน การใช้สื่อการสอน การเสริมแรง การพูด การเขียน การประเมินผล การชี้แนะนักเรียนและการ

ปกครองชั้นเรียนโดยมีเงื่อนไขว่า พฤติกรรมเหล่านี้ควรมีความถูกต้องชัดเจนและเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอนเหมาะสมกับสถานที่และต้องให้นักเรียนสนใจในการเรียนรู้มากที่สุด นอกจากด้านความสามารถแล้ว ครูยังต้องมีลักษณะทางจริยธรรมอีกด้วย ครูนี้นับเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังในเชิงคุณงามความดีสูงมากอาชีพหนึ่ง ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งได้แก่ความรู้ในเนื้อหา ส่วนที่สองได้แก่คุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติของครู ประสิทธิภาพของครูที่แท้จริงก็คือ ความมีคุณธรรมนิยม กล่าวคือจะต้องทำให้เป็นแบบอย่าง อย่างน้อยก็เป็นผู้ที่ปฏิบัติให้สอดคล้องกับการสอนของตัวเอง จะต้องอุทิศเวลาและมีความเสียสละในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ในการสร้างสรรค์

จวีรัตน์ ศาครินทร์ (2521 : 33 - 34) กล่าวว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือครูที่มีความรู้ สอนดี คิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งต้องมีความสนใจต่อชุมชนด้วยในฐานะที่เป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ การกำหนดประสิทธิภาพของครูนั้นขึ้นอยู่กับสภาพที่เป็นจริงในสังคม เพราะการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

พรณี หมั่นรักษ์ (2513 : 13) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานของครูว่าเป็นคุณสมบัติการทำงานเพื่อได้รับความสำเร็จในการประกอบอาชีพครู ด้านตัวเอง นักเรียน ผู้ร่วมงาน ตลอดจนชุมชน

ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องมีประสบการณ์ที่จะทำให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่

1. การศึกษาทางวิชาชีพครู (Training) หมายถึง ประสบการณ์ทางการศึกษาด้านวิชาครู ระยะเวลาการศึกษาอบรมเพื่อเป็นครูมีมากเท่าใดก็จะทำให้มีความรู้ทางเทคนิคการสอนเพิ่มขึ้นทำให้ควบคุมชั้นเรียนมีความยืดหยุ่นซึ่งทำให้นักเรียนมีโอกาสดูแลตนเองครูได้กว้างขวางขึ้นซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะช่วยให้นักเรียนได้รับความสำเร็จมากขึ้นด้วยนอกจากนี้ครูยังต้องเรียนรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษา ปรัชญาการศึกษา ซึ่งถ้าครูนำไปปฏิบัติจะทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น
2. การถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) หมายถึง การที่ครูได้รับกระบวนการทางสังคมหรือกลุ่ม สอนโดยตรงหรือทางอ้อมที่จะทำให้ครูมีความรู้ แบบแผน ค่านิยมและธรรมเนียมต่างๆ
3. คุณสมบัติของครู (Teacher Properties) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) เหตุจูงใจ (Motives) นิสัย (Habits) และทักษะ (Skills) ที่มีอยู่ในตัวครู ความรู้ทางวิชาการและสิ่งต่างๆ

ที่เป็นประโยชน์ต่ออาชีพ อาจจะได้มาจากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมโดยวิธีการต่างๆ เหตุจูงใจจะทำให้ครูพยายามปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามความปรารถนาที่ตั้งไว้ อาจทำงานเพราะใจรัก หรือเพื่ออุดมคติเบื้องต้น กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดีและครูประพฤติปฏิบัติเป็นประจำ จึงช่วยให้ทั้งงานและตัวครูเองมีความก้าวหน้าและยิ่งถ้าได้นำความรู้ ความชำนาญทางการศึกษามาใช้ได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีหลักการปฏิบัติงานดี มีขอบเขต กว้างขวางอันเป็นแนวทางให้การปฏิบัติงานของครูได้ผลเป็นที่ยอมรับมากขึ้น

4. พฤติกรรมของครู (Teacher Behaviors) หมายถึง การแสดงออกของครูที่เป็นผลมาจากลักษณะที่แท้จริงของตัวครูเองกับผลที่เกิดจากการศึกษาอบรมของครู ได้แก่ จิตวิทยาการศึกษา ความต้องการ ความเชื่อ คุณธรรม และเหตุจูงใจ ตัวการเหล่านี้ทำให้เกิดลักษณะของครูและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมของครูต่างกัน

5. ผลการสอนในปัจจุบัน (Immediate Effects) หมายถึง ปฏิกริยาที่นักเรียนตอบสนองต่อครูในห้องเรียนหรือในโรงเรียน การตัดสินใจคุณภาพการตอบสนองของนักเรียนเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพของครู จากผลการเรียนของนักเรียนตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา นักเรียนแสดงพฤติกรรมตอบสนองได้สมความมุ่งหมายของการศึกษาเท่าใด ครูก็มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

6. ผลงานระยะยาว (Long - Term Consequences) หมายถึง กิจกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน โรงเรียนและชุมชน ครูที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำนักเรียนให้พบกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงของชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น รู้จักใช้เงิน ด้านตัวครูเองก็สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา สนับสนุนความก้าวหน้าของอาชีพครูและสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในเรื่องการศึกษา

สำหรับในช่วงการเปลี่ยนแผนการศึกษาของชาติมีการใช้หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 ได้มีนักการศึกษาเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานไว้ดังนี้

ปรีชา เศรษฐบุตร (2524 : 58 - 60) เสนอแนวความคิดว่าประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย คุณธรรมบวกความรู้และคนที่มีประสิทธิภาพคือ คนที่มีความรู้และคุณธรรม ดังนั้นประสิทธิภาพของครูอย่าง

นี่ก็จะต้องประกอบด้วยความรู้และคุณธรรม ฉะนั้นในการผลิตครูให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องปลูกฝังลักษณะด้านความรู้ให้มีความรู้อย่างพอเพียงทั้งความรู้พื้นฐาน ความรู้ทางวิชาชีพและความรู้ด้านวิชาเฉพาะด้าน และต้องมีคุณธรรมบุคลิกภาพการเป็นครูจะมีความรู้อย่างเดียวยังไม่ได้ต้องมีคุณธรรม มีความประพฤติดีและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นครู

ชนิตา รักษ์พลเมือง (2521 : 21 - 31) กล่าวว่าครูเปรียบเสมือนเป็นผู้ขายบริการให้แก่ลูกค้าคือนักเรียน ดังนั้นต้องพยายามทำความเข้าใจให้แก่ลูกค้า โดยมีวิธีการและหลักการที่ค้ำใจเลื่อมใส ดังนั้นครูจึงควรมีลักษณะที่ควรปลูกฝังไว้ให้มีคุณภาพที่ชวนให้ลูกค้าสนใจ ดังนั้นก็มีความจริงจังต่อนักเรียนซึ่งจะทำให้ให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตัวครู ความกระตือรือร้นในอาชีพ ครูต้องชวนหาหาความรู้อยู่เสมอ ต้องมีความอดทนทั้งกาย วาจาและใจ รวมไปถึงการอดทนต่อความไม่เข้าใจและความไม่พอใจของนักเรียนด้วย

ไพบุลย์ จันทศ (2526 : 39 - 40) กล่าวว่าการศึกษาประสิทธิภาพของครูหรือการพิจารณาคำของครูนั้น ควรพิจารณาที่ผลงานของครูซึ่งผลงานของครูนั้น ย่อมเกิดจากความซนและปัญญาของครู สำหรับความซนนั้น หมายถึง ความซนในงานเรียนงานสอน ซนคั่นคว่าหาวิธีการโดยอาศัยการนำปัญหามาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขงานอยู่เสมอและพิจารณาจากคุณธรรมส่วนบุคคล

ศรีสมร พุ่มสอาด (2530 : 48) ได้ให้ความหมายครูที่มีประสิทธิภาพนั้นควรมีความรู้ต้องรู้ในด้านวิชาการทั่วๆไปที่จะสอนและโดยเฉพาะวิชาครู โดยที่มีความรู้อย่างกว้างขวางทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคม มีเทคนิควิธีและความสามารถในการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้โดยเฉพาะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาในการถ่ายทอดมีความเอาใจใส่และสามารถสอนให้นักเรียนนำวิชาความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข มีคุณสมบัติส่วนตัวที่ดีโดยมี คุณธรรม มีศีลธรรม จรรยา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและคนทั่วไป มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นบุคคลที่มีลักษณะของกัลยาณมิตร ซึ่งได้แก่มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง มีความประพฤติเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีไม่เบียดเบียนใครช่วยเหลือเกื้อกูลกับคนทั่วไป มีสุขภาพจิตที่ดีจิตใจเบิกบานแจ่มใส มีความเมตตากรุณา ใจดีอ่อนโยน มีสติปัญญา มีเหตุผล ละเว้นจากอบาสมุขทั้งปวง การพัฒนาชุมชน ครูต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนโดยต้องเป็นผู้นำทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติตน การประกอบอาชีพช่วยเหลือให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อขึ้นและประชาชนและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าทันต่อความเจริญ

จากแนวความคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูของนักวิชาการข้างต้นสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติได้นำพฤติกรรมที่คาดหวังในตัวครู มากำหนดให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ปรับปรุง พ.ศ. 2533 ครูที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรม แบ่งออกเป็น 6 ด้านดังนี้ (ประภาพรพรณ สุวรรณศุข. 2524 : 124)

1. ด้านการสอน หมายถึง ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตร มีความสามารถทำแผนการสอนและมีความเข้าใจและใช้คู่มือครูได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการจัดทำหนังสือและนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ทักษะในการดำเนินกิจกรรม โดยการสอนจากรูปธรรมไปหานามธรรม สามารถให้นักเรียนแก้ปัญหาและฝึกฝนให้นักเรียนคิดได้ด้วยตนเอง ฝึกฝนให้นักเรียนทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นกลุ่มได้ สามารถสอนได้ตรงเวลา ใช้เวลาในการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ตรวจสอบผลงานของนักเรียนเป็นประจำ ตลอดจนศึกษาค้นคว้าเพื่อปรับปรุงการสอนของตนอยู่เสมอ มีความเข้าใจการวัดผลความรู้ หลักสูตรและแผนการสอนเป็นอย่างดี สามารถอธิบายเนื้อหาวิชาเข้าใจง่ายและมีน้ำเสียงชัดเจน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีของการสอนในห้องเรียน
2. ด้านวิชาการ หมายถึง สามารถวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง นำแนวคิดใหม่มาใช้ในการปรับปรุงการสอน สามารถค้นคว้าวิเคราะห์หรือวิจัยในการเรียนการสอน สามารถเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอสามารถจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือท้องถิ่น ศึกษาหาความรู้ อบรมเพิ่มประสบการณ์ด้านวิชาชีพของตนอยู่เสมอ
3. ด้านความสัมพันธ์และการบริการ หมายถึง สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความสุภาพ เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล รู้จัก เข้าใจในตัวเด็ก มีความสามารถโน้มน้าวจิตใจเด็ก รักษาความลับของนักเรียนได้ดี ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน เป็นที่พึ่งของนักเรียนสามารถติดต่อ เชื่อมเชื่อนให้คำแนะนำปรึกษากับผู้ปกครองอยู่เสมอ ติดต่อสัมพันธ์กับสถาบันศาสนา สถานีนอามิส หน่วยงานราชการอื่น ๆ พร้อมทั้งจะเป็นวิทยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ

4. ด้านกิจกรรมนักเรียน หมายถึง ร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬา สิ่งบันเทิง ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน จัดกิจกรรมนอกโรงเรียนร่วมกับชุมชน จัดกิจกรรมลูกเสือยุวกาชาด หรือชมรมอื่นๆ ตามกลุ่มผู้สนใจ จัดกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน ตามกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ

5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง มีศีลธรรม มีความประพฤติดีงาม มีความรัก ศรัทธาในอาชีพครู มีจรรยาบรรณ แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มีวินัยในตนเอง มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักการเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี สอดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้สิทธิหน้าที่ของตนตามกฎหมาย ยึดมั่นสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

6. ด้านธุรการและการพัฒนา หมายถึง สามารถจัดทำเอกสารประจำชั้นได้ดี ทำหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ครูเวร มีความเข้าใจระเบียบราชการเป็นอย่างดี สามารถเขียนโครงการปฏิบัติงานได้สามารถดำเนินการประชุมสัมมนาได้ รู้จักจัดหา เก็บรักษาสื่อการเรียน ตามความเหมาะสม จัดห้องเรียนได้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมทั้งจัดสุขภาพภายในโรงเรียนให้ถูกกิจลักษณะที่ดีได้

จะเห็นได้ว่าลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ปรับปรุง พ.ศ. 2533 จะต้องมีความรู้ดี มีความกระตือรือร้นหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอมีความสามารถในการปฏิบัติงานมีความประพฤติดีมีคุณธรรม รักษาวินัยปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยครบถ้วน กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์สอนและอบรมศิษย์โดยให้หลักวิชาการมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคน ส่งเสริมและแก้ไขการเรียนและความประพฤติของศิษย์ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะต้องรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ด้านการสอน กิจกรรมนักเรียน ความสัมพันธ์และบริการด้านวิชาการ ด้านลักษณะเฉพาะตัวครู ด้านธุรการและการพัฒนาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงานของครู 6 ด้าน มาศึกษาสร้างเป็นตัวแทนประสิทธิภาพในการทำงานของครู

การวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

การศึกษาวิจัยภายในประเทศในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมด้านการสอน เช่น โครงการพัฒนาศึกษาอาเซี่ยน (2529 : 44 - 48) ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่สอนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย พฤติกรรมครูที่มีปฏิบัติมากคือ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน มีความสามารถโน้มน้าวหรือ

ชักจูงให้นักเรียนปฏิบัติตามได้ สักคัลลิตี ชัคดิยาสุวรรณ (2526 : 36) ได้วัดความสามารถในการสอน โดยให้การประเมินค่าพบว่าการสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเทคนิคของครู สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานของครูในด้านการศึกษาอบรม จริยธรรมโดยให้ให้ครูผู้สอนเป็นผู้รายงานเองในส่วนที่เป็นตัวแปรเกี่ยวกับครูและนักเรียนในส่วนตัวแปร นักเรียนผลการวิจัยพบว่าครูอายุมากมีคะแนนการสั่งสอนอบรมมากที่สุดและเมื่อควบคุมระดับชั้นเรียนพบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี มีพฤติกรรมการศึกษาอบรมแก่เด็กมากกว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า สักคัลลิตี ดังคะนิท (2528 : 67) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของครูโดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นแบบ วัดประเมินค่า 10 หน่วย พบว่าครูผู้ชายมีประสิทธิภาพในการทำงาน

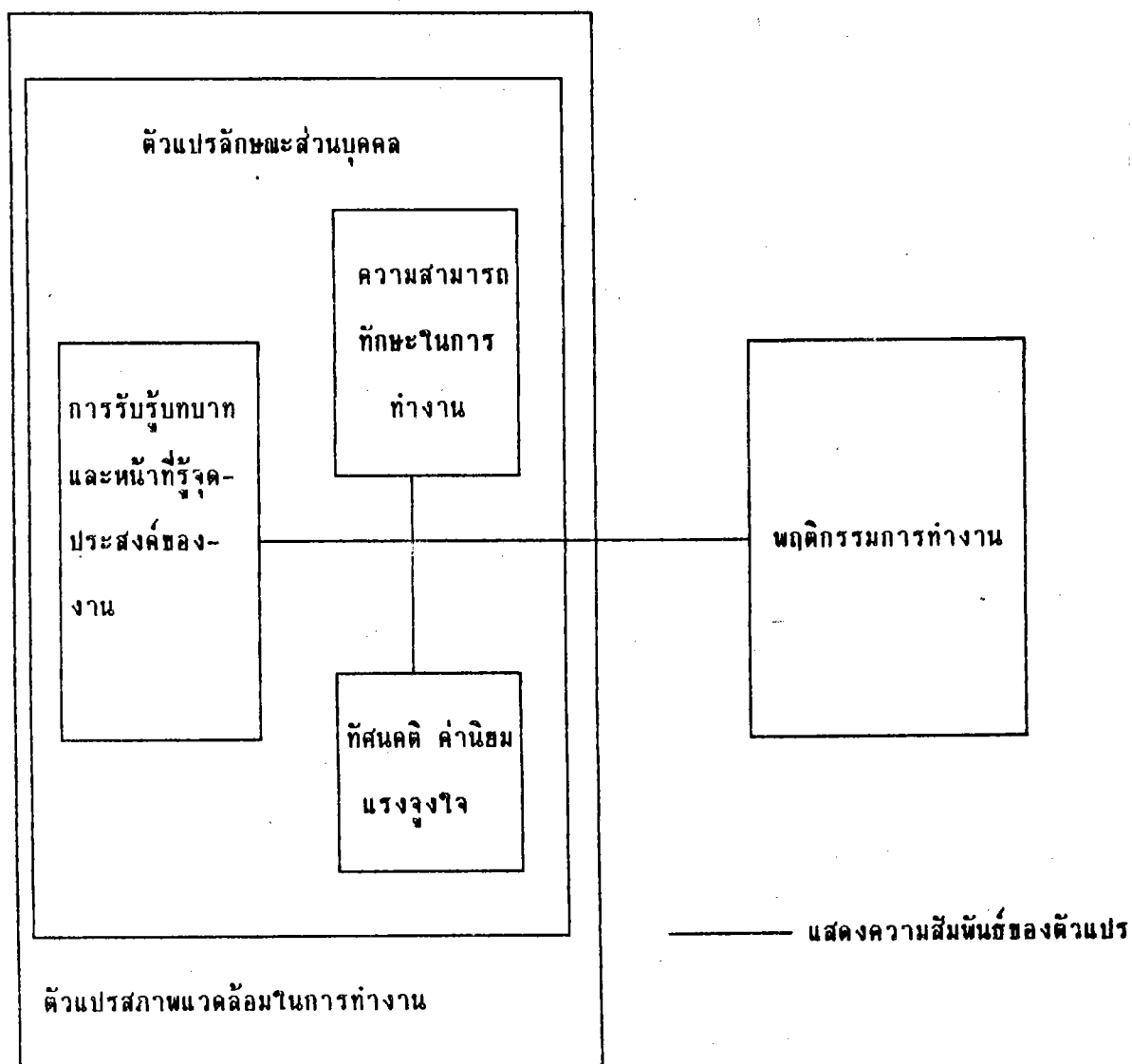
งานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูในต่างประเทศ ชิสซอม (Chissom. 1987 : 248) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครู โดยวิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์ครูผู้สอนและผู้บริหารศึกษา ถึงพฤติกรรมในการทำงานพบว่าครูต้องทำกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่ใช่งานสอนอยู่มากและครูส่วนมากจะใช้วิธีการสอนโดยการบรรยายและอภิปรายกลุ่มและพบว่าครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพจะมีพฤติกรรมการทำงาน ค่อนข้างสูง นอกจากนั้นเมดเลย์ และโคเกอร์ (Medley and Coker. 1987 : 126) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานของครูกับด้านการสอน ในวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ ใช้แบบวัดประสิทธิภาพใน การทำงานของครูเป็นแบบประเมินค่าแบ่งเป็นพฤติกรรมในการสอน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในการสอนด้านการอบรมสั่งสอน ด้านจริยธรรมและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า ครูที่มีความสามารถด้านการสอน มีประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับงานวิจัยนี้เป็นศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยสร้างแบบวัดประสิทธิภาพในการ ทำงานของครู โดยใช้มาตรฐานประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" เนื้อหาเป็น บทบาทและหน้าที่ของครูประถมศึกษาตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ปรับปรุง พ.ศ. 2533 ที่แบ่ง ลักษณะงานเป็น 6 ด้านคือ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านสัมพันธ์และบริการ ด้าน ธุรการและพัฒนา ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวครู โดยให้ผู้อ่านวยการโรงเรียน หรืออาจารย์ใหญ่หรือครู ใหญ่ เป็นผู้ประเมิน

แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน

แนวคิดด้านการจัดการ

อัลบานเนส (Albanese. 1981 : 204) ได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องของพฤติกรรมการทำงาน (job performance behavior) เป็นผลที่ได้จากองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ลักษณะส่วนบุคคล กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพ ความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละด้านที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ซึ่งตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานดังนี้

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย

1. ความสามารถ ทักษะ ที่จะทำให้เกิดความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ
2. การรับรู้บทบาทและหน้าที่ การที่บุคคลรับรู้ว่าจะงานในหน้าที่คืออะไรและจะต้องทำอย่างไร เพื่อให้หน้าที่นั้นสำเร็จลุล่วงได้
3. ทศนคติ ค่านิยม การจูงใจ ลักษณะทางจิตทั้งสามตัวนี้ก็คือสภาพจิตของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก อารมณ์จะทำงานหรือชอบงานที่จะทำนั้น

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมระดับใกล้ เช่น สภาพการทำงาน ผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ
2. สภาพแวดล้อมระดับกลาง เช่น จุดประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ปรัชญาและประเภทของผู้บริหารองค์การ
3. สภาพแวดล้อมระดับไกล เช่น ระบบการเมืองและเศรษฐกิจในสังคม สภาพการแข่งขันในตลาดในสังคมขณะนั้น เป็นต้น

จากแนวคิดด้านการจัดการ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสภาพการของระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองนอกจากนั้นพฤติกรรมในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะความสามารถ การรับรู้บทบาทและหน้าที่และลักษณะทางจิตส่วนบุคคลได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจ ทศนคติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่สำคัญและมีผู้ศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานและนโยบายขององค์กร ตัวแปรลักษณะ

ทางจิตส่วนบุคคลได้แก่ เชื่ออำนาจนอกตน-ในตน แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ก็สนใจคิดต่อวิชาชีพครูมาศึกษาพร้อมกับพฤติกรรมในการทำงาน คือ ตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานของครู ถ้าครูมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงน่าจะมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน

ได้มีผู้ให้ความสนใจและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมไว้หลายแนวคิด แต่ละแนวคิดได้กล่าวถึงความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหลายรูปแบบ แคมเบลและคนอื่นๆ (Kaplan and others. 1977 : 50 - 51) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การติดต่อของบุคคลในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลหนึ่งได้รับความพึงพอใจและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงาน นอกจากนั้น คาห์นและคนอื่นๆ (Kahn and others. 1981 : 265) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและกันนอกจากนี้การติดต่อกันยังทำให้บุคคลแสดงออกในด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมในการทำงานและในทางสังคม เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของงาน ต่อมา เฮลเลอร์ (Heller. 1983) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เมื่อต้องการหรือพบปัญหา เช่น การให้กำลังใจทำให้รู้สึกว่าตนมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารงานและสังคมตลอดจนการตอบสนองความต้องการในการทำงานจากสภาพการปฏิบัติงานและระบบขององค์กร

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงานจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน สังคมและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงานจากสภาพการปฏิบัติงาน นโยบายและระบบองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมที่บุคคลต้องการและได้รับจากการติดต่อกับบุคคลอื่นในสังคมนั้น ๆ การแบ่งชนิดของการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันไป คอบบ์ (Cobb. 1976 : 300 - 301) แบ่งชนิดของการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมออกได้ดังนี้

1. การตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ เป็นข้อมูลที่บอกว่าบุคคลนั้นได้รับความรัก ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ความจริงใจและความสนใจซึ่งมักจะได้รับการจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน
2. การตอบสนองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นข้อมูลที่จะบอกว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
3. การช่วยเหลือด้านการประเมินตนเองและเปรียบเทียบกับพฤติกรรม เป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินตนเอง ซึ่งทำให้มีความมั่นใจในตนเองและทำให้รู้จักเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในสังคม นอกจากนี้ชนิดของการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมการทำงานยังครอบคลุมถึง การให้ความใกล้ชิดสนิทสนม ซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยทั่วไปที่ไม่มีทิศทางแน่นอน อาจแสดงออกด้วยการรับฟังอย่างสนใจแสดงความยกย่อง แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและรวมถึงการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ในลักษณะที่ผ่อนคลาย

จากชนิดของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หลายท่านได้กล่าวถึง จะเห็นว่าครอบคลุมด้านการตอบสนองด้านอารมณ์ คือการได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ มีความใกล้ชิดสนิทสนม ความผูกพันและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การได้รับการยอมรับ ยกย่องและได้รับทักทายและการแสดงความเคารพจากผู้อื่น การยอมรับต่อการแสดงออก การได้รับการให้อภัยและโอกาสในการปรับปรุงตนเอง และการตอบสนองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการปฏิสัมพันธ์กับสังคมและความรู้สึกเป็นเจ้าของในสังคมของตน ประการสุดท้ายเป็นการตอบสนองด้านการช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร การได้รับข้อมูลข่าวสารหรือคำแนะนำต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน การได้รับช่วยเหลือด้านการเงิน สิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนการช่วยเหลือด้านแรงต่าง ๆ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม

ในการทำงานนั้นมีแหล่งการสนับสนุนทางสังคมคือผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งแหล่งสนับสนุนเหล่านี้จะสนับสนุนในด้านอารมณ์หรือกำลังใจ การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือโดยตรงและการให้บริการด้านข่าวสารหรือข้อมูลย้อนกลับ นอกจากนั้นตัวแปรด้านเพศ อุนิสัย ฐานะทางสังคมที่แตกต่างกันจะมีผลทำให้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน การได้รับการสนับสนุนจากสังคมจะช่วยลดภาวะปัญหาในจิตใจลง ส่งผลให้มีพฤติกรรมทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับราชการครูเป็นอาชีพที่มีความกดดันสูง การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ควรจะได้รับ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. 2532 : 46)

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้จำแนกองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทและหน้าที่ของครูสายผู้สอนไว้ดังนี้ (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 5 - 10)

1. ด้านผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการหรือบุคคลอื่นที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากิจกรรมที่ครูต้องเข้าไปเป็นสมาชิกด้วย ข้อมูลที่ได้จากผู้บังคับบัญชาทั้งชนิดที่เป็นคำชมเชยหรือการติติงล้วนเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ผลต่อพฤติกรรมครูได้ บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารที่ผู้บริหารบุคคลในโรงเรียนได้แก่

1.1 การจัดแบ่งงานในโรงเรียนให้ถูกต้องแน่นอนจะช่วยให้งานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความรวดเร็วและประหยัด ขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมการจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงต้องกำหนดหน้าที่ต่างๆ ให้แน่นอนถูกต้อง

1.2 การให้คณะครูมีส่วนร่วมรับรู้ในนโยบายและแผนงานของโรงเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์ของโรงเรียน จะสร้างความรู้สึกร่วมกันของครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงของโรงเรียน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจะเกิดความเต็มใจตั้งใจจริงมีความสำนึกในหน้าที่ ที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

1.3 การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การมอบหมาย หน้าที่การงานให้แก่ครูปฏิบัติเป็นศิลปะอันหนึ่งของผู้บริหาร การจะมอบหมายงานใด ให้ครูคนใดคนหนึ่งปฏิบัติจะต้องพิจารณาความสนใจความถนัด ความรู้ความสามารถจึงจะเป็นการส่งเสริม กำลังใจให้

ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การมอบหมายงานนั้นจะต้องมอบอำนาจหน้าที่ให้ด้วยและการมอบอำนาจหน้าที่จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารเป็นการสร้างแรงจูงใจอันหนึ่งในการปฏิบัติงาน

1.4 การสร้างความมั่นใจให้แก่คณะครูที่จะได้รับผลตอบแทนคุ้มค่ากับเวลาและแรงงานที่ปฏิบัติ ครูทุกคนย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเป็นธรรม ฉะนั้นการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมถูกต้องแล้วจะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน ด้วยหากไม่ยุติธรรมจะก่อให้เกิดความริ้วฉานในหมู่คณะได้

1.5 การสร้างความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารจะต้องพยายามส่งเสริมให้คณะครูมีความก้าวหน้าในโอกาสทำงานและยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ฉะนั้นการปรับปรุงงานต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยคณะครูมีส่วนร่วมจะเป็นลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

2. ด้านนโยบายและระบบองค์กร หมายถึงความสอดคล้องหรือเป็นไปได้ของวัตถุประสงค์หลักการนโยบาย การดำเนินงานตลอดจนการจัดองค์กร ระบบของหน่วยงานและงบประมาณกับสภาพการปฏิบัติงานครูเช่นงบประมาณที่โรงเรียนได้รับต้องพอเพียงกับการยกมาตรฐานการเรียนการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อเร่งรัดพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสภาพสังคมในท้องถิ่นหรือไม่ในด้านนโยบายมีการเร่งรัดคุณภาพในการพัฒนาสื่อการเรียนในรูปแบบต่างๆมีการปรับปรุงระบบนิเทศการศึกษาให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ แผนการศึกษาต้องจัดให้กว้างขวางและสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น

3. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะทางด้านกายภาพ ควรให้ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ มีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก มีเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานครบถ้วน ควรจัดให้เป็นลักษณะของสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยทำให้เป็นสิ่งจูงใจดังนี้

3.1 มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นวัตถุ เช่น การจัดบริการทางด้านการตรวจรักษาพยาบาล บ้านพักครู การเดินทางในการปฏิบัติราชการ การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพและราคาถูก

3.2 มีสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการจัดห้องพักครูให้เป็นห้องทำงานที่ดี จัดห้องเรียนให้ถูกสุขลักษณะมีแสงสว่างพอเพียง จัดอุปกรณ์การสอนให้ครูมีใช้ได้โดยสะดวก ขีวโมง การสอนไม่มากนักจนครูเหนื่อยล้า จัดบริการห้องสมุดที่ครูจะค้นคว้าหาความรู้ได้

3.3 มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะถ้าได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจย่อมจะได้ผลงานมากกว่าที่จะปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3.4 มีสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานที่ไม่ใช่วัตถุสิ่งของ เช่นการได้รับยกย่องว่าทำงานที่มีเกียรติ

3.5 มีสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติซึ่งรวมถึงสุขภาพจิตที่ดีด้วย

4. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของครูกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ระบบราชการจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆเมื่อตนต้องการหรือเมื่อพบปัญหา เช่น การให้กำลังใจทำให้รู้สึกว่าเป็นคนมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนหรือกลุ่ม การได้รับข้อมูล ข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะเป็นกระบวนการที่จะช่วยทำให้ผู้รับมีความรู้สึกว่าตนเองมีทั้งที่ปรึกษาหรือมีผู้เห็นความสำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลต่อไป ซึ่งจะทำให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูมีองค์ประกอบทางด้านผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน วัตถุประสงค์หลักการนโยบาย การจัดระบบองค์การและสภาพการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องรับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง ทั้งทางด้านการให้การช่วยเหลือโดยตรงด้านอารมณ์หรือกำลังใจ การให้ข้อมูลข่าวสารหรือข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีภาวะความกดดันสูงการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานย่อมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เนื่องจากการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีองค์ประกอบทั้งทางด้าน การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานและสภาพของการปฏิบัติงาน ระบบองค์การและปัญหาขององค์กร แนวการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตัวแปรจะใช้ตามแนวการสร้างเครื่องวัดการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามทฤษฎีที่ผู้ศึกษาแต่ละท่านยึดถือดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เครื่องมือการวัดการสนับสนุนจากสภาพการแวดล้อมทางสังคมตามแนวคิดของ คอบบ์ (Cobb) เครื่องมือนี้ แคลปแลน (Kaplan Quoted in Turner. 1981 : 359) สร้างขึ้นโดยยึดถือแนวคิด

การสนับสนุนทางสังคมของครอบครัว ลักษณะเครื่องมือจะเป็นเรื่องสั้น 16 ชุด แต่ละชุดมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ จะนำคะแนนที่ได้จากคำตอบ 16 ชุด มารวมกันเป็นคะแนนรวม ซึ่งหมายถึง ปริมาณของการสนับสนุนจากสภาพการแวดล้อมในการทำงานที่แต่ละคนได้รับ เครื่องมือชุดนี้ใช้วัดการสนับสนุนทางสังคม โดยทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงกับสถานการณ์ใดเครื่องมือของแคปแลนวัดเฉพาะปริมาณของการสนับสนุนทางสังคมไม่ได้วัดโครงสร้างเครือข่ายทางสังคม

2. เครื่องมือวัดการสนับสนุนจากสภาพการแวดล้อมทางสังคมที่เรียกว่า The Personal Resource Questionnaire (PRQ) ซึ่งสร้างโดยแบรนต์และไวเนอร์ (Brandt and Weinert. 1981 : 277 - 280) เครื่องมือนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 วัดโครงสร้างเครือข่ายทางสังคม โดยถามบุคคลที่ให้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 วัดชนิดของการสนับสนุนทางสังคม 5 ด้าน คือ ความใกล้ชิดการมีส่วนร่วมในสังคม พฤติกรรมการดูแลรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับและการได้รับความช่วยเหลือคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จะเห็นว่าเครื่องมือ The Personal Resource Questionnaire จะวัดการสนับสนุนทางสังคมได้ทั้งชนิดและปริมาณของการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางสังคม

3. เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมเรียกว่า Norbeck Social Support Questionnaire (N.S.S.Q) สร้างโดย นอร์เบค ลินเซย์และ คาร์ริเอรี (Norbeck Linsey and Carrieri. 1981 : 264 - 269, 1982 : 4-9) คำถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 วัดโครงสร้างเครือข่ายทางสังคมโดยใช้นาฬิกาความคิดของคาห์นและแอนโตนิคชี (Kahn and Antonucci) ในการสร้างเครื่องมือคำถามจะถามถึงจำนวนสมาชิกในกลุ่มสังคม โดยคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 วัดชนิดของปริมาณของการสนับสนุนทางสังคม คำถามจะเกี่ยวกับความผูกพันด้านอารมณ์และความคิดการสนับสนุนรับรองและเห็นพ้องต่อพฤติกรรมของกันและกันและการให้ความช่วยเหลือ ลักษณะคำถามจะแบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ

จะเห็นได้ว่าเครื่องมือชนิดนี้วัดการสนับสนุนจากสภาพการแวดล้อมทางสังคมทั้งชนิดและปริมาณ และเป็นเครื่องมือวัดการสนับสนุนจากสภาพการแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

4. เครื่องมือของ โครเนนเวทท์ (Cronenwett. 1984 : 46 - 49) เป็นเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมของบุคคลที่อยู่ในช่วงวัยที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นพ่อแม่ การวัดการสนับสนุนทางสังคมนี้ยึดแนวคิดของ เฮาส์(House) โดยแบ่งชนิดของการสนับสนุนจากสภาพการแวดล้อมทางสังคมเป็น 4 ชนิด คือ การตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ การช่วยเหลือด้านเงินทอง สิ่งของ แรงงาน การช่วยเหลือด้านข้อมูล ข่าวสารและช่วยเหลือด้านการประเมินตนเอง คำถามจะมีว่าบุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมชนิดใดบ้าง

เครื่องมือของโครเนนเวทท์ จะเห็นว่าเป็นเครื่องมือที่มีความเฉพาะเจาะจง โดยมุ่งวัดบุคคลที่มีความเปลี่ยนไปสู่ความเป็นพ่อแม่ สำหรับการสนับสนุนทางสังคมจะวัดได้เฉพาะชนิดเท่านั้น ไม่ได้ครอบคลุมถึงปริมาณ

5. เครื่องมือของซาราซันและคนอื่นๆ (Sarason and others.1983 : 127 - 139) เป็นเครื่องมือวัดการสนับสนุนจากสภาพการแวดล้อมทางสังคมที่เรียกว่า Social Support Questionnaire (S.S.Q) เครื่องมือจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการคือ

5.1 ระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบสามารถพึ่งพาอาศัยได้ในสภาพการต่างๆรวมทั้งตัวเองด้วยในบางกรณี เช่น ใครเป็นผู้ที่ยินดีฟังเมื่อท่านต้องการพูด

5.2 ให้แสดงว่าผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ อย่างไรต่อการช่วยเหลือนั้น (S.S.Q.S) โดยค่าของคะแนนจะแบ่ง เป็นช่วง 1 ถึง 6 (พอใจมาก ถึง ไม่พอใจมาก) ซึ่งแบบวัดนี้มีค่าสหสัมพันธ์ของแต่ละข้ออยู่ในช่วง .35 - .71 โดยมีค่าเฉลี่ย .54 และความเชื่อมั่นภายใน .97 ในส่วนของการวัดความพอใจมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้ออยู่ในช่วง .21-.74 มีค่าเฉลี่ย .37 และค่าความเชื่อมั่นภายใน .94 นอกจากนั้นพบว่า องค์ประกอบแรกสามารถอธิบายการสนับสนุนทางสังคมถึง 82 เปอร์เซ็นต์ องค์ประกอบที่สองสามารถอธิบายการสนับสนุนทางสังคม 72 เปอร์เซ็นต์โดยทั้งสององค์ประกอบมีสหสัมพันธ์ระหว่างการสอบก่อนและหลัง (test-retest) เท่ากับ .90 และ .83 ตามลำดับ สักคัลยิช นิธิฤทธิ

(2532) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมที่ดัดแปลงมาจากของราชนและคนอื่นๆ ในรูปมาตราประมาณค่า 6 หน่วย จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 8.76 - 2.19 มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .87 ในการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยจะสร้างเครื่องมือ จัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแบบเครื่องมือของราชนและคณะเป็นแบบวัดแบบประเมินค่า 6 หน่วย จากจริงที่สุดถึง ไม่จริงที่สุด เนื้อหาจะเป็นข้อความที่ผู้ตอบจะต้องประเมินตนเองว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นโยบายและระบบองค์กรและสภาพการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ชาญชัย ศรีทอง (2524 : 65) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมจะขาดงานน้อยกว่าครูที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 154) ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการสอนของครู พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมมีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มีลักษณะทางจิตทั้งสองด้านต่ำ

สะอาด แสงรัตน์ (2520 : 62) วิญญู ภูมิจันทร์ (2520 : 23) และสุชาติ สังข์รุ่ง (2520 : 66-67) ได้ทำการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางสังคมของครูประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือและภาคกลาง ผลการวิจัยของทั้ง 3 คน สอดคล้องกันคือ พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมในการทำงานของครู โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สภาพการปฏิบัติงาน ต่างส่งผลต่อการทำงานของครูในทางดีทั้งสิ้น

จากการวิจัยของ ลาทรอป (Lathrop . 1979) ที่ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการครูกับพฤติกรรมในการทำงานพบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อนและผู้บริหารจะมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าครูที่ไม่ได้รับการสนับสนุน ครูผู้หญิงได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าครูชาย ครูที่มีอายุมากจะมีขวัญในการทำงานดีกว่าครูอายุน้อยและพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บริหารมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานนอกจากนี้งานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมของคนอื่นๆ ก็ได้ผลสอดคล้องกันดังนี้ การเข้ากันไต่ระหว่างเพื่อนครู สภาพภาพของครู การได้รับการช่วยเหลือจากชุมชน การได้รับความช่วยเหลือจาก

ครูใหญ่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนในทางบวก ความมั่นคงในงาน เจือ้นไขการทำงานเอื้ออำนวยนโยบายการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีก็มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา ซาเตนเตส (Satentes. 1974)

รัสเซลล์และคนอื่นๆ (Russell and others. 1987) พบว่าฐานะการดำเนินงานสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานและระดับขั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงาน ให้บรรลุผลได้อย่างมีนัยสำคัญ และโดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรด้านสุขภาพจิต ความสัมพันธ์กับนักเรียนและการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ

สรุปได้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน ระบบองค์กรและนโยบายหน่วย ในการทำงานจะเป็นตัวแปรที่ทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้

ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน

ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน

ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน (internal external Locus of control) เป็นลักษณะทางจิตที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลวหรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เกิดจากความสามารถและการกระทำของผู้อื่นหรือสิ่งอื่น (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 32)

รอตเตอร์ (Rotter. 1966 : 25) ได้ให้ความหมายความเชื่ออำนาจในตน (internal control) หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่า ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากความสามารถ ทักษะ หรือการกระทำของตนเอง ส่วนความเชื่ออำนาจนอกตน (external control) หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนขึ้นอยู่กับโชค ความบังเอิญหรือขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้อื่นและบุคคลที่มี

ความเชื่ออำนาจภายนอกคนจะเป็นคนที่เลือกหรือไม่กระตือรือร้นไม่ค่อยประสบผลสำเร็จในชีวิต มีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ต่ำส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีความกระตือรือร้น ต่อความเป็นไปของสิ่งแวดล้อมอื่นที่จะนำมาซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพฤติกรรมในอนาคตของเขา มีความพยายามปรับปรุงสภาพของสิ่งแวดล้อมไปตามลำดับขั้นคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์จากความสำเร็จเป็นสำคัญและคำนึงถึงความสามารถของตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะเมื่อประสบความล้มเหลวและไม่ยอมเชื่อถ้าไม่มีเหตุผล

บาร์ง บัญองค์ (2514 : 8) ได้ให้ความหมายความเชื่ออำนาจในตน (internal control) หมายถึง ความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ว่สิ่งแวดล้อม เหตุการณ์ รางวัลหรือแรงหนุนกำลังเป็นผลมาจากการกระทำที่ถาวรของตนเอง เป็นลักษณะของความเชื่อในการกระทำของตน ส่วนความเชื่ออำนาจนอกตน (external control) หมายถึงความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ว่สิ่งแวดล้อม เหตุการณ์หรือรางวัลหรือแรงหนุนกำลัง อยู่ภายใต้การควบคุมของสิ่งที่มีอำนาจเหนือตนเองเป็นลักษณะความเชื่อในโชคกลาง ส่วน สทริคแลนด์ (Strickland. 1977 : 58) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจในตนจะทำให้บุคคลมีความคาดหวังในความสำเร็จของพฤติกรรมที่จะทำต่อไป ขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเอง ส่วนบุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอกคนจะทำให้เขามีความคาดหวังในความสำเร็จของพฤติกรรมที่จะทำต่อไปขึ้นอยู่กับโชคชะตา

ดังนั้นความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน จึงเป็นกระบวนการรับรู้อำนาจในการควบคุมผลของการกระทำและความสอดคล้องของผลการกระทำโดยเห็นว่าอำนาจในการบันดาลให้เกิดผลกับตนมี 2 ลักษณะ คือ ปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุมของตนเองกับปัจจัยความสามารถของตนเอง หลังจากนั้นจึงใช้การรับรู้ นั้นคาดการณ์การกระทำในอนาคต

การวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน

การสร้างเครื่องมือวัดตามแนวของรอตเตอร์ (Rotter) จะประกอบด้วยข้อความที่ประกอบกันอยู่เป็นคู่ ทั้งคู่จะมีความหมายตรงข้ามกัน เพื่อครอบคลุมถึงพฤติกรรมต่างๆ ของชีวิตและคำตอบจะมี 2 คำ ให้เลือกข้อใดข้อหนึ่ง ลีเวนสัน (Levenson. 1972. : 126) ได้รับเครื่องมือของรอตเตอร์ (Rotter) จนสามารถใช้ประเมินค่าในลักษณะมาตราวัด ลิเคิร์ต (Likert Scale) และใช้ความรู้สึถูกควบคุม

โดยอำนาจจากผู้ขึ้นกับการเกิดขึ้นโดยบังเอิญ เป็นองค์ประกอบแสดงความเชื่ออำนาจนอกตน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบเป็นผู้รายงานทัศนคติของตนเอง ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่าเที่ยงตรง .87

จินตนา บิลมาศและคนอื่นๆ (2529) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน เป็นแบบสอบถามในรูปการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ค่า ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" จำนวน 20 ข้อ ผู้ตอบมีคะแนนอยู่ระหว่าง 4.17-7.31 ($P < .01$) และต่อมา สักดิษฐ์ นิรัญทวี (2532) ได้นำเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนของ จินตนา บิลมาศและคณะและเครื่องมือวัด I-E control ของรอตเตอร์ (Rotter, 1966: 11 - 12) มาสร้างเป็นเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนของครู โดยมีค่าตอบเป็นรูปมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 7.31 ถึง 4.17 และมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .90 การวิจัยนี้เลือกใช้เครื่องมือ ของ สักดิษฐ์ นิรัญทวี เป็นแบบวัดเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าเป็นเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจ ในตน-นอกตน เนื่องจากเป็นแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ของข้าราชการครู โดยเฉพาะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

จันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์ (2515 : 77 - 78) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูมัธยมจำนวน 128 คน พบว่าครูที่มีพฤติกรรมในการทำงานสูงจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูง นอกจากนี้งานวิจัยของ มนตรี อนันตรักษ์ (2527) ได้ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนกับการทำงานของครูพบว่าพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงด้วยและความเชื่ออำนาจในตนยังพบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อโชคกลางอีกด้วย วิเชียร รักการ (2522 : 30) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานอาสาพัฒนา พบว่าความเชื่ออำนาจในตนจะทำให้คนมีพฤติกรรมไม่ชอบอยู่เฉยๆ ชอบกิจกรรมต่างๆ มีความอยากรู้ อยากเห็น พยายามใฝ่ใจเรียนรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความกระตือรือร้นมีลักษณะผู้นำ มีวินัยแห่งตนและมีคุณธรรมแห่งพลเมืองดีสูงด้วย ต่อมา สักดิษฐ์ นิรัญทวี (2532 : 168) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูกรุงเทพมหานครพบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ความเชื่ออำนาจในตนยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือลักษณะอื่นๆที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา เช่นทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ ความเชื่อโชคลางต่ำ (มนตรี อนันตรักษ์. 2517) ลักษณะความเป็นผู้นำ ความเกรงใจ (จันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์. 2516)

งานวิจัยในต่างประเทศ สทริคแลนด์ (Strickland. 1977 : 58) ได้ศึกษาความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน กับบุคคลที่ทำงานในโรงงานพบว่า บุคคลที่มีความกระตือรือร้น ในการทำงานมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าบุคคลที่มีความเฉื่อยชา ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ซีแมนและอีวานส์ (Seeman and Evan อ้างอิงจาก Rotter. 1971 : 57) ได้วิจัยพบว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะเป็นผู้ใฝ่ใจพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ในการทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน

จากการศึกษาและวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานหรือกล่าวได้ว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงน่าจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงด้วย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

จรัญ เรื่องประพันธ์ (2531 : 46) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลต้องการจะได้รับผลสำเร็จในงานที่ยิ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามที่จะหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชนะในการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและความวิตกกังวลเมื่อประสบความไม่สำเร็จหรือล้มเหลว

กฤษรี ศรีสุทธิสะอาด (2516 : 32) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง กิจกรรมของมนุษย์ในอันที่จะพยายามไปสู่เป้าหมายอย่างมีระบบ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงขับในระดับสูงของมนุษย์ที่จะไปหถึงเป้าหมายอันเป็นความสำเร็จส่วนตัว ทั้งนี้อาจจะเป็นผลซึ่งเนื่องมาจาก ความวิตกกังวลว่าจะล้มเหลว ความต้องการที่จะเอาชนะและเป็นผู้นำในสิ่งแวดล้อม ความต้องการมีพลังในสังคมเหนือผู้อื่น หรือความต้องการที่จะแข่งขันเพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ

ดังนั้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไป ด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จ ได้รับคำยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัล

ลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1965 : 103 - 105) ได้กำหนดหลักการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่เหมาะสม (Goal Setting) หมายถึง ในการทำงานอะไรก็ตามบุคคลจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไว้อย่างเหมาะสมว่าจะทำอะไร ให้เสร็จแค่ไหน ซึ่งจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและปฏิบัติได้ เมื่อทำได้สำเร็จแล้วค่อยทำงานที่ยากขึ้นต่อไป
2. อุดมคติภาษาของผลสัมฤทธิ์เป็นตัวอย่าง (Language of Achievement) หมายถึง ในการทำงานบุคคลควรยึดถือแบบอย่างของพนักงานดีหรือประสบผลสำเร็จในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานหรือในการเรียนของเราเสมือนการใช้ภาษาของผลสัมฤทธิ์นั่นเอง

แอตคินสัน (Atkinson. 1954 : 106) ได้กำหนดหลักการของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ความต้องการผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จในชีวิตขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าจะสำเร็จ แรงจูงใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จและสิ่งล่อใจและโทษทั่วไปบุคคลมีแนวโน้มที่ตรงกันข้าม 2 ประการ ได้แก่ แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จและแนวโน้มการหลบหลีกความล้มเหลวซึ่งสรุปได้เป็นสูตรดังนี้

$$T_u : \text{แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ} = M_u \times P_u \times I_u$$

เมื่อ M_u คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

เมื่อ P_u คือ โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ (Probability of Success)

I_u สิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ (Incentive Success)

จากสูตรแนวนอนในการบรรลุความสำเร็จของการกระทำอะไรก็ตามไม่ว่า บุคคลจะพบกับความสำเร็จหรือไม่นั้น สุ่มขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จและเป้าหมายของความสำเร็จซึ่งมีความสัมพันธ์ดังนี้คือ

ลักษณะของงาน	H_u	P_u	I_u
งานง่าย	ภูมิใจน้อย	สำเร็จง่าย	มากที่สุด
งานปานกลาง	ภูมิใจปานกลาง	สำเร็จง่าย	มาก
งานมาก	ภูมิใจมาก	สำเร็จยาก	น้อย

ภาพประกอบ 2 แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จัดได้ว่าเป็นการวัดบุคลิกภาพด้านหนึ่ง ซึ่งการวัดบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่วัดได้ยาก นักวิจัยได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อวัดบุคลิกภาพหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สรุปได้ว่า มีอยู่ 5 วิธี คือ (สุพจน์ สิ้นสว่างวัฒน์. 2527 : 31)

1. วิธีการสังเกต

2. วิธีการทดสอบ ประกอบด้วยข้อความต่างๆ ที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปกตินิสัยคนทั่วๆ ไปเป็นมาตรฐานซึ่งเป็นค่าเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่างๆ หรือปฏิกิริยาที่คนทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้นๆ

3. การประมาณค่า โดยเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องมือเชิดชูให้บุคลิกภาพเด่น สะดุดตา เช่น ความสง่างาม แล้วยหลายๆ คนช่วยกันประมาณค่าว่าบุคลิกภาพของผู้ถูกประมาณค่าอยู่ในขั้นไหน

4. การวิเคราะห์ตนเอง คือการประมาณค่าตนเอง แบบวิเคราะห์ตัวเองจะเป็นคำถามแบบปรนัยจะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน

5. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์มีหลักคล้ายๆกับการวิเคราะห์ตัวเองต่างกันที่ว่า ผู้สัมภาษณ์ตั้งคำถามให้เราคิดตามเพื่อให้เราวิเคราะห์ตัวเอง ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้จัดบันทึกและประมาณค่าบุคลิกภาพของเขาผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่รู้ว่าตนถูกสอบบุคลิกภาพ

จะเห็นได้ว่าการวัดแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กันสามารถทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมเกี่ยวกับผู้ที่ต้องการวัด ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามของ บุนนิต ศักดิ์มณี (2532) จำนวน 20 ข้อ มีค่าจำแนกระหว่าง 2.75 - 7.45 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 เนื้อหาเป็นเรื่องเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถของคนในการอดทนทำงานให้สำเร็จการรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กันของ เฮิร์มันน์ (Herman. 1970 : 197)

สำหรับงานวิจัยตัวแปรแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กันกับการทำงานในประเทศไทยยังมีการศึกษากันน้อยมากส่วนมากจะศึกษากับกิจกรรมเฉพาะเรื่องเช่นแรงจูงใจกับกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายการทำงาน ผลงานวิจัยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับการประสบความสำเร็จในการเรียนมีดังนี้

สมชัย วงษ์นาคะ (2524 : 93) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในพฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์พบว่าตัวแปรด้านแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กันกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เฮย์แมน (Hayman. 1985) ได้ศึกษากับกลุ่มครูมัธยมศึกษาจำนวน 100 คน พบว่าแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วน เล็ก กาญจนผล (2528:5) ได้สรุปจากผลงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กันกับการทำงานของบุคคลอาชีพต่างๆ จำนวน 640 คน พบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจะมีลักษณะดังนี้คือ จะเป็นบุคคลที่ทำงานหาหนทางหาความรู้จักเห็นคุณค่าไม่รู้จักแบ่งเวลาจะพบความสำเร็จในขั้นต้นเท่านั้น หลังจากนั้นจะอยู่ในระดับปานกลางหรือลดลง แต่บุคคลที่พบความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะเป็นคนที่รู้จักแบ่งเวลาเป็นและพบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จจะเลือกงานตรงกับความสามารถของตนมากที่สุดและจะต้องเป็นคนที่มั่นคงเต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและเป็นคนที่มีความทะเยอทะยาน

และทำงานหนัก แต่บุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงจะคำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าที่จะให้งานออกมาสมบูรณ์แบบทุกประการ บุคคลที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงจะเป็นคนชอบเสี่ยงในการทำงานไม่หวาดหวั่นต่อสิ่งใดในเมื่อได้วางแผนและตัดสินใจแล้วและจะไม่ประเมินค่าตัวเองต่ำ บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จแม้ว่าจะมีความสามารถอยู่ในตัวแล้วแต่ไม่กล้าเสี่ยงและหวาดกลัวจึงไม่กล้าแสดงออก

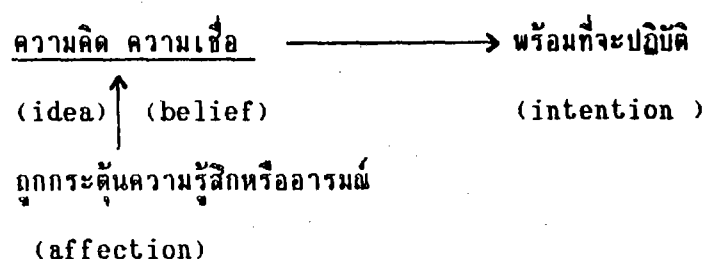
จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจไฟส์มัททท์ที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจไฟส์มัททท์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานกล่าวคือผู้ที่มีความแรงจูงใจไฟส์มัททท์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงด้วย

ทัศนคติต่อวิชาชีพครู

ทัศนคติ (attitude) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะวัดหรือสังเกตได้โดยตรงนักจิตวิทยาจึงใช้วิธีทางอ้อม คือ การสังเกตพฤติกรรมภายนอกบางอย่างของบุคคลที่แสดงออก เช่น การตัดสินใจการเลือกข้อของเป็นต้น แล้วสรุปอ้างอิงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทัศนคติได้รับความสนใจศึกษาจากนักจิตวิทยาสังคมมาตั้งแต่เริ่มมีสาขาจิตวิทยาขึ้น นับว่าทัศนคติเป็นหัวข้อที่เป็นหัวใจของจิตวิทยาสังคม (Gardon. 1935 : 810) และเป็นที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุดกว่าคำใด ๆ ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทางสังคมศาสตร์ สำหรับ แคทซ์ (Katz. 1960 : 343) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ส่วนประกอบ 2 ส่วนคือ ความรู้สึกทางที่ชอบหรือไม่ชอบและความรู้หรือความเชื่อซึ่งอธิบายถึงลักษณะตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่ง ๆ ที่มีต่อสิ่งอื่นๆ โรคิตส์ (Rokeach. 1972 : 217) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง การผสมผสานหรือจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือสถานการณ์ใด ๆ สถานการณ์หนึ่งผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ ส่วน เคอร์แมนเชอร์เบิร์ต (Kelman Herbert. 1964 : 314) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดสภาพการจูงใจ อารมณ์ การยอมรับความคิดและความเข้าใจ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ของบุคคล

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 3) ให้ความหมายที่สันคคีว่าเป็นความคิดเห็นที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ซึ่งสามารถแยกองค์ประกอบออกเป็นหนึ่งองค์ประกอบด้าน พุทธิปัญญาหรือการรู้ การเข้าใจ (cognitive component) ได้แก่ ความคิด (idea) ความเชื่อ (belief) ของบุคคลที่มีต่อที่หมายของทัศนคติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การจัดประเภทของประสบการณ์ของการรู้การเข้าใจที่สัมพันธ์กัน ซึ่งความคิดความเชื่อนี้จะอยู่ในรูปใดรูปหนึ่งของบุคคลแต่ละบุคคลแตกต่างกัน สององค์ประกอบที่ความรู้สึกหรืออารมณ์ (affective component) ได้แก่ความรู้สึกและอารมณ์ต่างๆ ที่เป็นตัวเร้าหรือเกิดขึ้นร่วมกับองค์ประกอบ ด้านการรับรู้ การเข้าใจ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของทัศนคติอีกต่อหนึ่งนั่นเอง ความรู้สึกหรืออารมณ์นี้มีทั้งด้านบวก (positive) และลบ (negative) และองค์ประกอบสุดท้าย คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ (behavioral component) ได้แก่พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเป็นแนวโน้มโดยส่วนรวมที่บุคคลจะตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ได้เฉพาะเจาะจงลงไปว่าที่หมายเช่นนั้นหรือสถานการณ์เฉพาะใด ๆ บุคคลจะมีพฤติกรรมตอบสนองที่คงที่แน่นอน

การจัดแบ่งองค์ประกอบของทัศนคติออกเป็น 3 ส่วน เป็นแนวคิดที่เพลโต (Plato) ได้ถ่ายทอดไว้ในรูปของ ความคิด อารมณ์และพฤติกรรม องค์ประกอบของทัศนคติ ทั้ง 3 นี้ ต่างมีผลซึ่งกันและกัน และในสภาพการณ์ทั่วไปองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ จะมีความสัมพันธ์กันมาก จนบางครั้งแยกออกจากกัน อย่างเด็ดขาดไม่ได้ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของทัศนคติ

เนื่องจากความหมายของทัศนคติ (Attitude) ยังไม่เป็นที่ยอมรับตรงกัน จากการศึกษาของ แมคควายร์ (Mc Guire. 1969 : 161) พบว่านิยามของทัศนคติมากกว่า 100 นิยาม ปัจจุบันยังไม่เป็นที่ตกลงกันแน่นอนว่านิยามใด เป็นนิยามที่รัดกุมถูกต้องที่สุดที่ควรใช้กัน อย่างไรก็ตามในนิยามต่าง ๆ กันของทัศนคติก็มีลักษณะที่สำคัญหลายประการ ที่ร่วมกันอยู่คือทัศนคติที่มีจุดหมาย (objective attitude) ได้แก่ สิ่งของ บุคคล สถานที่ แนวคิด สถานการณ์ต่างๆ เป็นต้น มีการระบุในแง่ดี ไม่ดี (evaluation aspect) ทางด้านใดด้านหนึ่งต่อสิ่งต่างๆ ที่เป็นที่ยามมีลักษณะค่อนข้างคงทน (relative endurance) ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นไม่ถาวรแต่ลักษณะของความคงทนเป็นที่ยอมรับกันคือจะสามารถคงอยู่ ได้นานพอสมควรจนกว่าจะมีสิ่งใดๆ มากระตุ้นให้ทัศนคตินั้นเปลี่ยนไป ความพร้อมในการตอบสนอง (readiness for response) คือบุคคลที่มี ความพร้อมในการตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติตามความรู้สึกที่เขามีต่อที่หมายนั้น ๆ

จากลักษณะร่วมของทัศนคติและการศึกษานิยามของทัศนคติพอสรุปความหมายของทัศนคติได้ว่า ทัศนคติหมายถึงระบบของการจัดรูปประสบการณ์และพฤติกรรมของบุคคลที่ค่อนข้างจะคงที่ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์หนึ่งหรือทัศนคติหมายถึงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลนั้น สามารถวัดได้โดยการกำหนดสถานการณ์แล้วให้แสดงทัศนคติต่อสิ่งนั้นในมาตราประมาณค่า

การวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู

ทัศนคติเป็นภาวะของจิตใจ เป็นพฤติกรรมภายใน (covert behavior) ซึ่งไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง จะสามารถวัดหรือสังเกตได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้แสดงทัศนคติออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก ที่มองเห็นได้ ดังนั้นวิธีการวัดทัศนคติที่อาศัยการสรุปอ้างอิงจากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่ใช้ภาษา และไม่ใช้ภาษาของบุคคลอาจทำได้หลายวิธีคือ (เจมส์ คีตส์ รวบรวมไว้. 2523 : 23)

1. การสังเกตพฤติกรรมโดยตรง (direct observation) เป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว สรุปอ้างอิงไปถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น วิธีนี้มีข้อสำคัญคือสามารถวัดพฤติกรรมได้บางส่วนและจะวัดได้ก็ต่อเมื่อมีพฤติกรรมออกมาเท่านั้น ซึ่งต้องใช้เวลาและกำลังคนมาก

จึงจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ซึ่งทำได้ยาก จึงไม่นิยมใช้วิธีนี้ศึกษาทัศนคติ

2. วิธีการสร้างจินตภาพ (projective technique) เป็นวิธีที่กระตุ้นโดยรูปภาพที่คลุมเครือ การเติมเรื่อง การใช้จินตนาการ การใช้วิธีเล่น (play technique) ต่าง ๆ การทดลอง ซึ่งเป็นการให้บุคคลแสดงความคิดเห็นหรือมีปฏิกิริยาออกมา วิธีที่สามารถใช้วัดทัศนคติในระดับลึก ๆ ซึ่งบางครั้งเจ้าตัวก็ไม่รู้ได้ วิธีการนี้เป็นที่นิยมกันแพร่หลายเพราะยุ่งยากในวิธีการใช้และการแปลความหมาย

3. วิธีการใช้เจ้าตัวรายงาน (self or verbal Report) ได้แก่การสัมภาษณ์การใช้มาตรวัดต่าง ๆ ทัศนคติจะพิจารณาจากความรู้สึก ความคิดเห็นที่บุคคลรายงานออกมา ซึ่งเชื่อว่าการรายงานที่บุคคลถ่ายทอดความรู้สึกต่าง ๆ ออกมานั้น จะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจะแปลความรู้สึกของบุคคลที่ถ่ายทอดออกมาทางภาษาพูด เป็นคะแนนทัศนคติของบุคคลซึ่งคะแนนจากมาตรวัดทัศนคติเป็นคะแนนอัตราภาคขึ้น (interval scale) ที่สามารถรวมและเปรียบเทียบกันได้ การสร้าง การใช้ และการตีความหมายคะแนนก็ไม่ยุ่งยากวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก การสร้างแบบวัดวิธีนี้ เจลิมศรี รวยอารีย์ (2523 : 43) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกต่อเหตุการณ์หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ โดยมีคำตอบเป็นรูปมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 7.32 ถึง 4.18 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .92 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำแบบวัด ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของ เจลิมศรี รวยอารีย์ (2523) มาใช้ในการวิจัย

งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานในประเทศไทยและต่างประเทศมีดังนี้

สุภรณ์ ศรีมูล (2519 : 37) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานพบว่าบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 65) ได้ศึกษาความสำเร็จของการทำงาน พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน นวลจันทร์ พิมวงศ์ (2511 : 79) ได้ใช้แบบวัดตามแบบของ Mori ศึกษาทัศนคติของครูพบว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าครูที่ไม่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วอล์คเกอร์ (Walker. 1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่ทำการสอนศิษย์ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนศิษย์ให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลิปคาและสกูล (Lipka and Sgood. 1979 : 125) ได้ศึกษาทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงานพบว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มิลเบิร์น (Milburn. 1974 : 127) ได้ศึกษาทัศนคติของครูพบว่าทัศนคติของครูประถมศึกษาที่สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษและโรงเรียนปกติที่ใช้เวลาในการสอนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่ใช้เวลาทำการสอนน้อย ต่อมา ลาซาโรวิทซ์ (Lazaronwitz. 1976 : 196) พบว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนด้านจริยธรรมมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนด้านจริยธรรมน้อย

จากหลักฐานงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทัศนคติต่อวิชาชีพครู จะเป็นลักษณะทางจิตด้านบวกที่มีความสัมพันธ์ความสำเร็จในงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นครูที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูง น่าจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดทางพุทธศาสนากับพฤติกรรมการทำงาน

สถาบันศาสนามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนไทยเป็นอย่างมากหรือกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมไทย คือ วัฒนธรรมพุทธศาสนา กิจกรรมของพุทธศาสนาถือว่าเป็นกิจกรรมในชีวิตและชุมชนหรือกล่าวได้ว่า คนไทยมีลักษณะทางพุทธซึ่งเป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะของคนไทย (เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉนิกร. 2527 : 18-21) ลักษณะทางพุทธเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับความเชื่อและการปฏิบัติในวิถีชีวิตตามแนวพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วยความเชื่อของพุทธมามกะ การปฏิบัติทางพุทธและหลักธรรมที่นำมายึดถือปฏิบัติ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2534) ถ้าพิจารณาในกรอบของพฤติกรรมการทำงานลักษณะทางจิตด้านความคิด ความเชื่อ

คำนิยาม ของบุคคลกล่าวได้ว่าเป็นผลมาจากลักษณะทางพุทธนั้นเองและความเชื่อทัศนคติและการปฏิบัติทางพุทธมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะทางจิตด้านจริยธรรมในซึ่งลักษณะทางจิตด้านจริยธรรมจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงานของแต่ละบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2529 : 18-21)

พุทธศาสนาเป็นหลักแห่งความประพฤติปฏิบัติในชีวิตจริงที่มีอยู่แล้วในธรรมชาติ พระพุทธเจ้าทรงค้นพบแล้วนำมาสั่งสอนเพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปประพฤติเพื่อเกิดความจริงแก่ตนและส่วนรวม หลักธรรมทางพุทธศาสนามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะคำสั่งสอนในศาสนาเป็นแก่นของศีลธรรมและเป็นมาตรฐานของความประพฤติของสังคมผู้ที่ยึดมั่นในหลักธรรมในศาสนาจะประพฤติปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จเจริญรุ่งเรืองไปด้วย การประพฤติตามหลักธรรมในพุทธศาสนาหมายถึงการนำหลักธรรมมาประพฤติปฏิบัติใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาเพื่อออกจากทุกข์ฉะนั้นผู้ปฏิบัติธรรมก็ยิ่งทำงานไปตามหน้าที่ สามารถนำหลักธรรมมาแก้ปัญหาได้และทำให้งานสำเร็จ (บรรเทา กิตติศักดิ์. 2529 : 34) ในทางพุทธศาสนาถือว่าครูเป็นปฐนีชบุคล เป็นผู้กระทำหน้าที่ เช่นเดียวกับพระพุทธเจ้า เป็นผู้นำโลก เป็นผู้นำทางวิญญาณหรือยกระดับวิญญาณของมนุษย์ให้สูงขึ้นเป็นกัลยาณมิตร เป็นแบบอย่างของศิษย์ เป็นพ่อแม่คนที่สองของศิษย์เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ครูจะต้องอบรมและกระทำตนให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ให้เป็นคนที่มีจิตใจสูง นั่นคือ จะต้องเจริญด้วยคุณธรรม (พุทธทาสภิกขุ. 2521 : 107) ดังนั้นพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญต่อวิชาชีพครูโดยเฉพาะการยึดค่านิยมพุทธศาสนาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (พุทธทาสภิกขุ. 2513 : 193)

ลักษณะทางพุทธกับประสิทธิภาพการทำงานของครู

บทบาทหน้าที่ในการสอนของครู จะต้องสอนความรู้ทางวิชาการที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแล้วครูจะต้องทำหน้าที่อบรมสั่งสอนด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนด้วย เพราะจุดมุ่งหมายของหลักสูตรประถมศึกษามุ่งให้ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาชีพและพัฒนาลักษณะจิตส่วนบุคคลให้ผู้เรียนดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ปรับปรุง พ.ศ. 2533 ได้นำหลักธรรมทางพุทธศาสนา ในการสอนจริยธรรมแก่นักเรียน และในนโยบายของการประถมศึกษาใช้พุทธศาสนาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครู เช่น โครงการอบรมวิปัสสนาของครูประถมศึกษา และการอบรมตัวแทนข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนเป็นศาสนาจารย์ ดำเนินการอบรมจริยธรรมข้าราชการครูในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังได้อนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาได้ลาอุปสมบทหมู่โดยทางหน่วยงานเป็นผู้จัดกิจกรรม (โกวิท ประวาลพุกษ์. 2534 : 27 - 28)

จะเห็นว่าข้าราชการครูได้ใช้พุทธศาสนาเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่จะเป็นแบบอย่างและนำแนวทางพุทธศาสนามาแก้ปัญหาและพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ลักษณะทางพุทธในการวิจัยนี้ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยความเชื่อทางพุทธและการปฏิบัติทางพุทธและหลักธรรมในการทำงานตามโครงการวิจัยชาวพุทธ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2534) ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเชื่อ เป็นลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งของบุคคล ความเชื่อหมายถึงการรู้และการยอมรับว่าเป็นความจริง ความเชื่อทางพุทธหมายถึง การรู้และการยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวกับทางพุทธศาสนาในทางพุทธศาสนามีแนวความเชื่อเกี่ยวกับชีวิตของบุคคลเรานั้นเป็นทุกข์และบุคคลเราก็สามารถมีวิถีชีวิตให้รอดพ้นจากความทุกข์ที่เกิดขึ้นโดยการกระทำที่ถูกต้องตามหลักศาสนาได้ คือการเพียรพยายามตนเอง ปฏิบัติความดีอย่างสม่ำเสมอ ก็สามารถเข้าสู่การพ้นทุกข์ ความเชื่อในทางศาสนาพุทธมีดังนี้

1.1 ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม หมายถึง ความเชื่อทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับผลของพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลเราโดยแบ่งออกเป็นสองแนวทางคือ ถ้าบุคคลมีพฤติกรรมดีก็จะส่งผลให้ได้รับผลแห่งความดีหรือได้รับบุญเกิดความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งปัจจุบันและภพภาคหน้า ถ้าบุคคลใดมีพฤติกรรมไม่ดีหรือทำบาป บุคคลนั้นก็จะได้รับผลของการกระทำนั้นตอบสนองกับตนเองทำให้เกิดเป็นทุกข์ ความเชื่อในกฎแห่งกรรมทำให้เกิดการยอมรับสภาพของบุคคลในปัจจุบัน และทำให้บุคคลปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับตนเองและมุ่งกระทำแต่ความดีเพราะเชื่อว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่วและมีผลต่อตนเองในภพหน้า

1.2 ความเชื่อเรื่องการเวียนว่ายตายเกิด หมายถึง ความเชื่อว่าชีวิตจะมีการเวียนว่ายตายเกิดหมุนเวียนเป็นวัฏจักร ถ้าชีวิตนั้นยังไม่บรรลุนิพาน

1.3 ความเชื่อเรื่องบาปบุญ หมายถึง ความเชื่อถึงผลของการประพฤติปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็นสองลักษณะคือ บุญ หมายถึง ผลของการประพฤติปฏิบัติดีหรือกรรมดีแล้วจะได้พบกับความสุข ได้กุศล ได้ชั้นสวรรค์ ลักษณะที่สอง บาป หมายถึง ผลของการประพฤติปฏิบัติชั่วหรือกรรมชั่วซึ่งจะได้พบกับความทุกข์ใจ ความชั่วร้าย

1.4 ความเชื่อเรื่องนิพพาน หมายถึงบุคคลที่ประพฤติดีแล้วจะสามารถทำให้ตนอยู่ในสภาวะปลอดโปร่งไม่มีความเป็นอิสระ ล้นราคะ โทสะ มีสมาธิมีสติมั่นคงมีจิตวิญญาณที่ผ่องใส มีเหตุผล ความเชื่อในเรื่องนิพพานและกฎแห่งกรรมมีความสัมพันธ์กันและกันคือการที่บุคคลจะบรรลุ จุดมุ่งหมายของชีวิตหรือนิพพานได้นั้น จะต้องเกิดจากพื้นฐานของการมีพฤติกรรมดีสะสมอยู่อย่างสม่ำเสมอ และสามารถควบคุมจิตใจ สละกิเลสออกจากตน ผลจากอิทธิพลเรื่องกฎแห่งกรรม คือให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

2. การปฏิบัติทางพุทธในชีวิตรประจำวัน หมายถึง การกระทำของบุคคลในชีวิตประจำวันตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าและพระสงฆ์สาวก จากการปฏิบัติด้านการให้ทาน รักษาศีล ตลอดจนทำสมาธิ ซึ่งเป็นการงดเว้นการทำความชั่วทำแต่ความดี รักษาจิตให้ผ่องใสและการนำเอาหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาปฏิบัติ

หลักธรรมในการทำงาน หมายถึง การนำเอาธรรมมาใช้ในการทำงานหรือการยึดถือปฏิบัติ ธรรม ทำได้ 3 ทาง ได้แก่ ทางกาย ทางใจและทางวาจา การปฏิบัติธรรมทางกาย เช่น การทำงาน การปฏิบัติธรรมทางวาจา เช่น การใช้คำพูดที่สุภาพในการติดต่อ การปฏิบัติธรรมทางใจ เช่น คิดดีปรารถนาดีกับผู้อื่น บุคคลในสังคมจะดำรงชีวิตอยู่ได้จะต้องมีอาชีพหรือมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ การปฏิบัติหน้าที่ย่อมจะเป็นผลดีแก่ ผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความสุขความเจริญ การปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นการทำดีอย่างหนึ่ง และถ้าทุกคนในสังคมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสม สังคมก็พลอยได้ผลดีงามไปด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นผลอันดีเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมหรือกล่าวได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ คือ การปฏิบัติธรรม (เดือน คำดี. 2534 : 43) อาชีพควรเป็นอาชีพที่จะต้องนำหลักธรรมศาสนามายึดถือปฏิบัติเป็นอย่างมากในขณะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน หลักธรรมที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ อธิปไตย 4

อธิปไตย 4 หมายถึง หลักธรรมหมวดหนึ่งที่นำไปใช้ในการประกอบกิจ จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ อธิปไตยมาจากว่า อธิกับบาท ซึ่ง "อธิ" คือ ความสำเร็จ การบรรลุผล ส่วน "บาท" หมายถึง รากฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จ พุทธทาส ภิกขุ (2513 : 195) กล่าวว่าไว้ว่า อธิปไตย 4 เป็นธรรมสำหรับความสำเร็จซึ่งต้องใช้ในการทำงานและเป็นทางที่จะปฏิบัติเพื่อทำไปสู่นิพพานหรือพบกับความสำเร็จได้ การทำงานไม่ว่าสิ่งใดถ้าไม่ได้นำหลักของอธิปไตย 4 มาใช้ก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จแม้

จะใช้หลักการและวิธีการคืออย่างไรก็ตาม อธิบาท 4 ถ้าได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องแล้วจะสามารถทำให้บุคคลบรรลุถึงผลได้อย่างไรไม่เหลือวิธีจนกล่าวได้ว่าเป็นธรรมที่สามารถนำไปยึดถือปฏิบัติได้กับกิจทุกชนิดตั้งแต่บุคคลทั่วไปจนถึงผู้บรรลุธรรมชั้นสูง อธิบาท 4 มีองค์ประกอบดังนี้

1. ฉันทะ คือ ความพอใจ ความชอบใจ ความยินดี ความต้องการ ความรักใคร่ในสิ่งนั้นๆ ในการทำงานจุดเริ่มต้นของการทำงานจะขึ้นอยู่กับใจ เมื่อใจรักงานแล้วก็อยากทำ เต็มใจทำงานนั้น จะเห็นได้ว่าฉันทะ จะทำให้เกิดการทำงานอย่างสม่ำเสมอ งานก็ย่อมสำเร็จ

2. วิริยะ คือ ความเพียร ความบากบั่น ความพยายามทำหน้าที่อย่างไม่ทอดทิ้งในการ ทำงานถึงแม้ว่าจะถูกใจ ถ้าไม่ขยันฝึกฝนจนชำนาญหรือมีความเพียรพยายามและกล้าที่จะทำงาน ย่อมไม่ เกิดผลสำเร็จขึ้นได้ วิริยะจึงมีความจำเป็นสำหรับการทำงานทุกอย่าง

3. จิตตะ คือ เอาใจใส่ เอาใจฝึกฝนสิ่งนั้นไม่วางธุระและเป็นความคึกคักไม่ปล่อยใจ ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยในการทำงานจะต้องเอาใจใส่กับงานที่ทำไม่ปล่อยปละละเลงงานของตนคอยตรวจตรา งานอยู่เสมอ จะสามารถปรับปรุงแก้ไขงานที่ทำให้ประสบผลสำเร็จได้

4. วิมังสา คือ การหมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น ในการทำงานจะต้องใช้ปัญญา พิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น ๆ วิเริ่มใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อช่วยให้งานนั้นง่ายขึ้น การใช้ปัญญาจะเป็นกุญแจสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จมาสู่งาน

จะเห็นได้ว่าลักษณะทางพุทธที่เกี่วข้องกับการทำงานประกอบด้วยความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติใน ชีวิตประจำวันและอธิบาท 4 เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ทำให้บุคคลมีความเชื่อการกระทำดีหรือเชื่อใน การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจะทำให้ได้รับผลกรรมดี ทำให้มีสติใช้ปัญญาและมีความเพียรพยายามใน การทำงาน ถ้าข้าราชการครูมีลักษณะทางพุทธสูงก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

การวัดลักษณะทางพุทธ

สำหรับงานวิจัยนี้การวัดลักษณะทางพุทธที่เกี่วข้องกับการทำงานเป็นการวัดในเรื่องความเชื่อ ของพุทธมามกะการปฏิบัติทางพุทธศาสนาและหลักธรรมในการทำงาน ใช้วิธีประเมินค่าดังนี้

การวัดความเชื่อทางพุทธใช้แบบวัดของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2534) เป็นแบบประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ข้อคำถามเนื้อหาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อของพุทธมามกะในเรื่องการรู้และการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาอันประกอบด้วย ความเชื่อเรื่องกรรม การเวียนว่ายตายเกิด บาปบุญ นรก สวรรค์และนิพพาน

การวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนาใช้แบบวัดการปฏิบัติของคนไทยในวิถีชีวิตทั่ว ๆ ไปของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2534) เป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .74 เนื้อหาเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันเกี่ยวกับการรักษาศีล ทำสมาธิซึ่งเป็นการละเว้นการทำความชั่ว ทำความดี ทำจิตใจให้ผ่องใส ผู้วิจัยจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อสูงไว้ 10 ข้อคำถาม

การวัดอิทธิบาท 4 ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดบุคคลิกภาพอิทธิบาท 4 ของ พิชรี ศรีทองนาถ (2518) เนื้อหาเป็นแบบวัดลักษณะบุคคลิกภาพที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคล ได้สำเร็จผลตามความมุ่งหมายในด้านความพึงพอใจเต็มใจที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ มีความพยายามบากบั่นขยันหมั่นเพียรในการทำงานเอาใจใส่และมีความรอบคอบในการทำงานใช้ความคิดและสติปัญญาในการพัฒนางานอยู่เสมอ เป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 หน่วยจาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" โดยให้คะแนนข้อความที่มีความหมายทางบวก 6, 5, 4, 3, 2, 1 ผู้วิจัยจะนำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างแล้วหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ คัดเลือกเอาข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงไว้ 10 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient)

ลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปรทางด้านชีวสังคมที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านพฤติกรรมในการทำงาน จากการประมวลผลงานวิจัยต่าง ๆ มีตัวแปรด้านชีวสังคมที่สำคัญได้แก่ เพศ อายุ ราชการ วุฒิการศึกษา

จากการศึกษาของ เบอร์กีท (Bergeth. 1971 : 6293 - A) ซึ่งให้เห็นว่าตัวแปรด้านชีวสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครู เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบนเดอร์ (Bender. 1973

ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรทางด้านชีวสังคมกับขวัญในการปฏิบัติงานและบาร์นาร์ด (Barnard. 1967 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงเครื่องกระตุ้น ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน คือ แรงจูงใจด้านวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงินสิ่งของหรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนการชดเชยหรือรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติในหน่วยงานมาแล้ว สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-Material) จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่ไม่เป็นวัตถุ เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การมีอำนาจและจากการที่บุคคลมีความรู้ ความสามารถและมีตำแหน่งในสถานภาพทางสังคม จึงเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป ดังนั้นลักษณะส่วนตัวของครูได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ น่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานและเป็นสาเหตุทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานผ่านทางความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ทักษะติดต่อวิชาชีพครู การสนับสนุนทางสังคม หลักธรรมในการทำงานและแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กันตัวแปรชีวสังคม 3 อย่างนี้จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุต่อพฤติกรรมการทำงานของครู

เพศ

ตัวแปรด้านเพศ จะเห็นได้ว่าลักษณะทางเพศเป็นตัวกำหนดบทบาทสังคมให้หญิงกับชายมีความแตกต่างกันไป จินตนา บิลมาศและคนอื่นๆ (2529 : 27) พบว่าข้าราชการชายมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าข้าราชการหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี อนันตรักษ์ (2517 : 35) นอกจากนั้นยังพบว่าครูชายมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ วิลสันและคนอื่นๆ (Wilson and others. 1984 : 444 - 445) พบว่า เพศ ทำให้เกิดทัศนคติต่องานในโรงเรียนแตกต่างกัน ดุคและโนวีก (Duke and Nowicki. 1974 : 263 - 267) พบว่า เพศชายมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

บัตเลอร์ (Butler. 1974 : 226) ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพครูที่สอนในระดับต่างๆ ในรัฐอิลลินอยส์และอินเดียนา จำนวน 800 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพจะใช้เวลาในการสอนมากและนอกจากนี้ เวิน (Wain. 1976 : 113) ได้ศึกษาพบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพครูของครูประถมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปีมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูแตกต่างกัน โดยกลุ่มครูชายมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงกว่า

กลุ่มครูหญิงและกลุ่มครูชายที่ทำการสอน 10-14 ปี และต่ำกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

จากผลการวิจัยดังกล่าว ครูผู้ชายน่าจะมีลักษณะทางจิตความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงกว่าครูผู้หญิง

อาชुरาชาการ

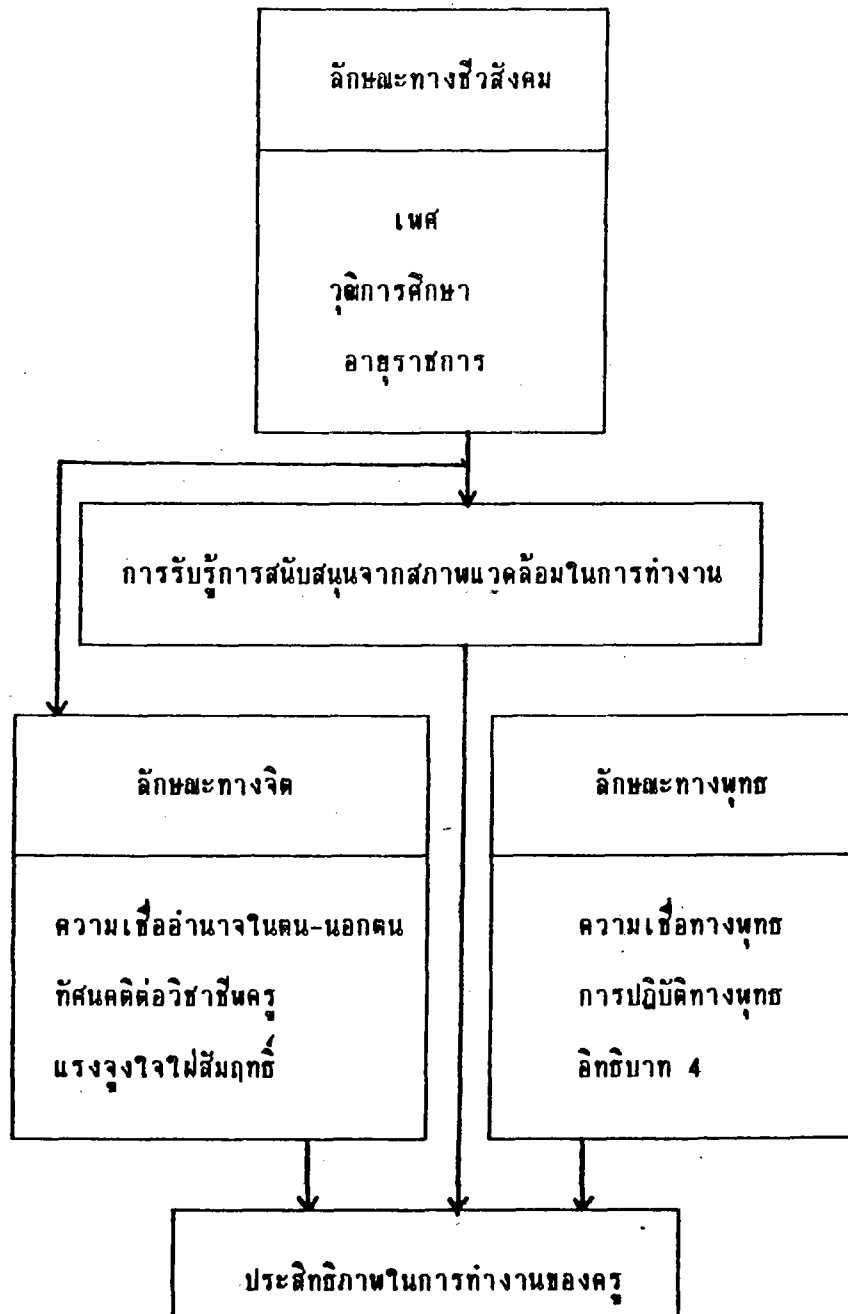
ชลิต พูลศิลป์ (2527 : 63) พบว่า บุคคลที่มีอาชुरาชาการแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนการศึกษาของ มัทธนา ปิยะมาดา (2511 : 52) พบว่าครูที่มีอาชुरาชาการมากมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงกว่าครูอาชुरาชาการน้อยและจากการศึกษาพฤติกรรมครูในการทำงานของ ลอร์ไทร์ (Lortie. 1975 : 72) พบว่าครูเข้ารับราชการใหม่มีอาชुरาชาการน้อยจะมีทักษะในการทำงานน้อยกว่าอาชुरาชาการมาก ดังนั้นผู้วิจัยจะศึกษาตัวแปรอาชुरาชาการซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือน้อย 1-8 ปี ปานกลาง 9-17 ปี มาก 18 ปีขึ้นไป เพราะจากผลงานการวิจัยต่างๆน่าจะเชื่อถือได้ว่าครูที่มีอาชुरาชาการมากจะเป็นครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและรับรู้การสนับสนุนจากสภาพในการทำงาน

วุฒิการศึกษา

ในปี พ.ศ. 2516 กรมการฝึกหัดครูได้ทำการวิจัยโดยมุ่งศึกษาคุณลักษณะของครูที่ค้นพบว่า ความรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งครูจะต้องมีความรู้กว้างขวางหาความรู้ให้ทันสมัย จากการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2520 พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

งานวิจัยนี้ จะศึกษาตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา ของครูซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี เพราะจากผลการวิจัยน่าจะเชื่อถือได้ว่าครูที่มีวุฒิส่งกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมมีความ
 การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรลักษณะทางจิต กา
 การทำงานและลักษณะทางพุทธมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูซึ่งสามารถ
 แผนภาพความสัมพันธ์ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรในการวิจัยและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

ตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยมีความหมายและวิธีการวัดดังนี้

ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน หมายถึง การรับรู้หรือความเชื่อของบุคคลว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนมีอิทธิพลมาจากตนเองหรือสิ่งนอกเหนือจากตน ถ้าบุคคลมีความเชื่อหรือการรับรู้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากพฤติกรรมหรือการตัดสินใจของตนเองและตนเองเป็นผู้สามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้ก็จะเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน ถ้าบุคคลใดมีความเชื่อหรือการรับรู้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากอิทธิพลภายนอกตนทำให้เกิดขึ้นและตนเองไม่สามารถควบคุมได้ก็จะเป็นบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนในการวิจัยนี้จะวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน โดยใช้เครื่องมือวัดของ จินตนา บิลมาศ (2529 : 82) โดยจะดัดแปลงภาษาของข้อคำถามให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการทำงานของครูเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 15 ข้อคำถาม ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วง 15-90 คะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความเชื่ออำนาจในตน ส่วนผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีความเชื่ออำนาจนอกตน

ทัศนคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการเรียนรู้และระบบการจัดรูปแบบการปฏิบัติงานที่บุคคลได้รับจากการทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับงานสอน เกิดความพอใจในการทำงานในวิชาชีพครู ผู้สอนและความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมค่อนข้างคงที่ ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดในรูปมาตราประมาณค่า 6 หน่วยจำนวน 20 ข้อคำถามของเจลิมสกี รวฮารี (2523) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู คะแนนต่ำแสดงว่าบุคคลมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพครู

การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงานจากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงานจากวัตถุประสงค์หลัก นโยบายระบบองค์กรและสภาพการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการ ทางด้านร่างกาย อารมณ์และสังคมในการทำงานของครูผู้สอน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดเป็นข้อคำถามเชิงประมาณค่า 6 หน่วยจำนวน 20 ข้อ โดยค่าของคะแนนจะเป็นค่าที่ครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำและสภาพการทำงานถ้าค่าที่ได้รับใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์การแบ่งกลุ่มสูงต่ำผู้ได้คะแนนสูงจะ

เป็นผู้ได้รับการสนับสนุนของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะ เกณฑ์มาตรฐาน คนที่มีแรงจูงใจชนิดนี้มักชอบที่จะทำงานให้ดีขึ้น หาความก้าวหน้าในอาชีพตนและมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จเสมอ ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ใช้แบบวัดแรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ของบุญริบ สักคัมฉี (2530) จำนวน 20 ข้อคำถามคำตอบเป็นแบบประเมินค่า 6 หน่วยโดยเนื้อหาจะเป็นสถานการณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้ที่ได้คะแนนสูงจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์สูง

ความเชื่อทางพุทธ หมายถึง การรู้และการยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ คือ ไตรสรณคม กรรมและวิบาก เอนกชาติ นรกสวรรค์และนิพพาน แบบประเมินค่า ประกอบด้วยประโยค 10 ประโยคและมีมาตร 6 หน่วยจาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" คะแนนรวม 10 - 60 คะแนน ใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มสูงต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะเป็นมีความเชื่อในพุทธศาสนาสูง(ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2530)

การปฏิบัติทางพุทธ หมายถึง การกระทำของบุคคลในชีวิตประจำวันตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า และพระสงฆ์สาวก จากการปฏิบัติขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงคือการให้ทาน รักษาศีล 5 ตลอดจนการทำสมาธิ ซึ่งเป็น การงดเว้นการทำให้ชั่ว ทำแต่ความดีและรักษาจิตใจให้ผ่องใส วัดได้จากสภาพ การปฏิบัติในชีวิตประจำวันของผู้ตอบในชีวิตประจำวันโดยใช้ประโยค 10 ประโยคแต่ละประโยคมีมาตร 6 หน่วย ประกอบด้วย "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" คะแนนรวม 10-60 คะแนน ใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มสูงต่ำผู้ที่ได้คะแนนสูง หมายถึงเป็นผู้ที่ใช้หลักธรรมในการทำงานสูง(ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2530)

อภินิหาร 4 หมายถึง คุณลักษณะบุคลิกภาพอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วย ฉันทะหมายถึงเกิดความพึงพอใจ เต็มใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ วิริยะหมายถึงมีความพยายาม มีมานะบากบั่น ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน จิตตะหมายถึงเอาใจใส่มีความรอบคอบในการทำงาน มีความละเอียดถี่ถ้วนในขั้นตอนการทำงาน วิมังสาหมายถึงใช้ความคิด สติปัญญา พิจารณาไตร่ตรองใคร่ครวญพัฒนางานอยู่เสมอ เนื้อหาของแบบวัดประกอบด้วย 20 ประโยค มีมาตร 6 หน่วยจาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" เป็นแบบวัดที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดบุคลิกภาพของ นัชมัย ศรีทองนาก (2518) คะแนนรวม 20 - 120

ประสิทธิภาพในการทำงานของครูหมายถึง คะแนนที่ได้จากการประเมินการทำงานของครูสาย
ผู้สอนในด้านการสอน จำนวน 6 ข้อ ด้านวิชาการ จำนวน 5 ข้อ ด้านกิจการนักเรียน จำนวน 4 ข้อ
ความสัมพันธ์และบริการจำนวน 5 ข้อ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวจำนวน 6 ข้อ ด้านธุรการและพัฒนา
จำนวน 4 ข้อ รวมทั้งหมด 30 ข้อ แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79 โดยเนื้อ
หาจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินค่าโดยให้ผู้อ่านวชการ หรืออาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ เป็นผู้
ประเมินการทำงานของครูผู้สอน ทั้ง 6 ด้าน เป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด"
ถึง "ไม่จริงที่สุด" คะแนนรวม 30-180 คะแนน

สมมติฐานการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอที่จะตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

1. ลักษณะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู
2. การได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิ
ภาพในการทำงานของครู
3. ลักษณะทางพุทธร ลักษณะทางจิตและการได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน
รวม 7 ตัวแปร สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้
4. ในกลุ่มครูที่ได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยนั้น ลักษณะทางพุทธร 3 ด้าน
และลักษณะทางจิต 3 ด้าน รวมเป็น 6 ด้าน ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้มากกว่า
กลุ่มครูที่ได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง
5. ในกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงและมีลักษณะทางจิตสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า
ครูในกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำและลักษณะทางจิตต่ำ
6. ในกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากและได้รับการได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน
มากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อยและได้รับการสนับสนุนจากสภาพ
แวดล้อมในการทำงานต่ำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานของครู ลักษณะทางจิตลักษณะทางพฤติกรรมรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ศึกษาหาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูและศึกษาตัวแปรที่ต่างประเภทกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของครูแตกต่างกันหรือไม่ รายละเอียดเรื่อง กลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มตัวอย่าง วิธีการสร้างแบบวัดและดำเนินการเก็บข้อมูลมีดังนี้

ประชากร

เป็นครูสาธิตผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2535 จำนวนทั้งสิ้น 8,678 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. สุ่ม 4 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจาก 13 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอของ จังหวัดเชียงราย ได้แก่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงชัย สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่จัน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพญาเม็งราย และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง

2. สุ่ม 2 กลุ่มโรงเรียนจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้กลุ่มโรงเรียนทั้งหมด 8 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มเวียง กลุ่มผางาม กลุ่มปงน้อย กลุ่มแม่คำ กลุ่มสบเป่า กลุ่มหนองบัว กลุ่มเมืองและกลุ่มแม่กรณ์

3. สุ่มข้าราชการสาธิตผู้สอนจากในกลุ่มโรงเรียนละ 50 คน รวม 8 กลุ่มเท่ากับ 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัยนี้ได้แก่ แบบวัดลักษณะทางชีวสังคมแบบวัดความเชื่ออำนาจในคน-นอกคน แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดความเชื่อทางพุทธ แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธ แบบวัดอิทธิบาท 4 และ แบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครู

แบบวัดลักษณะทางชีวสังคม

ในการวิจัยนี้สร้างแบบวัดปัจจัยทางชีวสังคมเป็นลักษณะแบบสอบถามลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ตัวครูโดยให้ตอบในช่องว่างและเลือกตอบที่มีอยู่แล้วในแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้นำมาจากการงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) เป็นแบบวัดทาง จิตวิทยาในด้าน ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน คำถามจะอยู่ในรูปมาตราวัดประเมิณค่า 6 หน่วย คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด จำนวน 15 ข้อคำถาม ลักษณะ ของแบบวัดจะสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการของครูว่ามีผล มาจากความรู้ความสามารถของตนเองหรือเกิดจากบุคคลอื่นหรือจากสภาพแวดล้อม (แบบสอบถามชุดที่ 4 ภาคผนวก ก)

ตัวอย่าง

(0) ข้าพเจ้าได้รับค่าชมเชย เมื่อข้าพเจ้าส่งงานที่ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากใน การทำแก่ผู้บังคับบัญชา

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากข้อคำถามของแบบวัดมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางด้านบวก และข้อความทางด้านลบ การให้คะแนนจึงมีดังนี้

ข้อความทางบวกจะให้คะแนน 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางลบ จะให้คะแนน 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้นำมาจากการงานวิจัยของ เจลิมศักดิ์ รวชอารีย์ (2523) เพราะเป็นแบบวัดที่ใช้วัดกลุ่มตัวอย่างลักษณะเดียวกัน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงภาษาแบบวัดบางข้อเพื่อให้สอดคล้องกับเรื่องที่วิจัยในสภาพปัจจุบันและเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุดมีจำนวน 20 ข้อคำถาม ลักษณะแบบสอบถามจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพครูในด้านต่างๆ เช่น ลักษณะของงาน การยอมรับในสังคม ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น (แบบทดสอบชุดที่ 3 ภาคผนวก ก)

ตัวอย่าง

(0) อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคมปัจจุบัน

เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากข้อคำถามของแบบวัดมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางด้านบวก และข้อความทางด้านลบ การให้คะแนนจึงมีดังนี้

ข้อความทางบวกจะให้คะแนน 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

ข้อความทางลบ จะให้คะแนน 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจาก เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ค่าตอบอยู่ในรูปมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย จริงที่สุด
จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด จำนวน 20 ข้อคำถาม ลักษณะของแบบสอบถาม
เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการรับรู้ที่ได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและรับรู้การสนับสนุนจาก
สภาพของงานที่ทำ ด้านการปฏิบัตินโยบายและระบบองค์กร แบบวัดที่สร้างขึ้นจะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน
3 คน ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มครูประถมศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย
จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่น คัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจ
จำแนกสูงไว้ 20 ข้อ (แบบสอบถามชุดที่ 6 ภาคผนวก ก)

ตัวอย่างด้านผู้บริหาร

(0) ผู้บังคับบัญชาคุณและแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดเห็นกับข้าพเจ้า

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ตัวอย่างด้านนโยบายและระบบองค์กร

(0) การบริหารงานในรูปคณะกรรมการกลุ่มทำให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ตัวอย่างด้านเพื่อนร่วมงาน

(0) เพื่อนร่วมงานปลอมโยนข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้ามีความกตัญญูใจ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ตัวอย่างด้านสภาพการปฏิบัติงาน

(0) ชั่วโมงสอนของข้าพเจ้ามีมากเกินไป

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากของ บุญริบ สักคิมฉี (2530) ซึ่งลักษณะคำตอบจะอยู่ใน
รูปมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จริงที่สุด ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด จำนวน
20 ข้อคำถาม ลักษณะเนื้อหาของแบบสอบถามจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน ความ
พยายาม ความต้องการความสำเร็จในงานและความมั่นคงทางจิตใจกับสถานการณ์การทำงาน โดยผู้วิจัย
จะปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในวิชาชีพครูในปัจจุบัน (แบบสอบถามชุดที่ 5
ภาคผนวก ก)

ตัวอย่าง

(0) ข้าพเจ้าจะพยายามหาวิธีการสอนแบบต่างๆ เพื่อให้นักเรียนผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ได้ทุกคน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

เกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากข้อคำถามของแบบวัดมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางด้านบวก และข้อความทางด้านลบ การให้คะแนนจึงมีดังนี้

ข้อความทางบวกจะให้คะแนน 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางลบจะให้คะแนน 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

แบบวัดความเชื่อทางพุทธ

ใช้แบบวัดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2534) คำตอบอยู่ในรูปมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด คะแนนรวม 10-20 คะแนน จำนวน
10 ข้อคำถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83 ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นเรื่อง
เกี่ยวกับการรู้และการยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาอันประกอบด้วยความรู้และการยอมรับด้าน
ไตรสรณาคม เอนกชาติ นรก สวรรค์ นิพาน กรรมและวิบาก (แบบสอบถามชุดที่ 1 ภาคผนวก ก)

ตัวอย่าง

(0) ฉันเชื่อว่าทุกศุลเป็นสิ่งที่ฉันสามารถนำคิดตัวไปได้ทุกชาติ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

เกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากข้อคำถามของแบบวัดมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางด้านบวก และข้อความทางด้านลบ การให้คะแนนจึงมีดังนี้

ข้อความทางบวกจะให้คะแนน 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางลบ จะให้คะแนน 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธ

ใช้แบบวัดของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2534) ค่าตอบอยู่ในรูปมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด คะแนน 10-60 คะแนน จำนวน
10 ข้อคำถามมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74 ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นเรื่อง
เกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้ตอบในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับการให้ทาน รักษาศีลตลอดจนการทำสมาธิซึ่งเป็น
การละเว้นจากการทำชั่ว ทำแต่ความดีและรักษาจิตใจให้ผ่องใส (แบบสอบถามชุดที่ 1 ภาคผนวก ก)

ตัวอย่าง

(0) ฉันท้อมที่จะพูด ถ้าคำพูดนั้นจะช่วยให้ฉันได้รับประโยชน์

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

เกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากข้อความของแบบวัดมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางด้านบวก และข้อความทางด้านลบ การให้คะแนนจึงมีดังนี้

ข้อความทางบวกจะให้คะแนน 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางลบ จะให้คะแนน 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

แบบวัดอีกธิบาท 4

เป็นแบบวัดบุคลิกภาพอีกธิบาท 4 ของ นัศรี ศรีทองนาก (2518) คำตอบอยู่ในรูปมาตรวัด ประเมินค่า 6 หน่วย จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุดมีค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายประกอบด้วยด้าน ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในสถานการณ์การทำงาน ในวิชาชีพครูผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อความบางข้อให้เหมาะสมกับการทำงานของวิชาชีพครูในปัจจุบัน (แบบสอบถามชุดที่ 2 ภาคผนวก ก)

ตัวอย่างด้านฉันทะ

(0) ข้าพเจ้าอยากจะได้เรียนรู้ในงานที่ทำให้ดียิ่งขึ้น จึงมักไปศึกษาค้นคว้าสอบถามผู้รู้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

ด้านวิริยะ

(0) ข้าพเจ้าทำงานที่ผู้บริหารมอบให้ได้ไม่ดี แต่ทำให้หมดความพยายามจึงไม่ค่อยสนใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

ด้านจิตตะ

(0) แม้นกกลัวว่างานจะเสร็จไม่ทันข้าพเจ้าก็ไม่เคยคิดทำลาภ ๆ คงตั้งใจอย่างจริงจัง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

ด้านวิมังสา

(0) การทำงานทุกครั้งของข้าพเจ้า ขาดแบบแผนที่รัดกุม

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากข้อคำถามของแบบวัดมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทาง

ด้านบวกและข้อความทางด้านลบ การให้คะแนนจึงมีดังนี้

ข้อความทางบวกจะให้คะแนน 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางลบ จะให้คะแนน 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

แบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครู

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผู้อำนวนการโรงเรียนหรืออาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ เป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง เพราะผู้บริหารเหล่านี้มีหน้าที่ควบคุมและนิเทศก์การทำงานโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับการประเมินครูดีเด่นของทางจังหวัด เนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านการสอน ด้านความสัมพันธ์และบริการ ด้านลักษณะเฉพาะตัวครูและด้านธุรการและพัฒนา คำตอบอยู่ในรูปมาตราประเมินค่า 6 หน่วยจาก "จริงที่สุด"ถึง"ไม่จริงที่สุด" นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ อาจารย์วินิจฉัย วัฒนธรรมา อาจารย์สุเชษฐ์ แก้วแสงอินทร์และอาจารย์สมยศ มั่นแอ้ม ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มครูประถมศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองเข็ญราษฎร์จำนวน 100 คนเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกสูงไว้จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97 (แบบสอบถามชุดที่ 7 ภาคผนวก ก)

ตัวอย่างแบบวัดด้านการสอน

(0) บอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนอย่างชัดเจน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

ด้านวิชาการ

(0) มีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

ด้านกิจกรรมนักเรียน

(0) มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมต่างๆ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

ด้านลักษณะเฉพาะตัวครู

(0) มีศีลธรรมและความประพฤติดีงาม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

ด้านความสัมพันธ์และบริการ

(0) เปิดโอกาสให้นักเรียนปรึกษาได้

มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

ด้านธุรการและพัฒนา

(0) จัดทำเอกสารประจำชั้น เช่น ป.02 หรือสมุดหลักฐานต่างๆได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
_____	_____	_____	_____	_____	_____

เกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากข้อความของแบบวัดมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางด้านบวก และข้อความทางด้านลบ การให้คะแนนจึงมีดังนี้

ข้อความทางบวกจะให้คะแนน 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางลบ จะให้คะแนน 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเองและมีการนำแบบวัดของผู้วิจัยอื่นมาใช้โดยได้ทำการดัดแปลงข้อความและลักษณะของข้อความตอบ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับเรื่องที่ได้ทำการวิจัยศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบันและมีการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดใหม่ สำหรับเครื่องมือวัดผู้วิจัยสร้างขึ้นเองนั้นผู้วิจัยได้หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ดังมีรายละเอียดดังนี้

การหาความเที่ยงตรง (Validity)

การหาความเที่ยงตรงในการวิจัยนี้ จะใช้กับเครื่องมือที่มีการสร้างขึ้นใหม่ ได้แก่แบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครู และการรับรู้ทางสังคมจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมี การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังนี้

แบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครูและแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่านได้แก่อาจารย์วินิจฉัย ไสมรรคา อาจารย์สุเชษฐ์ แก้วแสงอินทร์และอาจารย์สมยศ แม่นแถมและคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัณฑิตพิจารณาเนื้อหาของแบบวัดแต่ละข้อ

การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) ในการวิจัยนี้จะมีการหาค่าอำนาจจำแนกทุกแบบวัด โดยจะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อความเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยเทคนิค 27 เปอร์เซนต์ของกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำและทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายข้อโดยใช้สถิติ (t-test) (นางรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 139 - 141) ด้วยสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_{\text{สูง}} - \bar{X}_{\text{ต่ำ}}}{\sqrt{\frac{S_{\text{สูง}}^2}{n_{\text{สูง}}} + \frac{S_{\text{ต่ำ}}^2}{n_{\text{ต่ำ}}}}}$$

เมื่อ t แทน การแจกแจงค่าที่

$S_{\text{สูง}}^2, S_{\text{ต่ำ}}^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายชื่อในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

$\bar{X}_{\text{สูง}}, \bar{X}_{\text{ต่ำ}}$ แทน คะแนนเฉลี่ยรายชื่อในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

$n_{\text{สูง}}, n_{\text{ต่ำ}}$ แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดหลังจากที่คัดเลือกและปรับปรุงแบบสอบถามแล้วโดยการนำเอาแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำคะแนนมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) สำหรับแบบวัดที่มีค่าตอบเป็นมาตราวัดแบบประเมินค่า (นางรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 132) ด้วยสูตร

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

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด

n แทน จำนวนข้อคำถามของแบบวัด

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้ไปเก็บข้อมูลจากครูที่ได้สุ่มอย่างง่ายจากทะเบียนรายชื่อในคอมพิวเตอร์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายซึ่งผู้วิจัยและผู้ช่วยจะนำแบบวัดไปด้วยคน

ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยกับผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยการสุ่มอย่างง่ายรายชื่อสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอของจังหวัดเชียงราย สุ่มกลุ่มโรงเรียนจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและสุ่มรายชื่อครูที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียน ตามโรงเรียนต่างๆได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน
3. ทำการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปวัดกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยและผู้ช่วยในการวิจัยจะนำแบบวัดไปวัดกลุ่มตัวอย่างถึงโรงเรียนที่กลุ่มตัวอย่างสอน
4. ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินแบบประสิทธิภาพในการทำงานของครูที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนแบบวัดอื่นๆครูที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มจะเป็นผู้ประเมินแบบวัดด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ทางสถิติของงานวิจัยนี้ จะกระทำโดยใช้เครื่องคำนวณคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social Science)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient)

ทดสอบสมมติฐานข้อ 1,2

2. ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบ
สมมติฐานข้อ 3,4

3. ใช้สถิติ 2-way ANOVA ทดสอบสมมติฐานข้อ 5,6

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาว่าลักษณะทางจิต ลักษณะทางบุคลิกและการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูหรือไม่ พร้อมทั้งได้นำเอาตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมในด้าน เพศ อายุ ราชการ และวุฒิทางการศึกษามาร่วมในการศึกษาครั้งนี้ด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง (2-way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตและลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ตอนที่ 3 ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ตอนที่ 4 ลักษณะทางชีวสังคมต่างประเภทกันและมีลักษณะทางจิตบางประการต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นครูสาชผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เชียงราช จำนวน 400 คน แบ่งเป็นครูชาย 160 คน ครูหญิง 240 คน มีอายุราชการน้อย (1-8 ปี) ร้อยละ 55 (จำนวน 220 คน) อายุราชการปานกลาง (9 - 17) ร้อยละ 25.50 (จำนวน 102 คน) อายุราชการมา (18 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 19.50 (จำนวน 78 คน) มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 22 (จำนวน 88 คน) วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 75.50 (จำนวน 302 คน) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.50 (จำนวน 10 คน)

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตและการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "ลักษณะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู" และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู" โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลปรากฏในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8
V1	0.42***	0.21***	0.20***	0.01	0.12*	-0.01	0.00
V2		0.44***	0.39***	0.29***	0.34***	-0.03	0.11*
V3			0.59***	0.11*	0.58***	0.13**	0.17***
V4				0.14**	0.47***	0.17***	0.21***
V5					0.20***	0.26***	0.07
V6						0.31***	0.22***
V7							0.11*
V8							

*, **, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01, .001 ตามลำดับ

สัญลักษณ์ของตัวแปรในตาราง 1

V1	ความเชื่อทางพุทธ	V5	ความเชื่ออำนาจในตน
V2	การปฏิบัติทางพุทธ	V6	แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์
V3	อิทธิบาท 4 ✓	V7	การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน
V4	ทัศนคติต่อวิชาชีพครู	V8	ประสิทธิภาพในการทำงานของครู

จากตาราง 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติทางพุทธ อธิปไตย 4 ทศนคติต่อวิชาชีพระ ครู แรงจูงใจไม่สัมพันธ์และการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ อธิปไตย 4 ทศนคติต่อวิชาชีพระ ครู แรงจูงใจไม่สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่การปฏิบัติทางพุทธและการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.11, 0.17, 0.21, 0.22 และ 0.11 ตามลำดับ ยกเว้นความเชื่อทางพุทธและความเชื่ออำนาจในตน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตามสมมติฐานข้อที่ 1 จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามตาราง 1 พบความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อวิชาชีพระ ครู และแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21, 0.07 และ 0.22 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 เพียงบางส่วน

ตามสมมติฐานข้อที่ 2 จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.11 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

ตอนที่ 3 เพื่อค้นหาตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ลักษณะทางพุทธลักษณะทางจิต และการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวม 7 ตัวแปร สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้" โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ผลดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู

กลุ่ม	วิเคราะห์รวม (enter)	วิเคราะห์เพิ่มทีละตัว (stepwise)	
	R^2 (F)	R^2 (F)	ตัวทำนาย
รวม	.0703(4.233)***	.0638(13.52)***	V6, V4
ครูชาย	.0543(1.247)		
ครูหญิง	.1640(6.50)***	.1395(38.57)***	V4
ครูอัตราราชการน้อย	.2738(5.06)***	.2494(10.85)***	V4, V6, V2
ครูอัตราราชการปานกลาง	.0531(1.699)*	.0318(7.157)**	V5
ครูอัตราราชการมาก	.0963(1.065)		
ครูวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	.0783(.971)		
ครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรี	.1100(5.19)***	.1035(17.25)***	V4, V6
ครูวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	.8203(1.304)	.7329(21.95)***	V4

*, **, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01, .001 ตามลำดับ

สัญลักษณ์ของตัวแปรในตาราง 2

- | | |
|----------------------|---|
| V1 ความเชื่อทางพุทธ | V4 ทักษะติดต่อวิชาชีพครู |
| V2 การปฏิบัติทางพุทธ | V5 ความเชื่ออำนาจในคน |
| V3 อคติบาท 4 | V6 แรงจูงใจไม่ล้มเลิก |
| | V7 การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน |

จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรรวม 7 ตัวแปร คือ ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ
 อภิธาน 4 ทศนคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุน
 จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ ในกลุ่มครุรวม ครูหญิง ครูอาชีวราชการนอช ครูอาชีวราชการปานกลางและครูวุฒิการศึกษา
 ปริญญาตรี โดยมีอำนาจการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 5.31 ถึง ร้อยละ 27.38 การวิเคราะห์ในขั้นแรก
 นี้ใช้ตัวแปรทำนาย ทั้ง 7 ตัวแปร เข้าไปในสมการทำนาย และเมื่อใช้การวิเคราะห์โดยวิเคราะห์เพิ่ม
 ทีละตัว(stepwise) พบว่า ตัวแปรที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูคือ ทศนคติต่อ
 วิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตนและการปฏิบัติทางพุทธ (สมการการทำนายใน
 ตาราง 8 หมวด ก) ซึ่งพบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายที่สำคัญตัวแปรแรกคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 ตัวแปรที่สองคือ ทศนคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งทั้งสองตัวแปรสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู
 ได้ร้อยละ 6.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มครูหญิงพบตัวทำนายที่สำคัญที่สำคัญคือ
 ทศนคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ร้อยละ 13.95 อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มครูอาชีวราชการนอชพบตัวทำนายที่สำคัญตัวแปรแรกคือ ทศนคติต่อ
 วิชาชีพครู ตัวแปรที่สองคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรตัวที่สามคือ การปฏิบัติทางพุทธ ซึ่งทั้งสามตัวแปร
 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ร้อยละ 24.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .001 ในกลุ่มครูอาชีวราชการปานกลาง พบตัวทำนายที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถ
 ทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ร้อยละ 3.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ในกลุ่มครู
 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีพบตัวทำนายที่สำคัญตัวแปรแรกคือทศนคติต่อวิชาชีพครู ตัวแปรที่สองคือ แรงจูงใจ
 ใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรทั้งสองตัวร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ร้อยละ 10.35 อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มครูวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีพบตัวทำนายที่สำคัญคือทศนคติต่อวิชาชีพครู
 สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานางานของครูได้ร้อยละ 73.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "ในกลุ่มครูที่รับรู้การสนับสนุนจาก
 สภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยนั้น ลักษณะทางพุทธ 3 ด้านและลักษณะทางจิต 3 ด้านรวมเป็น 6 ด้าน
 ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้มากกว่ากลุ่มครูที่รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม

ในการทำงานมาก” โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ผลดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูในกลุ่มที่รับบริการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยและในกลุ่มที่รับบริการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมากโดยการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวน 6 ตัว (enter)

กลุ่ม	การรับบริการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	น้อย	มาก
	R^2 (F)	R^2 (F)
รวม	.152(5.636) ***	.0255(.865)
ครูชาย	.130(1.693)	.256(3.41)
ครูหญิง	.278(7.279) ***	.0843(1.734)
ครูอาจารย์การน้อย	.4597(6.38) ***	.1486(1.233)
ครูอาจารย์การปานกลาง	.1024(1.840)	.0530(1.071)
ครูอาจารย์การมาก	.1529(.466)	.1007(.597)
ครูผู้การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	.102(.607)	.1819(1.556)
ครูผู้การศึกษาปริญญาตรี	.211(6.242)	.0611(1.607)
ครูผู้การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	.944(5.714)	.584(.402)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

จากตาราง 3 กลุ่มครูที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าในกลุ่มครูที่มีการรับรู้จากสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก 7 กลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มครุรวม ครูหญิง ครูอาสาสมัครการน้อม พบว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายในกลุ่มครูที่รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ สูงกว่ากลุ่มครูที่รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมสูง ซึ่งผลสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

นอกจากนี้ได้ทำการวิเคราะห์จากการวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูในกลุ่มที่รับรู้การสนับสนุนจากสภาพในการทำงานน้อยและในกลุ่มครูที่รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพิ่มทีละตัว(stepwise) ได้ผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูในกลุ่มที่รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยและในกลุ่มที่รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมากโดยการวิเคราะห์เพิ่มทีละตัว(stepwise)

กลุ่ม	การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
	น้อย		มาก	
	R^2 (F)	ตัวแปรทำนาย	R^2 (F)	ตัวแปรทำนาย
รวม	.125 (27.61)***	v6	.0189 (3.911)*	v4
ครูชาย				
ครูหญิง	.260 (20.55)***	v4, v6	.0688 (8.72)**	v4

ตาราง 4 (ต่อ)

กลุ่ม	การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	น้อย	มาก
	R^2 (F) ตัวแปรทำนาย	R^2 (F) ตัวแปรทำนาย
ครูอาชีวศึกษาชั้นน้อย	.4108(17.08)*** v4, v6	
ครูอาชีวศึกษาชั้นกลาง	.0462(4.93) * v6	
ครูอาชีวศึกษาชั้นมาก		
ครูวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี		.0811(4.147) * v1
ครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรี	.1825(16.07)*** v6, v4	.0538(8.703)** v4
ครูวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	.7581(21.93)*** v4	

*, **, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01, .001 ตามลำดับ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในตาราง 4

- | | |
|--------------------------|---|
| v1 ความเชื่อทางพุทธ | v5 ความเชื่ออำนาจในตน |
| v2 การปฏิบัติทางพุทธ | v6 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ |
| v3 อคติบาท 4 | v7 การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน |
| v4 ทักษะคิดต่อวิชาชีพครู | |

จากตาราง 4 พบว่าครูที่รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยมีแรงจูงใจ
 ไม่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู ในกลุ่มครูรวม
 ครูหญิง ครูอาชีวการศึกษาน้อย ครูอาชีวการศึกษานกลางและครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและพบว่าทัศนคติต่อ
 วิชาชีพครูเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มครูหญิง ครูอาชีวการ
 น้อย ครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและครูวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ครูที่รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมากพบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นตัว
 ทำนายประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มครูรวม ครูหญิง ครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และพบว่าความเชื่อ
 ทางพุทธเป็นตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูในกลุ่มวุฒิการศึกษาต่ำกว่า
 ปริญญาตรี

ตอนที่ 4 เพื่อศึกษาว่าครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและมีลักษณะทางจิตบางประการแตกต่างกัน
จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

ตามสมมติฐานที่ 5 ที่กล่าวว่า "ในกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงและมีลักษณะทางจิตสูง จะมีประสิทธิ
 ภาพในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ และลักษณะทางจิตต่ำ" เมื่อใช้สถิติวิเคราะห์ความ
 แปรปรวนได้ผลตามตาราง ดังนี้

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพิจารณา
วุฒิการศึกษาและลักษณะทางจิตร่วมกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วุฒิการศึกษา (ก)	2	620.837	301.419	.938
ทัศนคติต่อวิชาชีพครู (ข)	1	2446.801	2446.801	7.617**
ก x ข	2	2964.193	1482.096	4.414**
ส่วนที่เหลือ	394	126556.713	321.210	
วุฒิการศึกษา (ค)	2	716.753	358.377	1.081
ความเชื่ออำนาจในตน (ง)	1	480.954	480.954	1.451
ค x ง	2	871.366	435.683	1.314
ส่วนที่เหลือ	394	130615.387	331.511	
วุฒิการศึกษา (จ)	2	717.175	358.587	1.103
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ช)	1	2310.860	2310.860	7.107**
จ x ช	2	1541.154	770.577	2.370
ส่วนที่เหลือ	394	128115.693	325.167	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 เมื่อศึกษาผลร่วมกันของวุฒิการศึกษาและทัศนคติต่อวิชาชีพครู พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับวุฒิการศึกษา ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ตาราง 13 ภาคผนวก ข) ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5

เมื่อศึกษาผลร่วมของวุฒิการศึกษาและความเชื่ออำนาจในตนพบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความเชื่ออำนาจในตนต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู

เมื่อศึกษาผลร่วมกันของวุฒิการศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่พบว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของครูสูงกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ตาราง 11 ภาคผนวก ข)

ตามสมมติฐานที่ 6 กล่าวว่า "ในกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากและได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อยและได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ" เมื่อใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนตามตาราง 6 ดังนี้ ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของครูเมื่อพิจารณา

อายุราชการและการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
อายุราชการ (ก)	2	4022.450	2011.225	6.311**
การรับรู้การสนับสนุนจาก- สภาพแวดล้อมในการทำงาน(ข)	1	1937.885	1937.885	6.081*
ก x ข	2	998.472	499.236	1.57
ที่เหลือ	394	125508.945	318.703	

*,** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 ตามลำดับ

จากตาราง 6 เมื่อศึกษาผลร่วมกันของอายุราชการและการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่พบว่าครูที่มีอายุราชการมากและครูอายุราชการปานกลางจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูอายุราชการน้อย (ตาราง 14 ภาคผนวก ข) และครูที่มีการรับรู้การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของครูสูงกว่าครูที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อย ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 6 (ตาราง 12 ภาคผนวก ข)

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครูมีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การศึกษาจะบรรลุผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับประถมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นการศึกษาภาคบังคับ การหาแนวทางเพื่อสนับสนุนให้ครูมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของครู ตามบทบาทหน้าที่ของครูที่สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ปรับปรุง พ.ศ. 2533 เพื่อผลการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สามารถนำมาตั้งจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางจิตและการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู
2. เพื่อค้นหาตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู
3. เพื่อศึกษาว่าครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและมีลักษณะทางจิตแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นครูประถมศึกษา จำนวน 400 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จากครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดเชียงราย รวมทั้งสิ้น 8,678 คน

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดจำนวน 8 ฉบับด้วยกัน คือ แบบวัดลักษณะทางชีวสังคมแบบวัด

ความเชื่อทางพุทธและการปฏิบัติทางพุทธ แบบวัดอิทธิบาท 4 แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครูแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดแรงจูงใจไม่ล้มถกั แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและแบบวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (2 - way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe' Multiple Comparison) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การสรุปผลและอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

จุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตและลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "ลักษณะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู"

สมมติฐานนี้เป็นการคาดหมายถึงความสัมพันธ์ของลักษณะทางจิต 3 ตัวแปรคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจในตนและแรงจูงใจไม่ล้มถกักับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบผลดังนี้ แรงจูงใจไม่ล้มถกัมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.22 รองลงมาได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.21 กล่าวได้ว่า ครูที่มีจิตลักษณะทั้ง 2 ด้านสูงจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน มีความสนใจอยากจะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพยายามทำงานให้เป็นผลสำเร็จ ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วน และพบผลสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อวิชาชีพครูกับความสามารถในการทำงานของครู ของเฉลิมศักดิ์ รวษอารี (2523) ที่ศึกษาพบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมของครู และการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขของสมศักดิ์ กระจ่างกลิ่น (2531)พบว่าผู้ที่มิตทัศนคติต่อการป้องกันโรค

จะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสูง จากผลการวิจัยนี้แสดงว่าครูที่มีลักษณะทางจิตทั้ง 2 ตัวสูงและมีประสิทธิภาพในการทำงานของครู จากการวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับประสิทธิภาพในการทำงานกล่าวได้ว่าครูที่มีความเชื่อว่าจะผลความสำเร็จของงานขึ้นกับการกระทำของตน อาจทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของครูหลายด้านคือ ทั้งด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านความสัมพันธ์และบริการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านฐานะการและพัฒนา ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์ไม่ชัดเจน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู" สมมติฐานนี้ คาดหมายว่าครูที่มีการสนับสนุนทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน และนโยบายขององค์กร จะมีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.11 และมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่า ครูที่รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงจะได้รับความช่วยเหลือแนะนำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือในด้านต่างทำให้ครูมีความมั่นใจในการทำงานและมีความพร้อมที่จะทำงาน เกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อทำงานก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 และผลการวิจัยนี้พบผลสอดคล้องกับการศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2530) ศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ด้านผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาสูง

จุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อค้นหาตัวทำนายที่ในการทำนุภาพประสิทธิภาพในการทำงานของครู จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ลักษณะทางพุทธ ลักษณะทางจิตและการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวม 7 ตัวแปร สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้" สมมติฐานนี้เป็นการคาดหมายถึงตัวแปรรวม 7 ตัว จะทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสมการการทำนายแบบรวม (enter) พบผลดังนี้

ตัวแปรรวม 7 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 ทศนคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ โดยพบในกลุ่มครูรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ร้อยละ 7.03 ในกลุ่มครูหญิงสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ร้อยละ 16.40 ในกลุ่มครูอาชีวศึกษารายการน้อย สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ร้อยละ 27.38 ในกลุ่มครูอาชีวศึกษารายการปานกลาง สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ ร้อยละ 5.31 ในกลุ่มครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงาน ของครูได้ร้อยละ 11.00 กล่าวได้ว่า ตัวแปรรวม 7 ตัวแปร สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านการจัดการ ที่กล่าวว่า

พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของ อัลบานีส (Albanese. 1981) และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษาในเขต 6 ของ มณฑล เห่ซิมวี้ลิส (2529) พบว่าการสนับสนุนด้านสภาพการปฏิบัติงานและ แรงจูงใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษารายการน้อยและอาชีวศึกษารายการปานกลางมีพฤติกรรมในการสอนและ บริการชุมชนสูง อย่างไรก็ตามในการที่พบว่าอำนาจในคนทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู จากตัวแปรเหล่านี้มีค่าไม่มาก อาจเป็นการชี้ให้เห็นว่า ยังมีตัวแปรที่สำคัญที่ยังไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี

จากการวิเคราะห์เพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เพิ่มทีละตัว (Stepwise) เพื่อศึกษาถึงตัวทำนายที่สำคัญพบว่า ทศนคติต่อวิชาชีพครู เป็นตัวทำนายที่น่าสนใจมากที่สุด เพราะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการงานของครูได้ถึง 5 กลุ่ม คือ กลุ่มรวม กลุ่มครูหญิง กลุ่มครูอาชีวศึกษารายการน้อย กลุ่มครูวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี และกลุ่มครูวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาทศนคติของนักศึกษาพยาบาล ต่อการปฏิบัติงานอนามัยชุมชนในชนบท ของ สุกานดา บัณฑิตธำรงค์ (2530) ที่พบว่าทศนคติต่อการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายการปฏิบัติงานอนามัยได้ร้อยละ 85.21 กล่าวได้ว่าครูมีความรู้ มีความเข้าใจและเชื่อว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อสังคมเป็นงานที่มีเกียรติ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ ก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า "ในกลุ่มครูที่รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยนั้น ลักษณะทางพุทธ 3 ด้าน ลักษณะทางจิต 3 ด้าน รวมเป็น 6 ด้าน ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้มากกว่ากลุ่มครูที่รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง ดังนี้

ตัวแปรรวม 6 ตัวแปร สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูที่รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 15.20 กลุ่มครูหญิงได้ร้อยละ 27.80 กลุ่มครูอาราชาการน้อยได้ร้อยละ 45.97 ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มครูที่มีการรับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 และจากการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่าในกลุ่มครูที่มีการรับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่อวิชาชีพครู ส่วนครูที่มีการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมสูงกว่ามีตัวทำนายที่สำคัญคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพครูและความเชื่อทางพุทธ ทั้งนี้อาจชี้ให้เห็นว่าในกลุ่มครูที่รับการสนับสนุนน้อยควรได้รับการพัฒนาให้มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นก็จะมีความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นได้

จุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาว่าครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างประเภทกันและมีลักษณะทางจิตบางประการแตกต่างกันจะมีตัวทำนายประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า "ในกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงและมีลักษณะทางจิตสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำ และลักษณะทางจิตต่ำ" ผลการศึกษาพบดังนี้

วุฒิการศึกษามีปฏิสัมพันธ์กับทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของครูสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูต่ำ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ที่ศึกษาพบว่า ครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรีที่มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมในการทำงานที่พึงปรารถนา เมื่อศึกษาโดยละเอียดพบว่า ถ้าพิจารณาเฉพาะทัศนคติต่อวิชาชีพครูพบว่าครูที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาไม่พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูวุฒิการศึกษาต่ำ

จากการศึกษาวุฒิการศึกษากับความเชื่ออำนาจในตนพบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5 ผลการวิจัยนี้ แตกต่างจากผลงานวิจัยอื่น เช่น การทำงานของข้าราชการ ของ บุญรับ สักคัมฉี (2532) ที่ศึกษาพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีที่มี

ความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานตามการประเมินของหัวหน้างานต่ำ ซึ่งกล่าวได้ว่าในการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครูที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ไม่ได้แยกศึกษาเป็นแต่ละด้าน ซึ่งความเชื่ออำนาจในตนของครูอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในแต่ละด้าน ดังนั้นจึงไม่พบผลว่าความเชื่ออำนาจในตนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครู

จากการศึกษาพฤติกรรมการศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ กล่าวได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพียงตัวเดียวมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูโดยพบว่า ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของ ชลิดา พูลศิลป์ ที่ศึกษาพบว่า ครูพฤติกรรมการศึกษาสูงร่วมกับแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมในการทำงานครูผู้สอนสูง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า "ในกลุ่มครูที่มีอายุราชการมาก และได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อย และได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ" ผลการศึกษพบว่าอายุราชการและการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 6 การศึกษาวิจัยนี้พบผลแตกต่าง จากการวิจัยศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า ครูอายุราชการมากที่ได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางสังคม จะมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาสูงกว่าครูกลุ่มเปรียบเทียบกับ แต่ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูอายุราชการมากมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูอายุราชการน้อย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการของ บุญรับ สักคัมณี ที่ศึกษาพบว่าในกลุ่มครูประจำชั้นที่มีอายุราชการมาก จะมีพฤติกรรมการสอนและอบรมจริยธรรมมากกว่าครูประจำชั้นที่มีอายุราชการน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ทำงานเป็นเวลานานจะได้รับความรู้การฝึกอบรม ทำให้มีความเข้าใจ มีประสบการณ์จากงานที่ทำจึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของครูมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู ดังนั้นข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงานเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและหน่วยงานที่พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานประถมศึกษาได้นำไปพิจารณาพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ผู้บริหารและหน่วยศึกษานิเทศ ควรใช้พุทธศาสนาด้านความเชื่อทางพุทธ ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูในกลุ่มผู้มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีที่มีการรับรู้จากสภาพแวดล้อมในการทำงานมากและควรนำหลักธรรมในการทำงาน อธิปไตย 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาเป็นแนวทางยึดถือ ปฏิบัติในการทำงานของข้าราชการครูเพราะจากการวิจัยนี้พบว่า อธิปไตย 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานสูง

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของครู เป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญต่อเด็กและเยาวชนเป็นอันมาก ครู อาจารย์ จึงควรที่จะมีพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารและหน่วยศึกษานิเทศจึงควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีความเข้าใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ รู้จุดมุ่งหมายของงาน กำหนดนโยบายในการทำงานให้ครูเกิดความพึงพอใจ สนับสนุนยกย่องครูที่มีผลงานดีเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและควรจัดอบรมส่งเสริมความรู้และจัดประสบการณ์แก่ครูในด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านความสัมพันธ์และบริการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวครู และด้านธุรการและพัฒนา ซึ่งเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานของครู

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือในการเลือกครูให้รับผิดชอบงานตามบทบาทหน้าที่แต่ละอย่าง ควรจะนำผลการวิจัยนี้พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพครูและแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดประโยชน์ต่อการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรจะได้มีการศึกษาวิจัยตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานของครูแยกเฉพาะด้านซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านความสัมพันธ์และบริการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวครูและด้านธุรการและพัฒนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูแต่ละด้านได้

2. ควรศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ศึกษาแล้ว เพราะผลจากตัวแปรที่นำมาวิจัยนี้มีค่าการทํานายค่อนข้างน้อย ซึ่งน่าจะมีตัวทำนายที่สำคัญอื่น ๆ อีกที่ผู้วิจัยไม่ได้เอื้อมนำมาศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเช่น การได้รับการบริการจากศูนย์วิชาการ กลุ่ม การได้รับความช่วยเหลือจากคณะกรรมการกลุ่ม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรุณา กิจขยัน. ความสัมพันธ์ระหว่าง ความมีวินัยแห่งตน ความเชื่ออำนาจภายในตนนอกตน และคุณธรรมแห่งพลเมืองดี. ปรินิพนินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517. อัดสำเนา.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. การพัฒนารั้วพากรมนุสรณ์สำหรับอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : การศาสนา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2535.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2532.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5. (พ.ศ 2525-2529) กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2524.
- ขรณี หมั่นรักษ์. การสร้างแบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิภาพของครู. ปรินิพนินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2513. อัดสำเนา.
- ✓ จีรัตน์ ศาครินทร์. "คุณภาพของครูอยู่ที่ไหน," วารสารศึกษาศาสตร์. 2 (4) : 32-36; ตุลาคม 2528 - มกราคม 2529.
- จันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้นำกับความเกรงใจและโลกทัศน์แบบควบคุมภายนอกภายใน. ปรินิพนินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.
- จิตรกร ตั้งเกษมสุข. "ครูประถมศึกษากับการพัฒนาชนบท," ครูปริทัศน์. 8 (12) : 88 - 89; ธันวาคม 2526.
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ. รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2529. อัดสำเนา.
- แจ่มจันทร์ ปรีชาพานิชย์. ปัญหาและความต้องการสื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ในการใช้หลักสูตร พ.ศ. 2521. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.

เฉลิมศักดิ์ รวสอารีย์ การศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติกับความสามารถในการทำงานของครู.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.

ชนิดา รักษ์พลเมือง. การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮ้าส์, 2521.

ชลธิ์ กลประดิษฐ์. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่อวัฒนธรรมกับการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในเขตเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

ชาญชัย ศรีทอง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. "การวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมที่ควรส่งเสริมในเยาวชนและประชาชนไทย," วารสารการวิจัยทางการศึกษา. 18(23) กุมภาพันธ์ 2523.

_____. "การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ,"

ในประมวลบทความทางวิชาการตอน 2. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

_____. "การวิจัยชาวพุทธ," โครงการวิจัยชาวพุทธ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

ดิลก บุญเรืองรอด. ปรัชญาการฝึกหัดครูไทย:การจัดการฝึกหัดครูเพื่อให้ได้ครูที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526.

ทองคุณ หงส์พันธ์. ครู : บทบาท พฤติกรรมและคุณธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 6. บุรีรัมย์ : วิทยาลัยครูบุรีรัมย์, 2528.

ทองจันทร์ หงส์คารมณ. " หลักการเรียนและการสอน," คู่มืออาจารย์ด้านการสอนสำหรับการประ

ชุมปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

นพนธ์ สัมมา จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร. ปรินิพนธ์ กศ.ค.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

นิรุต ถึงนาค. " วิทยาลัยครูกับการผลิตครูที่มีคุณภาพ," ครูปริทัศน์. 8 (12) : 90 - 93 ;

ธันวาคม 2526.

บรรเทา กิติศักดิ์. จริยธรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529. อัดสำเนา.

บำรุง บุญองค์. การศึกษาลักษณะแบบสืบสวน-สอบสวน ความคิดสร้างสรรค์และ

ทัศนคติเกี่ยวกับการควบคุมจากภายนอก. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัย

การศึกษา ประสานมิตร, 2514. อัดสำเนา.

บุญกอบ วิสมิตะนันท์. ธรรมจริยาของครูไทยในภาคกลาง. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 30. กรุงเทพฯ :

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

บุญเพิ่ม อธิรัตน์. " คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของครูสอนภาษาในอุดมคติ," วารสารวิจัยและพัฒนา

การเรียนการสอน 1 (1) : 16 - 20; มกราคม-มิถุนายน 2529.

บุญรับ สักคิมณี. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ.

ปรินิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2532. ถ่ายเอกสาร.

ประภาพรรณ สุวรรณสุขา. " การจัดประสบการณ์ทางวิทยาศาสตร์แก่เด็กปฐมวัย," เอกสารประกอบ

การสอนชุดวิชาการสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตระดับปฐมวัย. เล่ม 1 หน้าที่ 8. กรุงเทพฯ

: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทัศนคติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. "ครูศึกษากับอนาคตของประเทศ," ครูศาสตร์. 13 (1) : 9 - 11;

กรกฎาคม - กันยายน 2527.

ปรีชา เศรษฐีธร. "คุณภาพ คุณธรรมและความรู้," ครูปริทัศน์. 6 (1) : 58 - 62; มกราคม 2524.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาศาสนาและศิลปวัฒนธรรมระยะที่ 6

(พ.ศ.2530 - 2534) ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2530.

เปล่งศรี อิงคนันท์. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของครูมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ อ.บ.

กรุงเทพฯ ; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

พจน์ จันทรวิระกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างความอยากรู้ อยากรูเห็นทัศนคติแบบเชื่ออำนาจภายใน
ภายนอกตนและความสามารถในการอ่านของนักเรียนชั้นประถม 4 และประถม 7.

ปริญญาานิพนธ์ กศม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2514.

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, "พระบรมราชาโชวาทแก่นิสิตนักศึกษาวิทยาลัย

วิชาการศึกษา ณ หอประชุมวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2510

(พระนคระสำนักพระราชเลขานุการ, 2510)," อ้างถึงในประนอม เดชชัย, "ปัญหาครูใหม่,"

ศึกษาศาสตร์สาร (ตุลาคม-ธันวาคม 2520) : 58

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

พัชรี ศรีทองนาก. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท 4 กับ ชันติ-โสรัจจะ เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหา

บุคลิกภาพธรรมชาติปไตย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.

พุทธทาส คนถึงธรรม-ธรรมถึงคน. ฉลอง 80 ปีท่านพุทธทาส ส่วนโมกขพลารามไชยาสุราษฎร์ธานี.

กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ, 2529.

เพ็ญแข ประจณปัจจนิกและอ้อมเคือน สดมณี. การยึดหลักทางศาสนาในการดำเนินชีวิต

ของชาวนานาชาติไทยและการเปลี่ยนแปลง. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 34. กรุงเทพฯ :

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

- _____ .การพัฒนากับการถ่ายทอดทางศาสนา:ความสำคัญและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน. จุลสารฉบับที่ 5. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพุทธธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- ไพฑูริย์ จันทยศ. "คำของครูมิใช่อะไรที่ปรารถนา," สารพัฒนาหลักสูตร. 23 : 38 - 40; สิงหาคม 2526.
- มนตรี อนันต์กริช. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบควบคุมจากภายใน-ภายนอกคน ทัศนคติทางวิทยาศาสตร์และความเชื่อโศคลางในกลุ่มผู้มีอาชีพครู. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2517. อัดสำเนา.
- มนูญ เขื่อนวิไล. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ ; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- รัตนว ประเสริฐสม. การสร้างเสริมลักษณะทางจิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนประถมศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- รุ่งทิศา จักรกร. วิธีสอนทั่วไป. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- เล็ก กาณพล. จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในองค์กร. ปรินิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528.
- วันทนี วิธิตา. การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่างคณะและต่างชั้นที่มีต่อพุทธศาสนา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2515. อัดสำเนา.
- วิเชียร รีกการ. การวิจัยเปรียบเทียบลักษณะทางจิตของนิสิตและนิสิตอาสาสมัครศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2522. อัดสำเนา.
- วิญญ มณีจันทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดการบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล. ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

- วีระชาติ แก้วใส. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
- ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.
- ✓ศรีสมร พุ่มสอาด. การศึกษาคุณภาพของครูประถมศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปรินิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติสาสุวรรณ. ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติของครูตามแนวทางการใช้หลักสูตรประถม
ศึกษา พุทธศักราช 2521. ปรินิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
- ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. จิตวิทยาสังคม. นนทบุรี : ชัยศิริการพิมพ์, 2522.
- สมชัย วงษ์นาคะ. ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นปีที่ 6 ใน
เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524
- สมศักดิ์ กระจายกลั่น. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสุข. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ;
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- สมศักดิ์ ชุ่มสาธ. ทัศนคติและความสนใจต่อพุทธศาสนาของเยาวชนที่ศาลนิพากษาว่าด้วยกระทำความผิด.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2518. อัดสำเนา.
- สะอาด แสงรัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
อัดสำเนา.
- सानนท์ ฉายศรีศิริ. องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.

สาขาศึกษา จ้าปากทอง. " อนาคตของครูไทย," เอกสารประกอบคำบรรยาย. ม.ป.ท. 2529.

สำนักงานข้าราชการครู, สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการครู.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2528.

สำราญ วรเดชะคงคา. ผลของการฝึกอบรมทางศาสนาที่มีต่อการพัฒนาจิตลักษณะของนักเรียนที่เข้าโครงการ

การบรรพชาสามเณรอุดรธานี ที่วัดม่วง เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. ถ่ายเอกสาร.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์อักษร,

ม.ป.ป.

สุกานดา บัณฑิตยารักษ์. ทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อการปฏิบัติงานอนามัยชุมชนในชนบท.

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530. ถ่ายเอกสาร.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ. ความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนาที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงทาง

เศรษฐกิจสังคมและประชากร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2519.

สุชาติ สังข์รุ่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน

ประถมศึกษาสังกัดบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

สุพจน์ สิ้นส่วงค์วัฒน์. การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.บ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

สุพิศรา สุภาพ. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

สุภรณ์ ศรีพหล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประสานมิตร, วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.

สุเมธ เด็ชวิเศษ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527.

อโณทัย อุดมบุญधानุภาพ "คุณภาพของครูกับอนาคตของประเทศ," ประชากรศึกษา. 35 (8) :

3 - 5 พฤษภาคม 2528.

อรุณ ปรีดีติติก. "การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู," ในรายการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครูครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2526.

อุษา ศรีจินดารัตน์. การพัฒนาการของเอกลักษณ์แห่งอ็อกที่เกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของการทำงาน

และศาสนาในวัยรุ่นไทยภาคใต้. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

2533. ถ่ายเอกสาร.

Arrons, Ronald Hubert. "Expectancy for Internal Versus External Control of Reinforcement and Experiencing of Fear Hostility and Depression," Dissertation Abstract. 29(9) ; 1990.

Atkinson, John W. Introduction to Motivation. New York:D Van Nostrand Company, 1954.

Bernard, Chester I. The Function of Executive. Cambrige : Harward University Press, 1966.

Bergeth, Robert l. "An Experimental Study of Teacher in Selected School District of North Dakota," Dissertation Abstract International. 31(12) : 6293 - A ; 1971.

Brandt, Paticia A. and Weinert, Clarann. "The PRQ-A Social Support Measure," Nurising Research. 30 : 277 - 280 ; September-October, 1981.

Buther, Edward Charles. Teachers' Perceptions of Need Fulfillment and their Attitudes toward Change. 1974.

Cobb, Sindy. "Social Support as a Moderator of Life Stress, " Psychosomatic Medicine. 38 : 300 - 313 ; September-October, 1976.

Cronenwett, Linda Rae Houk. "Relationship among Social Network Structure, Perceived Social Support, and Psychological out comes of Pregnancy," Ph.D. disseration. The University of Michigan, 1984.

Duke, Marshall P. and Steppen Nowicki. "Locus of Control and Achievement-the Confirmation of a Theoretical expectation," The Journal of Psychology. 87.: 263 - 267 ; 1978.

Gary, C Walker. "Effect of Experience on Teacher Attitude toward Seted Variable," Dissertation Abstracts International. 35 : 2076 - 2077 ; October, 1974.

George, Bernard Show "Behavior in Organizations," Manging toward Accountability for Performance. New York : Wiley, 1981.

- Gorsuch, R.L. "Psychology of Religion," Annual Review of Psychology. 1988.
- Gordon, E. Greenwood and others. "The Student Evaluation of College Teaching Behaviors," Journal of Education Measurement. 35 : 141 - 143 ; Summer, 1974.
- Harry, C. triandis. "Introduction and Underlying Process," Attitude and Attitude change. NewYork : Basic Books, 1795.
- Hayman, M. "Locus of Control and Achievement-the Confirmation of a Theoretical Expectation," The Journal of Psychology. 87 : 263 - 267 ; 1985.
- Heller, k. Journal of Pesonality and Social Psychology. 44(1) : 1983.
- Hubbard, Patricia; Ann F. Muhlenkamp and Nancy Brown. "The Relationship between Social Support and Self - Care Practice," Nursing Reseach. 33 : September - October, 1984.
- Jo Anne F. Milburn. "Special Education and Regular Class Teacher Attitudes Regarding of Children," Disseration Abstracts Internation. 35 : 2076 - 2077 ; Otober, 1974.
- Katz, D. The Fundamental Approach to the Study of Attitudes. Public Openion Quarterly. 1960. Lathrop, Robert f. "A Study of the Relationship between Teacher Absence Behavior and Morale," 40 : 2391-A ; November, 1979.
- Kaplan, Berton H. John C. Cassel and Sunsan. "Social Support and Health," Medical Case. 15 : 47-58 ; May, 1977.
- Kelman, Herbert C. "Attitudes and Alive and Well and Gainfully Employed in the sphere of Action," American Psychology. 1974.
- Larzarowitz, R. "Dves Use of Curriculum Change Teacher,s Attitude Toward Inguiry," Journal of Research in Science Teaching. 547 - 552 ; 1976.
- Levenson, H. and J. Miller. "Multidimensional Locus Control in Sociopolitical Active of Conservative and Iiberal Tdeology," Journal of persionality and Social Psychology. 33 : 199 - 208 ; 1976.
- Levenson, H. "Distinctions within the Concept of Internal External Control : Development of a New Scale," Paper Presented at the Meeting of the American Psychological Association. Honolulu September, 1972.
- Lin, Nan and others. "Social Support, Stressful Life Event, and Tllness : A Model and Emprical Test," Journal of Health and Social behavipr. 20 : 108 - 119; June, 1979.
- Lindzey, Gardner. Handbook of Social Psychology. Cambridge:Addision Wesler Publishing, 1956.
- Lipka, R. and Goulet L.R. "Aging and Experience Related Change in Teacher Attitudes toward the Procession," Educational

Research Quarterly. 2 : 1928 ; November, 1979.

Lortie, Dan C. School teacher. Chicago, The University of Chicago Press, 1975.

McClelland, David C, "the Impulse to Modernization in Myron Weiner Modernization," the Dynamic of Growth. New York : Basic book, 1965.

Mcguire, W.J. "The Nature of Attitude and Sttitude Change," in G.Lindzey and n. Aronson(EDS), Handbook of Social Psychology. p.1 - 61. 3rd ed Reading ; Mass : Addison - Wesley, 1969.

✓ Medley, Donald M. and Coker, Hamer. "The Accuracy of Principalss' Judgments Teacher Performance, " Journal of Education. 80 (4) : 1987.

Norbeck, Jane. ;Ada M. Lindsey and Virginnia Carrieri. "The Development of an Instrument to Measure Social Support," Nurising Research. 30 : 264 - 269 ; September - October, 1981.

Osgood, Charles Egerton. Method and Behavior theory in Experimental Psychology. New York : Oxford University Press, 1953.

Phillips, H Thai Peasant Personality. Berkeley:University of California Press, 1965.

X Robert, Albanese. Public Administration: or Gonineation, People and Public Policy. New York : Harper and Row, 1981.

Rokeach, M. and P.Kliejunas. "Behavior as a Function of Attitude toward Object and Attitude toward Situation," Journal ofpersonality and Social Psychology. 22 : 194 - 201 ; 1972.

Rosenbergs, G. and others. Attitude Organization and Change. New Haven : Yale University, 1960.

Rotter, J "Generalized Ecpectanices for International Versus External Control of Reinforement," Psychological Monography. No.609. 1966.

Russell, Daniel, Elizabeth Altmaier and Dawn Van Velgen. "Joh Related Stress, Social Support, and Burnout among Classroom Teachers," Journal of Applied Psychology. 72(2) : 269 - 274, 1987.

Sarason, Irwin G. and others. "Assesing Social Support : the Social Support Questionnaire," Journal of Personality and Social Psychology. 44 : 127 - 139 ; 1983.

Satentes, Marcelo Pusa. "Study of the Factors Related to Teacher Moral in Five Schools Districts in the Province of Cotabaru PHILIPINESS," DAI. 35 ; 3361 - 3362 A. December 1974.

Strickland, Bonnie F. Internal-external Control of Reinforcement. p. 219-279, ed. by Thomas Blass, Hillsdale, New Jersey, Lawanee Eflbaum Associates, Publishers, 1977.

- Suga, J. "Analysis of the Relationship of Attitude and Behavior," N.S.F. Undergraduate Research Participation Final Report. Illinois : University Press, 1967.
- Turner, Jay. "Social Support as a Contingency in Psychological Well - Being," Journal of Health and Social Behavior. 22 : 357-367 ; December, 1981.
- Wain, Juliam B. Cognitive affective and behavioral Components of attitudes. Massachusetts, Addison Weley publishing Company, 1976.
- Walker, Elizabeth, and othres. Dissertation Abstracts Internationa. 732-b, 1972.
- Wilson, Joan. and others. "The Influence of Sex, Age, Teacher Experience and Race on Teacher Perception of School Climate," Education. 104 (4) : 444 - 445 ; Summary, 1984.

การผสมพันธุ์

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

แบบสอบถามชุดที่ 1 วัดความเชื่อทางพุทธและการปฏิบัติทางพุทธ

แบบสอบถามชุดที่ 2 วัดอิทธิบาท 4

แบบสอบถามชุดที่ 3 วัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู

แบบสอบถามชุดที่ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

แบบสอบถามชุดที่ 5 แรงจูงใจไม่ล้มเลิก

แบบสอบถามชุดที่ 6 การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แบบสอบถามชุดที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ครูสาธิตผู้สอนเป็นผู้ประเมิน

แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบเติมค่าและให้กาเครื่องหมาย / ขอความกรุณาให้ท่านเติมข้อความหรือทำเครื่องหมายตัวเลือกที่ตรงกับความจริงสำหรับตัวท่าน แบบวัดนี้จะไม่ผลต่อผู้ตอบแบบวัด แต่ผู้วิจัยขอให้ท่านลงชื่อเพื่อตรวจสอบจำนวนผู้ตอบที่ได้รับการสุ่มเท่านั้น

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. อายุราชการนับแต่เริ่มรับราชการถึงปัจจุบัน ____ ปี
4. ขั้วจบการศึกษาสูงสุดระดับ
☐ ต่ำกว่าปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. ศาสนา ☐ พุทธ ☐ อื่น ๆ

แบบสอบถามชุดที่ 1

คำแนะนำในการตอบ

คำถามชุดนี้เกี่ยวกับความเชื่อของคนไทย ซึ่งบุคคลอาจมีความแตกต่างกันไปหลายประการขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละประโยค แล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือไม่จริง สำหรับท่านมากนักขอเพียงใด ถ้า "จริง" ก็ขอให้ท่านพิจารณาว่าจริงในปริมาณใดจาก จริงที่สุด จริง และค่อนข้างจริง ถ้า "ไม่จริง" ก็ขอให้ท่านพิจารณาว่าไม่จริงในปริมาณใดจาก ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริงเลย โดยขีดเครื่องหมาย (/) ลงในช่องเพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค คำถามชุดนี้มีทั้ง 10 ข้อ

กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

1. ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าจะทำให้ฉันมีความรู้อย่างแท้จริง -----
2. พระสงฆ์บางรูปได้ช่วยให้ฉันใกล้ชิดและศรัทธาในศาสนามากยิ่งขึ้น -----
3. ฉันเชื่อว่า มนุษย์เราเมื่อตายแล้วก็จะสิ้นเพียงแค่นั้น -----
4. ความเชื่อที่ว่า "ชีวิตเป็นทุกข์" เป็นการมองโลกในแง่ร้ายและเป็นเรื่องเหลวไหล -----
5. ฉันเชื่อว่า บุญกุศลเป็นสิ่งเดียวที่ฉันสามารถนำติดตัวไปได้ทุกภพทุกชาติ -----
6. ฉันเชื่อว่า นรกสวรรค์และภูมิต่าง ๆ เป็นเรื่องมโนภาพ -----
7. พระพุทธเจ้ามีความสำคัญต่อชีวิตของฉัน -----
8. ฉันเป็นคนดีได้โดยไม่จำเป็นต้องสนใจคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า -----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. การพัฒนาตนเองเพื่อนิพพาน

เป็นสิ่งที่ไม่เกินความ

พยายามของมนุษย์

10. ฉันซาบซึ้งในความเมตตา

ของพระพุทธเจ้าต่อมวลมนุษย์

11. ฉันพร้อมที่จะพูดปด ถ้าคำพูดนั้น

จะช่วยฉันได้รับประโยชน์

12. ฉันเห็นว่าการสวดมนต์ไหว้พระ

ก่อนเข้านอนเป็นการกระทำที่ไร้

สาระ

13. คงต้องขอให้ร่ำรວกว่านก่อน

ฉันจึงจะทำบุญให้ทานแก่ผู้อื่น

14. ฉันดื่มสุราและ/หรือเบียร์

โดยไม่สนใจว่าจะผิดศีลหรือไม่

15. ฉันไม่คิดว่าการทำสมาธิจะให้

ประโยชน์อะไรแก่ฉันได้

16. การขอลดของราคาเพียงเล็กน้อย

นอกจากร้านค้าไม่น่าจะเป็น

ความผิดเพราะเจ้าของร้านได้

กำไรจากสินค้าอื่น ๆ มากอยู่แล้ว

17. ฉันชอบแนะนำให้คนอื่นอ่านหนังสือ

ที่เกี่ยวกับพุทธศาสนา

18. ฉันจะอาฆาตเคียดแค้นคนที่

จงใจทำให้ฉันเจ็บช้ำน้ำใจ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

19. การตกปลาเป็นเกมกีฬาที่น่า

ตื่นเต้น

20. ฉันจะคำนึงถึงเรื่องบาปบุญ

ก่อนตัดสินใจกระทำการหนึ่งสิ่ง

ใดเสมอ

แบบสอบถามชุดที่ 2

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์จะทราบพฤติกรรมที่ท่านจะเลือกทำเมื่ออยู่ในสถานการณ์ตามที่ระบุในคำถามโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับกรปฏิบัติของท่าน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

1. ข้าพเจ้าอยากจะได้เรียนรู้ใน

งานที่ทำต้งขึ้น จึงมักไป

ศึกษาค้นคว้าหรือสอบถามผู้รู้

2. ถึงแม้จะได้รับตำแหน่งที่ไม่สำคัญ

ในการทำงาน แต่ข้าพเจ้า

ก็พอใจในการทำงาน

3. งานใดแม้จะยากแสนยากไม่มีใคร

อาสาทำและตั้งใจทำเต็มที่เสมอ

4. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน

อย่างหนึ่ง ข้าพเจ้าจะทำด้วย

ความตั้งใจและเต็มใจ

5. งานใดที่ข้าพเจ้ามีความพอใจ

แล้ว ข้าพเจ้าจะมีความรู้สึก

เหมือนว่าได้ทำงานนั้นเสร็จ

ไปแล้วครั้งหนึ่ง

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. ในการทำงานแม้บางครั้งจะ

ล้มเหลว แต่ข้าพเจ้าก็ไม่เคย

ย่อท้อกลับมาตั้งตัวทำใหม่ได้เสมอ-----

7. ข้าพเจ้าคิดว่าแม้คนไม่ฉลาดนัก

แต่ถ้าได้ค้นคว้าอย่างสม่ำเสมอ

และมีความเพียรพยายาม ก็

ทำงานได้ดีเท่าหรือดีกว่าคน

ฉลาดแต่ขาดความเพียรในการ

ทำงาน-----

8. ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานให้

ดียิ่งขึ้นถึงแม้งานที่ทำอยู่จะมี

ความซ้ำซ้อนอยู่แล้ว-----

9. ข้าพเจ้าทำงานที่ผู้บริหารมอบ

ให้ได้ไม่ดี เลือทำให้หมดความ

พยายาม-----

10. ข้าพเจ้าพยายามเรียนรู้งาน

ให้เข้าใจแจ่มแจ้งด้วยตนเอง

เพราะรู้ดีว่าความสำเร็จ ทั้ง

หลายข้อขึ้นอยู่กับความพาก

เพียรของเราเอง-----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11. แม้ว่าจะมีเสียงรบกวนจาก

นอกห้องเรียนดังอยู่ตลอดเวลา

ในขณะที่สอนแต่ข้าพเจ้าก็พยายาม

สอนให้เด็กได้ยินและเข้าใจ -----

12. แม้กลัวว่างานจะเสร็จไม่ทัน

ข้าพเจ้าก็ไม่เคยคิดทำลวก ๆ -----

13. ข้าพเจ้าตั้งใจมากเมื่อมีเพื่อน

ร่วมงานมาช่วยรับเองงาน ที่

ได้รับมอบหมายจากผู้ บริหาร

ไปทำแทนเนื่องจากข้าพเจ้า

เห็นว่าไม่มีประโยชน์สำหรับตัว

เอง -----

14. ข้าพเจ้าคิดว่า ช่างเครื่องยนต์

สามารถแต่งและแก้เครื่องยนต์

ได้ดี ขึ้นอยู่กับความ เอาใจใส่

ความถี่ถ้วนและแม่นยำ -----

15. เมื่อมีเรื่องโกรธหรือไม่เข้าใจ

กับเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าไม่

อยากจะทำงาน -----

16. ข้าพเจ้าชอบพิจารณาการทำงาน

ของตนเอง แม้จะเป็นงานเล็กๆ

น้อย ๆ ว่ามีผลงานอย่างไร

ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น -----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

17. เมื่อประสบความล้มเหลวใน

งานอย่างหนึ่ง ข้าพเจ้าจะคิด

หาวิธีใหม่ๆ ที่จะทำงานให้

สำเร็จอย่างดีและรวดเร็ว -----

18. การทำงานทุกครั้งของข้าพเจ้า

ขาดการวางแผนล่วงหน้า -----

19. ก่อนลงมือทำงาน ข้าพเจ้า

จะพิจารณาเสมอว่า ควร

จะเริ่มทำ ส่วนไหนก่อนส่วน

ไหนหลังใช้เวลามากน้อยเท่าไร -----

20. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน

ข้าพเจ้ามักจะทำพอให้พ้นหน้า

ไม่นำมาไตร่ตรองแก้ไขให้ดี -----

แบบสอบถามชุดที่ 3

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์ที่จะทราบถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในวิชาชีพครู เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกท่านมากที่สุด

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. นักเรียนที่ไม่สนใจต่อการ เรียนแก่สิ่งตามครูนอกเรื่อง						
ครูควรลงโทษทันที	-----	-----	-----	-----	-----	-----
2. ครูเป็นอาชีพที่น่าชื่นชม	-----	-----	-----	-----	-----	-----
3. อาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ดีที่สุด	-----	-----	-----	-----	-----	-----
4. งานครูเป็นงานหนักแต่ก็ น่าภูมิใจ	-----	-----	-----	-----	-----	-----
5. งานครูไม่มีอะไรมากกว่ากาง คำราและพูดตามคำรา	-----	-----	-----	-----	-----	-----
6. ความรู้ในวิชาชีพครูช่วยให้ครู สอนได้ดี	-----	-----	-----	-----	-----	-----
7. ครูควรเข้าสอนตรงเวลา	-----	-----	-----	-----	-----	-----
8. ครูเป็นอาชีพที่เข้าสังคมต่างๆ ได้ง่าย	-----	-----	-----	-----	-----	-----

19. งานครูต้องทำตามคำสั่งผู้บังคับ

บัญชาจนทำให้ครูขาดอิสระภาพ

ในการทำงาน -----

20. ข้าพเจ้าเลือกอาชีพได้

อย่างเหมาะสม -----

แบบสอบถามชุดที่ 4

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าราชการครูขอให้ท่านอ่านข้อความและพิจารณาอย่างละเอียด เมื่ออ่านคำถามแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

1. ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะ

ได้รับจากการที่ข้าพเจ้าช่วยรักษา

ผลประโยชน์ ของหน่วยงานหรือทำ

ชื่อเสียงให้หน่วยงาน -----

2. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและพยายาม

ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

แต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิถี

ชีวิตราชการของข้าพเจ้า

จะเป็นอย่างไร -----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. ในที่ทำงานของข้าพเจ้าคนที่

ได้เงินเดือนขึ้น 2 ขึ้นนั้น

เพื่อนร่วมงานมักมองไม่เห็น

ว่าได้ทำความดีความชอบให้

ราชการในแง่ใด -----

4. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยเมื่อ

ข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้า

ใช้ความพยายามอย่างมาก

ในการจัดทำ แก่ผู้บังคับบัญชา -----

5. ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำ

งานราชการให้ผลไม่คุ้มค่า -----

6. ครูที่มาจากครอบครัวที่มีชาติ

ตระกูล มักได้รับการพิจารณา

เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งสำคัญเสมอๆ -----

7. การเล่นพวกเล่นพ้องและ

ระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มาก

ในวงราชการที่ข้าพเจ้า

เกี่ยวข้อง -----

8. มีครูบางคนในที่ทำงานของ

ข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ

ลาป่วย ลากิจ บ่อยครั้ง

มากแต่ก็ได้รับการพิจารณา

เลื่อนเงินเดือน 2 ขึ้น -----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. ในหลายกรณีผู้ที่ได้รับความดี

ความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงาน

ของข้าพเจ้านั้น ไม่ใช่คนที่ข้าพเจ้า

เห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดี -----

10. บางครั้งข้าพเจ้าไม่เข้าใจว่า

ทำไมจึงถูกตำหนิจากผู้บังคับ

บัญชาอย่างรุนแรง -----

11. มีบ่อยครั้งที่ขอเสนอแนะ

ของคนที่หนึ่งมักเป็นที่ยอมรับ

ของผู้บังคับบัญชา ทั้งๆ ที่ข้าพเจ้า

มองไม่เห็นความเหมาะสม -----

12. คนโปรดของเจ้านายมักไม่

ถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้

จะทำผิดร้ายแรงอันมีผลเสีย

หาชดอรรถการ -----

13. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและเอา

ใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี

เพราะข้าพเจ้าแน่ใจว่าจะ

ได้รับ การพิจารณาความดี

ความชอบเพราะสาเหตุนี้ -----

14. ข้าพเจ้ากระตือรือร้นในการทำ

งานเพราะแน่ใจว่าผู้บังคับ

บัญชาจะใช้ความตั้งใจ ทำงานและ

ผลงานเป็นเกณฑ์ในการ

พิจารณาความดีความชอบ-----

15. ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ชอบข้าพเจ้า

ก็เป็นสิ่งที่สากมากที่จะทำให้

กลับมาชอบข้าพเจ้าได้-----

แบบสอบถามชุดที่ 5

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดของท่านเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความเหล่านี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใดแล้วเลือกโดยขีดเครื่องหมาย / ลงในช่อง เพียงช่องเดียว คำถามมี 20 ข้อ

กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

1. ข้าพเจ้าไม่ชอบการทำงาน -----

2. เพื่อนๆ พูดกันว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน-----

3. เพื่อนๆ ชมว่าข้าพเจ้าเป็น

คนทำงานหนัก -----

4. ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัว

อย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ

นั้นเป็นสิ่งจำเป็น -----

5. เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเท

ความพยายามให้กับงานนั้น -----

6. เมื่อยังเรียนหนังสืออยู่นั้น

ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการ

เรียนอยู่เสมอ -----

7. ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่า

ที่ตั้งใจเอาไว้ -----

8. เมื่อข้าพเจ้าไม่ประสบความสำเร็จ

สำเร็จในการทำงานใด

ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้น

อีก จนกว่าจะสำเร็จ -----

9. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสือ

อยู่นั้น ข้าพเจ้าคิดว่าความ

พยายามเป็นสิ่งสำคัญ -----

10. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น

ข้าพเจ้าไม่ทำการบ้านส่งครู -----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11. ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงาน

อย่างใดอย่างหนึ่งอยู่นั้น ถ้า

ข้าพเจ้าถูกเรียกให้หันความ

สนใจไปหาสิ่งอื่นชั่วขณะหนึ่ง

แล้ว หลังจากนั้นข้าพเจ้าจะ

กลับไปทำงานที่ ค้างอยู่ในทันที-----

12. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้

ความรับผิดชอบสูง-----

13. ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่าง

สบายๆ โดยไม่ต้องทำงาน

ใดๆ เลย-----

14. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสือ

อยู่นั้นข้าพเจ้าคิดว่า การเป็นที่

ยอมรับในสังคมนั้นเป็นสิ่งสำคัญ-----

15. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลัง

ทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้ามักจะเลิก

ทำโดยเร็ว-----

16. โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็น

ความสำคัญของอนาคต-----

17. ข้าพเจ้ายกย่องคนที่ได้เข้าไป

สู่ตำแหน่งสูงในชีวิตได้-----

18. ข้าพเจ้ามักจะมึนงงต้องทำอยู่

ตลอดเวลา-----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

19. ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่าง

ใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็น

เวลานานโดยไม่มีเบื่อหน่าย -----

20. เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้า

จะพยายามทำงานกระทั่งสำเร็จ -----

แบบสอบถามชุดที่ 6

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์ที่จะทราบถึงการได้รับการสนับสนุนในการทำงานของท่าน โปรดทำ
เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่าน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

1. ผู้บังคับบัญชาคุณและแลกเปลี่ยน

ข่าวสารความคิดเห็นกับข้าพเจ้า -----

2. ถ้าข้าพเจ้าริเริ่ม ทำการสิ่งใด

ก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้อง ตาม

หน้าที่ครู ผู้บังคับบัญชา จะให้

การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ -----

3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดแบ่งงาน

ให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบได้เหมาะสม

กับความสามารถ -----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ

ข้าพเจ้าและมาพูดคุยปรึกษาใน

เรื่องงาน

5. ผู้บริหารมีความเข้าใจและมี

ความสามารถจัดสรรครูให้ทำ

งานร่วมกันได้โดยไม่มี เกิด

ความขัดแย้งกัน

7. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อ

ข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจ

8. เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ช่วยให้

ข้าพเจ้านั้นจากภาวะวิกฤต

อย่างเต็มกำลังความสามารถ

ของเธอ

9. เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือ

เหลือ แก่ข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้า

ต้องการความช่วยเหลือ ในแง่

วัตถุปัจจัยต่าง ๆ

11. เพื่อนร่วมงานปลอดภัยกับข้าพเจ้า

เมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ

12. ถ้าข้าพเจ้าริเริ่มทำการสิ่งใด

ก็ตามเป็นเรื่องถูกต้อง เพื่อน

ร่วมงานจะให้การสนับสนุน

หรือให้กำลังใจ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

13. สภาพอาคารสถานที่ไม่ชำรุด

จนทำให้เกิดผลเสียต่อการ

ทำงานหรือการเรียนการสอน-----

14. การบริหารงานในรูปคณะ

กรรมการกลุ่มทำให้ระบบการ

เรียนการสอนดีกว่าเดิม-----

16. มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่

ผลงานของโรงเรียน-----

17. การจัดศูนย์วิชาการกลุ่มมีประโยชน์

ต่อการทำงานมาก-----

18. ระเบียบการโยกย้ายและจัด

สรรบุคลากรมีความเหมาะสม-----

19. ในการเรียนการสอนทางโรง

เรียนอ่านวัสดุความสะดวกในการ

ใช้อุปกรณ์หรือสื่อ การสอน-----

20. ทางโรงเรียนมีห้องสมุดหรือ

เอกสารเพื่อให้ครูได้ค้นคว้าศึกษา

เพิ่มเติมในการสอน-----

22. ห้องพักรุจัดได้สะอาดเรียบร้อย-----

23. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือ-----

25. การเดินทางมาทำงานของข้าพเจ้า

มีความสะดวกสบาย-----

แบบสอบถามชุดที่ 7

ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน

แบบประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของครู

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์จะทราบพฤติกรรมการทำงานของคุณ จากการประเมินของท่าน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อครูที่ท่านกำลังประเมินพฤติกรรม

ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

1. บอกจุดมุ่งหมายของการเรียน

การสอนอย่างชัดเจน -----

2. สอนให้นักเรียนแก้ปัญหา

และมีฝึกฝนให้คิดได้ด้วยตนเอง -----

3. ยกตัวอย่างประกอบการสอนเพื่อ

ทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียน
ได้ดีขึ้น -----

4. มีการเตรียมการสอน

5. ตอบหรืออธิบายข้อสงสัยของ

นักเรียนได้ชัดเจน -----

6. ตรงต่อเวลาในการสอน

มีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน -----

8. คิดว่าท่านจะปรับปรุงเนื้อหาและ

วิธีการสอน -----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. สอนให้เกิดความสัมพันธ์

ระหว่างเนื้อหาวิชาที่สอน

กับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน-----

10. วัดผลและประเมินผลตาม

หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง-----

11. เป็นผู้สนใจเข้าอบรมเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงาน-----

12. มีอารมณ์มั่นคงใช้เหตุผลในการ

ตัดสินใจปัญหา-----

13. มีมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นได้-----

14. มีศีลธรรมและความประพฤติดีงาม-----

15. มีสุขภาพดี-----

16. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น-----

17. ศรัทธาในวิชาชีพครู-----

18. ปฏิบัติหน้าที่ครูเวรอย่างสม่ำเสมอ-----

19. จัดห้องเรียนได้สะอาดเรียบร้อย-----

20. เขียนโครงการปฏิบัติงานที่ตน

เองรับผิดชอบ-----

21. จัดเก็บรักษาสื่อการเรียน

การสอนไว้อย่างเป็นระเบียบ-----

22. มีน้ำใจปฏิบัติงานเพื่อผู้เกี่ยวข้อง-----

23. ให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน

ทั้งในและนอกห้องเรียน-----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

24. ผู้ปกครองนักเรียนจะมาขอค่า

แนะนำหรือปรึกษาหารือเรื่อง

ราวต่าง ๆ -----

25. เปิดโอกาสให้นักเรียนปรึกษาได้-----

26. สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อน

ร่วมงานได้ดี -----

27. มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัด

กิจกรรมต่าง ๆ -----

28. ร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬา

และบันเทิง -----

29. ส่งเสริมการให้นักเรียนปฏิบัติ

ตามกฎระเบียบของโรงเรียน-----

30. จัดนิทรรศการผลงานของ

นักเรียนตามโอกาสอันควร -----

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	6.04
2	7.95
3	5.15
4	6.38
5	5.79
6	7.64
7	5.80
8	9.32
9	6.11
10	6.61
11	2.27
12	6.28
13	6.14
14	7.87
15	5.23
16	6.46
17	4.54
18	3.01
19	4.36
20	3.32

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	5.65	16	6.87
2	5.08	17	5.83
3	5.02	18	9.47
4	10.66	19	9.24
5	5.09	20	9.42
6	7.59	21	9.79
7	6.47	22	7.78
8	7.49	23	4.29
9	2.84	24	6.16
10	8.59	25	5.59
11	7.73	26	6.69
12	6.87	27	8.54
13	5.07	28	6.29
14	4.51	29	8.18
15	5.47	30	8.29

ภาคผนวก ข
ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าคงที่ของสมการทำนาย

กลุ่ม	ค่าคงที่	ตัวแปรทำนาย						
		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
รวม (enter)	100.122	-.202	.101	9.614E-03	.225	-3.844E-03	.205	.090
(stepwise)	100.546				.232		.245	.245
ครูชาย (enter)	148.343	-.341	.113	-.185	-.132	.118	.350	-.047
(stepwise)								
ครูหญิง (enter)	71.801	-.079	.104	-.155	.447	-.040	.033	.186
(stepwise)	88.194				.623			
ครูอาวุโสราชการน้อย(enter)	66.506	-.214	-.368	-.060	.680	-.300	.408	.227
(stepwise)	61.040		-.678		.701		.477	
ครูอาวุโสราชการปานกลาง(enter)	123.826	-.138	.192	.062	.037	.284	.050	-.108
(stepwise)	127.795					.343		
ครูอาวุโสราชการมาก(enter)	129.913	-.617	.254	.023	-.022	.159	.186	.059
(stepwise)								

ตาราง 9 (ต่อ)

กลุ่ม	ค่าคงที่	ตัวแปรทำนาย						
		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
ครูผู้ศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี(enter)	157.701	-.333	-.027	.133	-.223	.229	.151	-.171
(stepwise)								
ครูผู้ศึกษาปริญญาตรี (enter)	83.089	-.109	-.099	-.041	.398	-.056	.219	.133
(stepwise)	85.886				.387		.249	
ครูผู้ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี(enter)	303.487	-1.59	3.258	.900	-3.411	.647	-.127	2.670
(stepwise)	311.700				-1.977			

สัญลักษณ์ที่ใช้ในตาราง 9

V1 ความเชื่อทางพุทธ

V2 การปฏิบัติทางพุทธ

V3 อภิชาติบาศ 4

V4 ทศนคติต่อวิชาชีพครู

V5 ความเชื่ออำนาจในตน

V6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

V7 การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพ

แวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 10 แสดงค่าคงที่และสัมประสิทธิ์ถดถอยของสมการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู

กลุ่มครู	การรับรู้การสนับสนุนจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าคงที่	ตัวแปรทำนาย					
			V1	V2	V3	V4	V5	V6
รวม	น้อย	80.705	-.226	.272	-.116	.217	.083	.522
รวม	มาก	127.68	-.710	.045	.117	.199	.036	-.087
ครูชาย	น้อย	144.195	-.258	.247	-.435	-.137	.025	.557
ครูชาย	มาก	152.237	-.315	.151	.106	-.236	.121	.046
ครูหญิง	น้อย	55.448	-.268	.285	.090	.387	.138	.410
ครูหญิง	มาก	106.515	.105	-1.809E-03	.210	.430	-.017	-.228
ครูอาวุโสราชการน้อย	น้อย	47.638	-.305	-.254	.543	.974	.270	.735
ครูอาวุโสราชการน้อย	มาก	118.091	.049	.145	.233	.020	.295	.208
ครูอาวุโสราชการมาก	น้อย	104.091	-.211	.374	-.093	.049	.275	.360
ครูอาวุโสราชการมาก	มาก	146.952	-.797	.371	-.265	.335	.073	.085

ตาราง 10 (ต่อ)

กลุ่มครู	การรับรู้การสนับสนุนจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าคงที่	ตัวแปรทำนาย					
			V1	V2	V3	V4	V5	V6
ครูผู้ศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี น้อย		34.204	-.496	.166	.473	.361	.113	.442
ครูผู้ศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี มาก		168.912	-.652	-.093	.248	-.417	.333	.050
ครูผู้ศึกษาปริญญาตรี น้อย		55.232	-.106	.210	-.209	.335	.274	.648
ครูผู้ศึกษาปริญญาตรี มาก		114.017	-.105	.085	.100	.450	-.114	-.126
ครูผู้ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี น้อย		446.666	-.026	1.288	.540	-2.904	-.581	-1.661
ครูผู้ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มาก		118.382	.108	.660	.257	.499	-.113	-.305

สัญลักษณ์ที่ใช้ในตาราง 10

V1 ความเชื่อถือทางพุทธ

V2 การปฏิบัติทางพุทธ

V3 อธิปไตย 4

V4 ทศนคคคือวิชาในครู

V5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

V6 การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน

ตาราง 11 แสดงค่าคงที่และสัมประสิทธิ์ถดถอยของสมการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู

กลุ่มครู	การรับรู้การสนับสนุนจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าคงที่	ตัวแปรทำนาย					
			V1	V2	V3	V4	V5	V6
รวม	น้อย	92.897						.555
รวม	มาก	124.041				.237		
ครูชาย	น้อย							
ครูชาย	มาก							
ครูหญิง	น้อย	61.902				.490		.414
ครูหญิง	มาก	105.080				.455		
ครูอาวุโสการน้อย	น้อย	36.328			.953			.762
ครูอาวุโสการน้อย	มาก							
ครูอาวุโสการปานกลาง	น้อย	116.828						.372
ครูอาวุโสการปานกลาง	มาก							
ครูอาวุโสการมาก	น้อย							
ครูอาวุโสการมาก	มาก							
ครูผู้มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี	น้อย							

ตาราง 11 (ต่อ)

กลุ่มครู	การรับรู้การสนับสนุนจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าคงที่	ตัวแปรทำนาย					
			V1	V2	V3	V4	V5	V6
ครูผู้ศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มาก		177.508	- .794					
ครูผู้ศึกษาปริญญาตรี น้อย		70.456				.291		.509
ครูผู้ศึกษาปริญญาตรี มาก		105.612			.439			
ครูผู้ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี น้อย		312.804				-2.00		1.923
ครูผู้ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มาก								

สัญลักษณ์ที่ใช้ในตาราง 11

V1 ความเชื่อต่อทางพุทธ

V5 ความเชื่ออำนาจในตน

V2 การปฏิบัติทางพุทธ

V6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

V3 อิทธิบาท 4

V4 ทศนคคตอวชิราวัณครู

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานของครู เมื่อแยกเป็น 6 ประเภท
ตามวุฒิการศึกษาและทัศนคติต่อวิชาชีพครู รวมจำนวน 400 คน

วุฒิการ ศึกษา	ทัศนคติต่อ วิชาชีพครู	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(21)	(11)	(22)	(12)	(31)
					139.54	144.88	146.43	146.48	147.43
สูงกว่าปริญญาตรี	สูง	32	3	118.33	21.21	26.55	28.10	28.15	29.10
ปริญญาตรี	ต่ำ	21	145	139.54		5.34	6.89 [*]	6.94	7.89
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ต่ำ	11	42	144.88			1.55	1.60	2.55
ปริญญาตรี	สูง	22	157	146.43				0.05	1.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูง	12	46	146.48					0.95
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำ	31	7	147.43					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน
ของครู

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D
ทัศนคติต่อวิชาชีพครูต่ำ	143.580	18.234
ทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูง	146.029	18.410
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ	141.147	17.713
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	145.940	18.465

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D
การรับรู้การสนับสนุนจาก- สภาพแวดล้อมในการทำงานน้อย	141.241	17.630
การรับรู้การสนับสนุนจาก- สภาพแวดล้อมในการทำงานมา	145.804	18.561

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของครูนศ อาชีวราชการ

อาชีวราชการ	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ปานกลาง	มาก
น้อย	102	138.068	7.304*	7.662*
ปานกลาง	220	145.372		0.358
มาก	78	145.730		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบวัดที่ใช้ในการศึกษา

แบบวัด	สัญลักษณ์ของตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
ความเชื่อทางพุทธ	v1	39.77	6.15
การปฏิบัติทางพุทธ	v2	41.85	7.51
อธิบาท 4	v3	90.97	12.58
ทัศนคติต่อวิชาชีพครู	v4	89.62	11.19
ความเชื่ออำนาจในตน	v5	51.01	9.40
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	v6	90.22	11.65
การรับรู้การสนับสนุนจาก- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	v7	85.59	11.69
ประสิทธิภาพในการทำงานของครู	v8	143.04	18.42

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายปริญญา ฅ วันจันทร์

เกิดวันที่ 21 เดือนมีนาคม พุทธศักราช 2505

สถานที่เกิด บ้านหลวง ตำบลศรี้ง อำเภอเขียงทอง จังหวัดเขียงราช

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 198 หมู่ 9 ตำบลรอบเวียง อำเภอเมือง จังหวัดเขียงราช

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านต้นปล้อง อำเภอเขียงทอง จังหวัดเขียงราช

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2519 ม.ศ.3 จากโรงเรียนเขียงราชวิทยาคม

พ.ศ. 2523 ม.ศ.5 จากโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม

พ.ศ. 2527 กศ.บ. จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิชฌโลก

พ.ศ. 2535 วท.ม. จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย

บทคัดย่อ

ของ

ปริญา ๗ วันจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยนวัตกรรมการศึกษาระดับ

มีนาคม 2536

ในการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ ต้องการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จากกลุ่มโรงเรียน 8 กลุ่ม มีโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 69 โรงเรียน ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วยแบบวัดความเชื่อทางพุทธ แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธ แบบวัดอิทธิบาท 4 แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางผลการวิจัยพบว่า

1. ทัศนคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก

2. ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 ทัศนคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ โดยมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสำคัญ

3. ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 ทัศนคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกัน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยได้ สูงกว่าครูที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง

4. ครูที่มีอายุราชการมากและอายุราชการปานกลาง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย

5. ครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรีที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูต่ำ

6. ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

**Variables Relating to Work Efficiency of Elementary School
Teachers in Chaingrai Province**

ABSTRACT

BY

PARINYA NA WONJUN

**Presented in Partial Fulfillment of the requirements for
the Master of science in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University**

March 1993

The purpose of this research was to study the efficiency of teacher's working behavior. The multi-stage sampling technique was used in selecting 400 elementary school teachers in Chiangrai Province.

The instruments used in this research were questionnaires on Buddhist belief, Buddhist practice, the Four Sermon practice, the attitude towards Teacher profession, internal external Locus of control, achievement Motive, the Social Support, the working Behavior. Simple and multiple regression analysis, and 2-way analysis of variance were used in analysis data.

Results of the study were as follows :

1. Attitude toward teacher profession, achievement motive and social support had significant positive correlation with working behavior.
2. Buddhist belief, Buddhist practice, Four Sermon practice, attitude towards teacher profession, internal Locus of control, achievement motive, and social support were significantly correlated with working behavior. The important predictors were attitude towards teacher profession and achievement motive.
3. Buddhist belief, Buddhist practice, Four Sermon practice, attitude toward teacher profession and achievement motive were better predictors of working behavior in low social supported teachers.
4. High experienced teachers had higher working behavior score than low experienced teachers.

5. Teachers with bachelor Degree and high attitude toward teacher profession had higher working behavior score than teachers in other groups.

6. High achievement motive teachers had higher working behavior score than low achievement motive teachers.