

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาใน
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา

ปริญญาโท
ของ
รัชนีกร ประสาร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาใน
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
รัชนิกร ประसार

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม ๒๕๔๗

รัชเนิกร ประสาร. (2547), *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครู
ประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา.*
ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์
ดร. อรพินทร์ ชูชม, อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ

ความมุ่งหมายของการวิจัยคือ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคม
ลักษณะทางจิต และบรรยากาศในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางชีวสังคม และลักษณะทางจิต ที่มีผลต่อประสิทธิ
ภาพการทำงานของครูประถมศึกษา 3. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต และ
บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา 4. เพื่ออธิบาย
ประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาจากลักษณะทางชีวสังคม บรรยากาศในการทำงาน
และลักษณะทางจิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
กรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม
ซึ่งแบ่งตามลักษณะของเครื่องมือออกเป็น 7 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ภูมิหลังตอนที่
2 แบบวัดประสิทธิภาพการทำงานของครู ตอนที่ 3 แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน ตอนที่
4 แบบวัดสุขภาพจิต ตอนที่ 5 แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ตอนที่ 6 แบบวัดลักษณะมุ่ง
อนาคต ตอนที่ 7 แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (Two - way
ANOVA) และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (เพิ่มที่ละตัวแปร)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูที่มีอายุมาก อายุราชการมาก รายได้มาก มีประสิทธิภาพการ
ทำงานที่แตกต่างกัน
2. ตัวแปรลักษณะทางจิต และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู

3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาในโรงเรียนที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา แปรปรวนไปตามปัจจัยลักษณะทางจิต และบรรยากาศในการทำงานแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สุขภาพจิต และรายได้ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ คิดเป็นร้อยละ 53.40

PSYCHOSOCIAL FACTOR RELATED TO WORK EFFICIENCY OF ELEMENTARY
TEACHERS OF BANGKOK METROPOLITAN UNDER QUALITY ACCREDITATION

AN ABSTRACT

BY

RATCHANEKORN PRASARN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Science degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University
May 2004

Ratchaneekron Prasarn. (2004). *Psychosocial Factors Related to Work Efficiency of Elementary Teachers of Bangkok Metropolitan under Quality Accreditation*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Oraphin Choochom, Dr. Punnee Boonprakob.

The purposes of this study were as follows : (1) to study the relationship between background, psychological characteristics , work climate and work efficiency of elementary teachers (2) to investigate interactive effects of background and psychological characteristics on work efficiency of elementary teachers (3) to investigate interactive effects of psychological characteristics and work climate on work efficiency of elementary teachers ,and (4)) to predict work efficiency of elementary teachers from background , work climate and psychological characteristics.

The sample in this study consisted of 400 elementary teachers of Bangkok Metropolitan under quality accreditation.

Instruments used in this study were seven inventories as follows : (1) personal questionnaire (2) work efficiency of elementary teachers scale (3) work climate scale (4) mental health scale (5) attitude toward teacher career scale (6) future orientation scale ,and (7) self - efficacy scale.

Data were analyzed by using Person product-moment correlation, analysis of variance and multiple regression analysis.

The findings were summarized as follows :

1. Teachers of older age , more experience and higher income showed greater work efficiency than those of younger age , less experience and lower income .

2. Psychological characteristics and work climate were positively correlated with work efficiency of elementary teachers.

3. The interactive effects of psychological characteristics and work climate on work efficiency of elementary teachers were not found at .05 significant level. However there were significant main effect of psychological characteristics and work climate on work efficiency of elementary teachers of Bangkok Metropolitan under quality accreditation .

4. Self - efficacy , work climate, future orientation , mental health and income could explain 53.40 % of variance in work efficiency of elementary teachers.

ปริญญาโท
เรื่อง

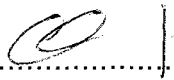
ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา
ของ
นางสาวรัชนิกร ประสาร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยแล้วให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

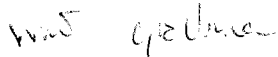


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

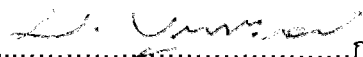
คณะกรรมการสอบปริญญาโท



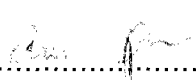
.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพันธ์ ชูชม)



.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. มนัส บุญประกอบ)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม ประธานกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ กรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดทำงานวิจัยทุกขั้นตอน พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการทำปริญญา นิพนธ์ ช่วยให้ผู้วิจัยได้ประสบการณ์ ในการทำงานวิจัย รู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การ พัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น และท่านได้เป็นแบบอย่างของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และ งานวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. มนัส บุญ ประกอบ และ รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนีย์ เหมาะประสิทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชา การประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ อุดมศักดิ์ นาดี นักวิชาการสำนัก การศึกษากรุงเทพมหานคร นางศิริรัตน์ กมลวานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชสิทธิธาราม ที่ กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทำให้ผู้วิจัยทำปริญญาานิพนธ์ได้สำเร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาอบรมสั่งสอนผู้ วิจัย จนมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาการวิจัยพฤกษศาสตร์และนำมาใช้ในการจัดทำ ปริญญาานิพนธ์

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกคนของโรงเรียนวัดดีดวดที่ให้ความช่วยเหลือและเป็น กำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาของ คุณพ่อ คุณแม่ คุณอภิคุณา ประสาร น้องสาวที่ให้ความรัก ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ผู้วิจัยตลอดมา รู้สึกถึงพระคุณของครูอาจารย์ที่วางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความ สามารถตราบนานทุกวันนี้

รัชนิกร ประสาร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
นิยามปฏิบัติการ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครู.....	15
แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม.....	16
การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน.....	17
ลักษณะมุ่งอนาคตกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	19
เจตคติต่อวิชาชีพครูกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	21
สุขภาพจิตกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	24
บรรยากาศในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	25
ลักษณะทางชีวสังคมกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	27
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	31
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปราย	52
สรุปผลตามสมมุติฐาน	53
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	54
อภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก	70
ประวัติย่อผู้วิจัย	97

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง.....	42
2. แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางชีวสังคม ตัวแปรจิตลักษณะ และบรรยากาศในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครู.....	44
4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามอายุราชการ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู.....	45
5. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา และการรับรู้ความสามารถ ของตนในการทำงาน.....	46
6. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาและลักษณะมุ่งอนาคต.....	47
7. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา.....	47
8. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อ พิจารณาตามเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วม งาน.....	48
9. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อ พิจารณาตามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความ พร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน.....	49
10. ค่าอำนาจในการอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูจากปัจจัยจิตลักษณะ และบรรยากาศในการทำงานโดยใช้วิธีเพิ่มทีละตัวแปร.....	50
11. ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน.....	90
12. ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน.....	91
13. ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดสุขภาพจิต.....	92
14. ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต.....	93
15. ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	94
16. ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน.....	95
17. ตารางรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	97

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1. แสดงกรอบแนวคิด.....9

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในกระแสโลกาภิวัตน์ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆอย่างรวดเร็วและมีการดิ้นรนแข่งขันกันสูงมากตลอดเวลาประชาชนต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่างๆอย่างเพียงพอ จึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมนั้นได้อย่างสมดุล จุดมุ่งหมายสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติเพื่อมุ่งพัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้านให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ขั้นพื้นฐาน สามารถพัฒนาความคิด วิเคราะห์ปัญหา มีคุณธรรมจริยธรรมที่ฝังงมยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (กรมวิชาการ , กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 15) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปูพื้นฐาน ปลุกฝังและให้ประชากรในวัยเรียนเป็นคนดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต คือครู ดังนั้นหน่วยงานซึ่งมีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา จึงต้องการบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานสูงมาเป็นครู (กมล ธิโสภาน. 2532) กุญแจสำคัญของการศึกษาอยู่ที่ตัวครู และคุณภาพของครูคือหัวใจของการศึกษา (พจน์ สะเพียรชัย. 2528: 26)^๕ ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารจัดการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่เสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานในทุกระดับและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับระบบ เป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยหลักการและวิธีการบริหารและการจัดการคุณภาพ (Quality Management) ที่เป็นการสร้างความมั่นใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2545 : 2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ในมาตรา 47 ระบุให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ(สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร . 2545 : 2) สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและมีระบบในการตรวจติดตามเพื่อรักษาคุณภาพดังกล่าวเอาไว้ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครโดยให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อพัฒนาผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพการศึกษาในปี 2543 กระจายไปทุกสำนักงานเขตจำนวน 125 โรงเรียน เพื่อเป็นแกนนำในการพัฒนาคุณภาพการ

ศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและเป็นตัวอย่างให้โรงเรียนอื่นๆ ได้ศึกษาเพื่อนำแนวทางการดำเนินงานไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน(แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. 2545 : 13-15) การประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานการศึกษา เป็นกระบวนการที่โรงเรียนทำการพัฒนาและประเมินการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรในโรงเรียนแล้วให้หน่วยงานจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม

ด้วยเหตุนี้ครูประถมศึกษา มีภาระหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้บรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่ง(กรมวิชาการ . 2540) ครูจึงจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและกระทำตนให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่เสมอโดยการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม อ่านตำรา วารสาร เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อครูจะได้นำเอาทักษะ ความรู้มาปรับปรุงใช้กับการทำงานของตนให้เจริญก้าวหน้าทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งนอกจากครูจะมีความรู้และทักษะที่ดีแล้ว การที่ครูมีเจตคติที่ดีต่องานที่ทำก็ถือว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วย ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2520 : 15) กล่าวว่าผลงานที่ทำด้วยใจรักและมีเจตคติที่ดีต่องานย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยไม่รักงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่วิภา พัดเปีย (2539 : 3) กล่าวว่าเจตคติต่อวิชาชีพ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลทั้งในขณะที่ศึกษาในวิชาชีพนั้น และส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพด้วย นอกจากครูจะมีความรู้ มีทักษะในการสอนและเจตคติที่ดีแล้ว การรับรู้ความสามารถของครูก็นับว่าเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะเชื่อมโยงความรู้และการสอนของครูให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (รสวลีย์ อักษรวงศ์ 2545) สอดคล้องกับที่อีวาน (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2539 : 58 ; อ้างอิงจาก Evans. 1989) กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการกระทำของบุคคล หากบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองก็จะกระทำการสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้การที่ครูมีองค์ประกอบในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ครูก็ยังต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ต่างๆ ที่ทำให้การทำงานของครูไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ เช่น ความเครียดทางอารมณ์ ตลอดจนจนสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียน จำนวนชั่วโมงสอนและปริมาณงานธุรการที่มากเกินไปปัญหาจากผู้ปกครองนักเรียนการขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร เป็นต้น (สมจิตร สุขนธสวัสดิ์. 2520 : 77) สภาพการณ์ที่กล่าวมานั้นเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในอาชีพครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ส่วนใหญ่ขาดความมั่นคงในการตอบสนองทางด้านจิตใจมากกว่าร่างกาย เงินเดือนที่ได้รับไม่พอกับรายจ่าย การดำรงชีวิตจึงไม่ราบรื่นก่อให้เกิดปัญหา ครูต้องคลุกคลีและปรับอารมณ์กับบุคคลหลายฝ่าย ระบบราชการของกรุงเทพมหานครที่ไม่เอื้ออำนวยซับซ้อนหลายขั้นตอนและการอยู่ห่างไกลกันของหน่วยงานราชการ ความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเด็กในชั้นเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งครูกรุงเทพมหานครต้องพบอยู่เสมอ นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่าครูประถมศึกษายังประสบปัญหาภาระการทำงานที่มากเกินไปซึ่งปัญหาดังกล่าวจะส่งผลต่อการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาไม่มากนักน้อย ทั้งด้านคุณภาพในการจัดการ

เรียนการสอนรวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาจส่งผลไม่ดีต่อการทำงานของตัวครูเองและจากการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานพบว่าลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการทำงานเช่น ดิลก บุญเรืองรอด (2526 : 6) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูกับสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ระบบองค์กร นโยบายและหลักการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา เดชกุญชร (2542 : 70) ที่พบว่าการจัดบรรยากาศในหน่วยงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีระบบสาธารณูปโภค เครื่องมือและอุปกรณ์อยู่ในสภาพดีและมีความปลอดภัย ช่วยให้การปฏิบัติงานของอาจารย์ ทำได้เต็มที่ และจากงานวิจัยของ เปล่งศรี อิงคินันท์ (2526: 96) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพอามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ส่วนงานวิจัยของ สุเมธ เดียววิเศษ. (2527: 52) ได้ศึกษาพบว่าตัวแปรสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน และสิทธิโชค วรานุสันติกุล(ม.ป.ป.:149) ได้ศึกษาพบว่าสภาพการปฏิบัติงาน นโยบายของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และงานวิจัยของวิชัย เอียดบัว (2543 : 61) ได้ศึกษาพบว่าครูที่มี ลักษณะมุ่งอนาคตสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการไปใช้ในการปฏิบัติงานสูง นอกจากนี้ รสวลีย์ อักษรวงษ์ (2545 : 113) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยระดับครูมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของครูในทักษะการสอนแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประธาร วสวนนท์ (2541) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการควบคุมพฤติกรรมกับเจตนาในการวางแผนการสอนในคาบแรกของสัปดาห์

จากเหตุผลที่สำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรบรรยากาศในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาโดยผู้วิจัยจะศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครในโรงเรียนที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาว่าอะไรที่อาจจะเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องทำให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางจิต และบรรยากาศในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางชีวสังคม และ ลักษณะทางจิต ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา

3. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา

4. เพื่ออธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาจากลักษณะทางชีวสังคม บรรยากาศในการทำงาน และ ลักษณะทางจิต

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางจิตและบรรยากาศในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างไร ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 ที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่จะศึกษาในการวิจัยมีดังนี้

1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่

- ความพร้อมของสถานที่ทำงาน
- ความพร้อมของสื่อและ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
- สัมพันธภาพกับผู้ บังคับบัญชา

1.2 ลักษณะทางจิต ได้แก่

- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน
- ลักษณะมุ่งอนาคต
- เจตคติต่อวิชาชีพครู
- สุขภาพจิต

1.3 ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อายุราชการ
- รายได้

2 ตัวแปรตาม

- ประสิทธิภาพการทำงานของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียนที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

อายุ หมายถึง จำนวนเวลานับเป็นปีเริ่มตั้งแต่ ปี พ.ศ. ที่เกิด มาจนถึงปัจจุบันของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร วัดได้โดยการรายงานของผู้ตอบ ซึ่งได้แบ่งผู้ตอบออกเป็น 4 ประเภทตามเกณฑ์อายุของ สूरศักดิ์ หลาบมาลา (2532) แบ่งได้เป็น อายุ 20 – 30 ปี , 31 – 40 ปี , 41 – 50 ปี, 51 – 60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครูในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี , ปริญญาตรี , สูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ หมายถึง รายได้โดยรวมต่อเดือนของครูแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท , 10,001 - 20,000 บาท , ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

นียมปฏิบัติกร

1. ประสิทธิภาพกรทงกรของครู หมายถึง ความสมกรในการทงกรของครูตาม เกณฑ์มตรฐนวิชชีพครู 12 ข้อ ที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย ดังนี้

1.1 ปฏิบัติกิจกรรมทงวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทงวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทงวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น

1.2 ดัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่งๆโดยคำนึงผลที่เกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่าง ขาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ที่ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

1.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการที่แท้จริงของผู้ เรียนส่งเสริมพัฒนาการต่งๆตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

1.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุง หรือวางแผนการสอน บันทึกรการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

1.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสาร สิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่งๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียนรู้

1.6 จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น ให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติ จริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิก ภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

1.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง รับรู้กรรายงาน ผลการพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินกรที่เกี่ยวข้อง

1.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก รับรู้ประพฤติและปฏิบัติในด้าน บุคลิกภาพท่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่าง สม่าเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

1.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง รับรู้ถึงความสำคัญ รับฟัง ความคิดเห็น ยอมรับในความรูความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่งๆของ เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

1.10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง รับรู้ในความสำคัญ รับฟัง ความคิดเห็น ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง รับรู้ รับฟัง ค้นหา สังเกต จดจำ รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคม โดยเฉพาะข่าวสารเกี่ยวกับวิชาชีพ ครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาของตนเอง พัฒนา งานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

1.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง รับรู้ความสามารถของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าตามศักยภาพ และให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาและฝึกฝนให้นักเรียนคิด ได้ด้วยตัวเอง

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เนื้อหาจะเน้นบทบาทหน้าที่ของครูประถมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้ครูเป็นผู้ประเมินผลการทำงานของตนเอง ผู้ที่ได้คะแนน รวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ

2. การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นของบุคคลว่า มีความสามารถพอที่จะจัดการและดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย วัดโดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบประเมินค่า 6 หน่วย ผู้ที่ได้คะแนน รวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนสูง กว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

3. ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ปริมาณความสามารถของครูผู้ตอบที่คาดการณ์ไกลและ วางแผนเพื่อรอรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถกระทำพฤติกรรมที่ ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ถูกต้องในอนาคตได้ ในการศึกษา ครั้งนี้ใช้แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) เป็นแบบประเมินค่า 6 หน่วย ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 20-120 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะ มุ่งอนาคตสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ

4. เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ปริมาณความรู้เกี่ยวกับคุณประโยชน์และโทษของการ ประกอบอาชีพครู ความรู้สึกชอบและความพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะประกอบอาชีพครูด้วย ความมานะบากบั่น ซื่อสัตย์ มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ ตัวแปรนี้ใช้แบบวัด เจตคติของครูที่มีต่อการทำงานในโรงเรียนของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) แต่ละข้อประกอบด้วย ประโยคและมาตร 6 หน่วย พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 –120 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก ผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ แสดงว่า เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพครูน้อย

5. สุขภาพจิต หมายถึง ระดับความวิตกกังวลของผู้ตอบ ซึ่งประกอบด้วยความกลัวใน เรื่องต่างๆ โดยปราศจากเหตุผลที่สมควร การมีอารมณ์ที่รุนแรง ขาดสมาธิ ขาดความกล้าหาญ กลัวผิด ขาดความอดทน มีความโกรธง่าย ตื่นเต้นง่าย โดยใช้แบบวัดสุขภาพจิตของ จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529) ที่ใช้วัดข้าราชการพลเรือน มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่ง เป็น 2 ตอน ตอนที่หนึ่งเป็นข้อความ ประกอบด้วยมาตร 6 หน่วย และตอนที่สองเป็นข้อความ

ประกอบด้วยมาตร 4 หน่วย พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20-480 คะแนน ผู้ที่มีคะแนนรวมต่ำ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนรวมสูงแสดงว่ามีสุขภาพจิตดี ในกรณีที่ต้อง แบ่งผู้ตอบออกเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตของข้าราชการครูสูงและต่ำ

6. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพการณ์ต่างๆใน ที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และส่งผลต่อการทำงานของครู ได้แก่ ความพร้อมของสถานที่ ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.1 ความพร้อมของสถานที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้สภาพสถานที่ทำงาน เช่น ห้อง เรียน ห้องปฏิบัติการพิเศษ และห้องพักครูมีความพร้อมสำหรับการใช้งาน โดยมีการถ่ายเท อากาศ มีแสงสว่างเพียงพอความสะอาดและความเป็นระเบียบของห้องทำงานและห้องพักครู บริเวณโรงเรียนมีความสะอาดร่มรื่นไม่มีเสียงรบกวน

6.2 ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หมายถึง การรับรู้สภาพของสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความพร้อมในการทำงานและเพียงพอ กับจำนวนบุคลากรในโรงเรียน มีความทันสมัยและคุณภาพการใช้งาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร

6.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติต่อกันทั้งด้านการทำงานและส่วนตัวทั้งในและนอกสถานที่ทำงานเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความใกล้ชิด ห่วงใย สนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยความรักและสามัคคี

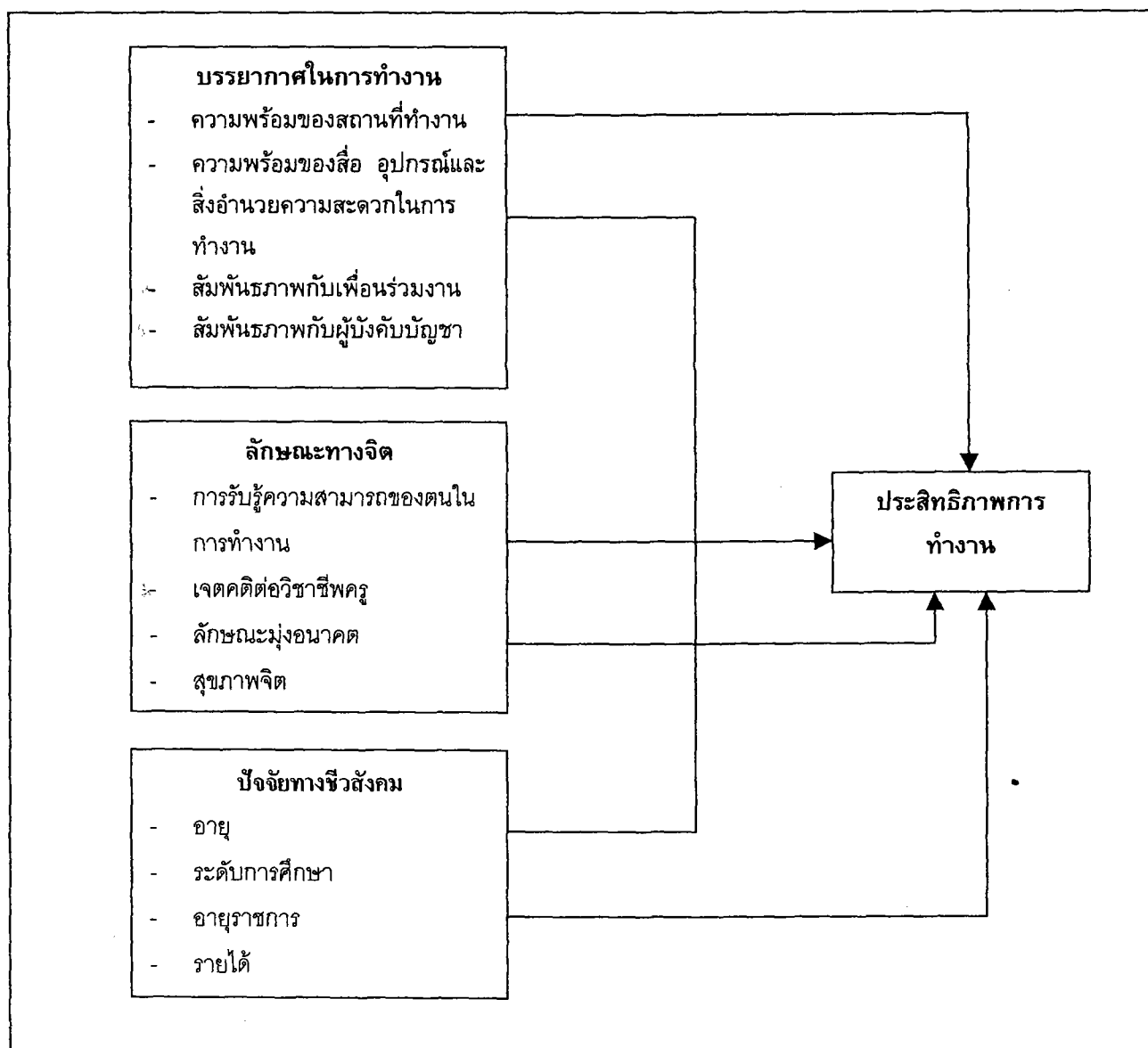
6.4 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้การปฏิบัติของครูต่อผู้บังคับ บัญชา และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อครูทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การที่ผู้บังคับบัญชา จัดแบ่งงานในโรงเรียนให้ถูกต้องแน่นอน การให้ครูมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายและแผนงานของโรงเรียน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การสร้างความก้าวหน้าในงาน

ในการวัดการรับรู้สภาพการณ์บรรยากาศในการทำงานใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็น แบบประเมินค่า 6 หน่วย ซึ่งครอบคลุม ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้ บังคับบัญชาผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้สภาพการณ์ของบรรยากาศในการทำงาน ในด้านต่างๆสูงผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้สภาพการณ์ของบรรยากาศในการ ทำงานในด้านต่างๆต่ำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น ได้นำแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งเป็นผลที่ได้จากองค์ประกอบ 3 อย่างคือ ลักษณะส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้) ลักษณะทางจิต (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต และสุขภาพจิต) กับสถานการณ์ทางสังคม (บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) โดยเสนอกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางชีวสังคม (ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้) ลักษณะทางจิต (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต สุขภาพจิต) บรรยากาศในการทำงาน(ได้แก่ ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา)มีความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของคุณ
2. กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อยและเจตคติต่อวิชาชีพครูน้อย
3. กลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาสูงและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่ำ
4. กลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและมีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ
5. ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง และมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ และมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาต่ำ
6. ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก และมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย และมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำ
7. ครูที่มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานสูง และมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมาก จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนต่ำ และมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานน้อย
8. ปัจจัยทางชีวสังคม(ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้) บรรยากาศในการทำงาน (ได้แก่ ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา) และลักษณะทางจิตสามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของคุณได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู ประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการเสนอการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยนี้จะได้แยกกล่าวเกี่ยวกับความหมายและวิธีการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการทำงานของครู

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526: 504) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน วีระพล สุวรรณันต์ (2527 : 87) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ ไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึงการกระทำใดๆเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้งบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดที่ก่อให้เกิดผล(Output)สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นอรุณ รักธรรม (2534 :675) กล่าวถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลหรือการตีค่าหรือการประเมินงานของบุคคลเพื่อจะได้ทราบถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคล ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ (2521:11) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการสอน หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูในการนำเข้าสู่บทเรียน การใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดกิจกรรม การสอน การใช้สื่อการสอน การเสริมแรง การพูด การเขียน การประเมินผล การชี้แนะนักเรียน และการปกครองชั้นเรียน จีระรัตน์ สาครินทร์ (2521 : 34) กล่าวว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ครูที่มีความรู้ดี สอนดี คิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งต้องมีความสนใจต่อชุมชน ในฐานะที่เป็นผู้นำชุมชนด้านวิชาการ ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องมีประสบการณ์ที่จะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับในช่วงการเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาของชาติปีพุทธศักราช 2521 ได้มีนักการศึกษาเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานไว้ดังนี้ ปรีชา เศรษฐีธร(2524:58-60) เสนอแนวความคิดว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องประกอบด้วย คุณธรรมบวกความรู้และคนที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือคนที่มีความรู้และคุณธรรม ดังนั้น การที่ครูจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างน้อยต้องมีความรู้และคุณธรรม ดังที่ไพบูลย์ จันทยศ (2526 : 39- 40)กล่าวว่าการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของครูหรือการพิจารณาค่าของครูนั้น ควรพิจารณาที่ผลงานของครู ซึ่งผลงานของครูนั้นย่อมเกิดจากปัญญาและความขยันของครู สำหรับความขยันของครูนั้น หมายถึง ความขยันในด้านการเรียนการสอน ขยันค้นคว้าหาวิธีการโดยอาศัยการนำปัญญามาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขงานอยู่เสมอ และพิจารณาจากคุณธรรมส่วนบุคคล จากการวิจัยของศรีสมร พุ่มสอาด(2530: 48) ได้ให้ความหมายของครูที่ทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพว่า ครูควรมีความรู้ ต้องรู้ในด้านวิชาการทั่วไปที่จะสอนโดยเฉพาะวิชาชีพครู โดยที่ครูต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆในสังคม มีเทคนิคและความสามารถในการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้โดยเฉพาะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาในการถ่ายทอด มีความเอาใจใส่และสามารถสอนให้นักเรียนนำวิชาความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข มีคุณสมบัติส่วนตัวที่ดีโดยมีคุณธรรม มีศีลธรรมจรรยา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและคนทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537: 1-2)

- 1 ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและวิชาชีพตามหลักสูตร
- 2 ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
- 3 รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
- 4 ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
- 5 ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมือและอุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
- 6 รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา
- 7 นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
- 8 ให้คำแนะนำและแนะแนวต่างๆแก่นักเรียน นักศึกษา และหรือผู้ปกครอง
- 9 ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
- 10 ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา
- 11 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

และนอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้นำพฤติกรรมที่คาดหวังในตัวครู มากำหนดให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 ครูที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรม ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2524: 1-2)

ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตร มีความสามารถทำแผนการสอนและมีความเข้าใจและใช้คู่มือครูได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการจัดทำหนังสือ และนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ทักษะในการดำเนินกิจกรรม โดยการสอนจากรูปธรรมไปหานามธรรม สามารถให้นักเรียนแก้ปัญหาและฝึกฝนให้นักเรียนคิดได้ด้วยตัวเอง ฝึกฝนให้นักเรียนทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นกลุ่มได้ สามารถสอนได้ตรงเวลา ใช้เวลาในการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ตรวจสอบผลงานของนักเรียนเป็นประจำ ตลอดจนศึกษาค้นคว้าเพื่อปรับปรุงการ

สอนของตนอยู่เสมอ มีความเข้าใจการวัดผลความรู้ หลักสูตรและแผนการสอนเป็นอย่างดี สามารถอธิบายเนื้อหาวิชาเข้าใจง่ายและมีน้ำเสียงชัดเจน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีของการสอนในห้องเรียน สามารถวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง นำแนวคิดใหม่มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน สามารถค้นคว้าวิเคราะห์หรือวิจัยในการเรียนการสอน สามารถเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ สามารถจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือท้องถิ่น ศึกษาหาความรู้ อบรมเพิ่มประสบการณ์ด้านวิชาชีพของตนอยู่เสมอ สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความสุภาพ เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล รู้จัก เข้าใจในตัวเด็ก มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจเด็ก รักษาความลับของนักเรียนได้ดี ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กนักเรียน เป็นที่ฟังของนักเรียนสามารถติดต่อเยี่ยมเยียนให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ปกครองอยู่เสมอติดต่อสัมพันธ์กับสถาบันทางศาสนา สถานือนามัย หน่วยงานราชการอื่น ๆ พร้อมทั้งจะเป็นวิทยากรให้กับกิจกรรมต่างๆอยู่เสมอร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬา สิ่งบันเทิง ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน จัดกิจกรรมนอกโรงเรียนร่วมกับชุมชน จัดกิจกรรมลูกเสือยุวกาชาด หรือชมรมอื่นๆตามกลุ่มผู้สนใจ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ มีศีลธรรม มีความประพฤติที่ดีงาม มีความรัก ศรัทธาในอาชีพครู มีจรรยาบรรณครู แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มีวินัยในตนเอง มีน้ำใจ เป็นนักกีฬา รู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น รู้สิทธิหน้าที่ของตนตามกฎหมาย ยึดมั่นสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สามารถจัดทำเอกสารประจำชั้นได้ดีทำหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ครูเวร มีความเข้าใจระเบียบราชการเป็นอย่างดี สามารถเขียนโครงการปฏิบัติงานได้ สามารถดำเนินการประชุมสัมมนาได้ รู้จักจัดหา เก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดห้องเรียนได้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมทั้งจัดสุขภาพภายในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะที่ดีได้

นอกจากนี้กรุงเทพมหานครได้กำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 ข้อ (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร 2545 : 12)

1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น

2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงผลที่เกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆที่ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนส่งเสริมพัฒนาการต่างๆตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือวางแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสาร สิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

6. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง รับรู้การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก รับรู้ประเพณีและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง รับรู้ถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง รับรู้ในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง รับรู้ รับฟัง ค้นหา สังเกต จดจำ รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคม โดยเฉพาะข่าวสารเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาของตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง รับรู้ความสามารถของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าตามศักยภาพและให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาและฝึกฝนให้นักเรียนคิดได้ด้วยตัวเอง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้สรุปว่าประสิทธิภาพในการทำงานของครูนั้นหมายถึงครูต้องมีความรู้ดี มีความกระตือรือร้นหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีความสามารถในการปฏิบัติงานมีความประพฤติดีมีคุณธรรม รักษาวินัยปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยครบถ้วน กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการ มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคนส่งเสริมและแก้ไขการเรียนความประพฤติของศิษย์มีความสามารถในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

การวัดประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาวิจัยในประเทศในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในด้านการสอน เช่น โครงการพัฒนาศึกษาอาเซียน(2529:44-48)ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสอนของครูที่สอนวิทยาศาสตร์และภาษาไทย พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติมาก คือ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน มีความสามารถโน้มน้าวหรือชักจูงให้นักเรียนปฏิบัติตามได้ ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ(2526:36) ได้วัดความสามารถในการสอนโดยการประเมินค่า พบว่าการสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความรู้อ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเทคนิคการสอนของครู สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานของครูในด้านการศึกษอบรมจริยธรรมโดยใช้ให้ครูผู้สอนเป็นผู้รายงานตนเองในส่วนที่เป็นตัวแปรเกี่ยวกับครูและนักเรียนในส่วนตัวแปรนักเรียนผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุมากมีคะแนนการสั่งสอนอบรมมากที่สุดและเมื่อควบคุมระดับชั้นเรียนพบว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี มีพฤติกรรมการฝึกอบรมจริยธรรมแก่เด็กมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่า ศักดิ์ชัย ดังคะพิภพ(2528 : 67)ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นแบบวัดประเมินค่า 10 หน่วย พบว่าครูชายมีประสิทธิภาพในการทำงาน งานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมในการทำงานของครูในต่างประเทศ ชิสซอม (ปริญา ณ วันจันทร์ 2536:11; อ้างอิงจาก Chissom . 1987 : 248) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครู โดยวิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ครูผู้สอนและผู้บริหารการศึกษาถึงพฤติกรรมในการทำงานพบว่า ครูต้องทำกิจกรรมต่างๆที่ไม่ใช่งานสอนอยู่มากและครูส่วนมากจะใช้วิธีการสอนโดยการบรรยายและอภิปรายกลุ่มและพบว่าครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพจะมีพฤติกรรมการทำงานค่อนข้างสูง นอกจากนั้น เมดเลย์ และ โคเกอร์ (ปรีชา เศรษฐีธร.2524:58 ; อ้างอิงจาก Medley and Coker . 1987 : 126)ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของครู กับด้านการสอน ในวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ ใช้แบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครูเป็นแบบประเมินค่าแบ่งเป็นพฤติกรรมในการสอน 3 ด้านคือ ด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในการสอนด้านการอบรมสั่งสอน ด้านจริยธรรมและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า ครูที่มีความสามารถด้านการสอน มีประสิทธิภาพในการทำงานวัดสัน (วงเดือน จงไพบูลย์.2543:32; อ้างอิงจาก Watson. 1976 : 4 - 7)ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์ ด้วยการให้การยกย่องสรรเสริญ ให้ความร่วมมือ ให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไป ให้ความเชื่อถือยอมรับในความรับผิดชอบของครูอาจารย์ สนับสนุนส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สำหรับการวิจัยนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครู ผู้วิจัยสร้างแบบวัดประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เนื้อหาจะเน้นบทบาทหน้าที่ของครูประถมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 ข้อ

สรุปได้ว่าการวัดประสิทธิภาพในการทำงานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวัดประสิทธิภาพการทำงานที่ครอบคลุมกระบวนการทำงานของครู ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ

แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

ในการศึกษาถึงสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ สามารถศึกษาได้จากสาเหตุใหญ่ๆ 2 ประการ คือ สาเหตุจากภายนอกตัวมนุษย์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศ เป็นต้น ส่วนสาเหตุภายในตัวมนุษย์ ได้แก่ ลักษณะทางจิตของมนุษย์ การศึกษาเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ จะใช้รูปแบบหนึ่งใน 4 รูปแบบดังต่อไปนี้เป็นหลักคือ (1) รูปแบบที่เน้นจิตลักษณะ (Trait model) คือเน้นที่ลักษณะภายในตัวบุคคลเป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่ การศึกษานบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะทางจิตย่อยๆหลายลักษณะ (2) รูปแบบการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic model) เป็นการศึกษาโครงสร้างทางจิตที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมประกอบด้วย อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Superego) ซึ่งมีความขัดแย้งกันตลอดเวลาทั้งในสภาวะที่สมดุลย์และไม่สมดุลย์ แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม (3) รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situationism model) ที่เห็นว่าพฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนจะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หนึ่งๆ คือ เน้นที่สถานการณ์ภายนอกว่ามีอิทธิพลต่อมนุษย์ (4) รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคลกับสถานการณ์ที่เขาประสบอยู่ ว่าส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีการศึกษาใน 2 รูปแบบ รูปแบบแรก ศึกษาจิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ปัจจุบัน หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยการวิเคราะห์ทางสถิติร่วมกัน ระหว่างลักษณะของสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม ของผู้กระทำที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งของบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Two - way ANOVA , Three - way ANOVA รูปแบบที่สองที่ศึกษาจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น เจตคติต่อสถานการณ์ หรือพฤติกรรมที่จะทำ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541 : 105 ; อ้างอิงจาก Magnusson & Endler . 1977 . *Personality at the crossroads*. P. 18 - 21)

ในการศึกษาดังนี้ใช้แนวการคิดวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เป็นแนวทางในการประมวลเอกสาร ในการกำหนดตัวแปรเชิงเหตุ ในการอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยแบ่งออกเป็นดังนี้ (1) กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่จากอดีตสู่ปัจจุบัน ลักษณะสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (2) กลุ่มลักษณะทางจิต คือจิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะที่สะสมมาในตัวบุคคลตั้งแต่อดีต ถึงปัจจุบันค่อนข้างคงที่ ไม่อยู่ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต และสุขภาพจิต กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นลักษณะทางจิตใจที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์

ปัจจุบันและไวต่อการเปลี่ยนแปลงไปของสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู (3) กลุ่มจิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ เป็นลักษณะทางจิตใจที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงไปของสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ทางสถิติร่วมกัน ระหว่างลักษณะของสถานการณ์กับลักษณะทางจิตของผู้กระทำซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงคะแนนพฤติกรรมในบุคคล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สถิติแบบ Two – way ANOVA นอกจากนี้ยังได้ศึกษาตัวแปรด้านชีวสังคม ดังรายละเอียดที่จะกล่าวในลำดับต่อไป

การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

การรับรู้ความสามารถของตน (Perceived self-efficacy) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รสวลีย์ อักษรวงศ์ 2545 : 21; อ้างอิงจาก Bandura.1986) เป็นกระบวนการรู้คิด (Cognitive process) ที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการกระทำให้บรรลุความสำเร็จในระดับที่กำหนดได้ (รสวลีย์ อักษรวงศ์.2545 : 21 ;อ้างอิงจาก Bandura.1997:243)

แบนดูรา (Bandura.1986:393-396) ได้กล่าวถึงบทบาทและอิทธิพลของการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนว่า การคาดการณ์เกี่ยวกับการกระทำในอนาคตนั้นทำได้ไม่ถนัดนัก เพราะความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการได้แสดงบทบาทในฐานะตัวกำหนดที่ใกล้ชิดซุดหนึ่งเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินชีวิต แบบแผนการคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ที่ได้รับการดำเนิน โดยที่ความเชื่อในความสามารถของตนเองจะสนับสนุนการทำหน้าที่ของสภาพทางจิตสังคมดังกล่าวให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพได้หลายวิธี คือ (1) การเลือกกระทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความสามารถของตนเองเพื่อให้มีโอกาสประสบความสำเร็จแต่ควรประเมินตนเองสูงกว่าความสามารถที่จะทำได้เพียงเล็กน้อยเพื่อให้ได้ทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ (2) การใช้ความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรค (3) แบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคจะกระตุ้นให้ตนเองใช้ความพยายามมากขึ้น แตกต่างจากบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ในด้านลบ เช่น เกิดความเครียด กระวนกระวาย และกระทำพฤติกรรมอย่างไม่เต็มความสามารถส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะล้มเหลวมากขึ้น

แบนดูรา (Bandura.1995 :3-5 ,1997 :79-115) กล่าวว่า บุคคลจะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนได้จากแหล่งที่มาสำคัญ 4 แหล่ง ได้แก่

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคคลพัฒนาการรับรู้ความสามารถเพราะสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับความรอบรู้หรือความชำนาญในสิ่งที่ทำได้สำเร็จ การได้รับความสำเร็จได้สร้างความเชื่อที่เข้มแข็งเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลตรงกันข้ามกับความล้มเหลวที่ทำลายความเชื่อนี้โดยเฉพาะความล้มเหลวที่เกิดขึ้นก่อนที่ความรู้สึกเกี่ยวกับความ

สามารถจะก่อตัวขึ้นอย่างมั่นคง ถ้าคนเราได้รับความสำเร็จโดยง่ายก็จะคาดหวังว่าจะได้รับผลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และทอดยอได้ง่ายเมื่อพบกับความล้มเหลว ความรู้สึกที่ยืดหยุ่นเกี่ยวกับความสามารถต้องอาศัยการได้รับประสบการณ์โดยการเผชิญกับปัญหาอุปสรรคและการใช้ความพากเพียรพยายาม

2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ ความสามารถอาจเปลี่ยนแปลงได้จากการถ่ายทอดความสามารถและการเปรียบเทียบกับความสำเร็จของผู้อื่น การสังเกตเห็นคนอื่นแสดงพฤติกรรมที่ซับซ้อนแล้วได้รับความสำเร็จโดยเฉพาะบุคคลนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้สังเกตจะพัฒนาการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จเช่นเดียวกันหากมีความพยายามและไม่ย่อท้อ

3. การพูดชักจูง การพูดสนับสนุนในเชิงชักชวนให้รับรู้ความสามารถได้ทำให้คนเราใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จและช่วยพัฒนาทักษะและการรับรู้ความสามารถของบุคคล

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ การตัดสินความสามารถส่วนหนึ่งมาจากข้อมูลแสดงออกของสรีระและภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของแหล่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตน แต่ข้อมูลก็ถูกถ่ายทอดโดยภาวะทางสรีระและปฏิกิริยาที่ไม่ได้ตัดสินความสามารถของบุคคลด้วยตัวเอง เนื่องจากข้อมูลได้มีผลกระทบต่อรับรู้ความสามารถของตนโดยผ่านกระบวนการรู้คิดปัจจัยต่าง ๆ

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 มิติคือ (1) ระดับความยากของงานหรือกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติได้ (Level of job difficulties) (2) ความมั่นใจของบุคคลที่จะปฏิบัติกิจกรรมที่ระดับความยากหรือเมื่อมีอุปสรรคต่าง ๆ (Strength of confidence) (3) การตัดสินว่าตนมีความสามารถในกิจกรรมอื่น ๆ ด้วยหรือมีความสามารถเฉพาะในขอบเขตของกิจกรรมนั้น (Generality of ability) โดยแบนดูราได้กล่าวว่า แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานควรวัดความเชื่อในความสามารถที่จะทำกิจกรรมที่ระดับความยากต่าง ๆ ภายใต้ขอบเขตเรื่องที่จะศึกษา (วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. 2542:177;อ้างอิงจาก Bandura.1997) การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานเป็นเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่จริงเลย จนถึง 6 หมายถึง จริงที่สุด สำหรับข้อความด้านบวก และให้คะแนนสลับกันสำหรับข้อความด้านลบ โดย 1 หมายถึง ไม่จริงที่สุด จนถึง 6 หมายถึง จริงที่สุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายใน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ประทีป จินร์(2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการ

ทำงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนคร จำนวน 230 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง จำนวน 443 คน พบว่าผลการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barling and Beattie (ประทีป จินนี้ 2539 : 10 ; อ้างอิงจาก Barling and Beattie . 1983) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนกับผลการทำงาน พบว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานขายสูงจะสามารถปฏิบัติงานขายได้ดีกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานขายต่ำ

จากงานวิจัยทำให้สรุปได้ว่าการที่บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

ลักษณะมุ่งอนาคตประสิทธิภาพการทำงาน

ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม (2520:33) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดได้ในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การรอรบรางวัลใหญ่กว่าในอนาคตแทนรางวัลเล็กน้อยซึ่งจะได้รับในทันที หรือเป็นการงดการบำบัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมาหรือเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้ตรงข้ามกับลักษณะมุ่งปัจจุบันและอาจถือว่าเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้ รัตนา ประเสริฐสม (2526 :86) กล่าวว่า การมุ่งอนาคตเป็นความสามารถที่จะมองการณ์ไกลและวาดภาพอนาคตของตน การมุ่งอนาคตเป็นการคำนึงถึงอนาคตและควบคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้น นอกจากนี้ พนิดา สินสุวรรณ (2527 :69) กล่าวว่าลักษณะมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งเป็นการแสดงออกเป็นพฤติกรรมการอดได้ในสภาพการณ์ต่างๆ เพราะเล็งเห็นผลภัยที่จะตามมา หรือการเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อมุ่งอนาคตที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต และจรรยา สุวรรณทัต (2528 :25) กล่าวว่าลักษณะมุ่งอนาคตหรือลักษณะของอนาคตข้างหน้าจัดว่าเป็นการมองที่ลึกซึ้งกว้างไกลที่จะมีผลไม่เพียงแต่ตัวผู้มองเท่านั้น แต่ครอบคลุมไปถึงบุคคลอื่นและสังคมมนุษย์ชาติที่บุคคลนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย และควรมีจิตลักษณะที่ควรส่งเสริมพร้อมกันไปด้วย วราเทพ สวัสดิ์ (2529 : 68) ได้กล่าวถึงลักษณะมุ่งอนาคตไว้ว่า การมุ่งอนาคต หมายถึงความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เฮคเคอเซน (วงเดือนจงไพบุลย์ 2543:52 ; อ้างอิงจาก Heckhausen . 1967) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง

ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายในระยะยาวของการทำงาน คาดการณ์ไกล การวางแผนระยะยาว การมองผลที่จะส่งไปยังอนาคต รู้จักอดได้รอได้ หรืออดเปรี้ยวไว้กินหวาน

จากความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การคาดการณ์ไกลไปข้างหน้าโดยอาศัยเหตุการณ์ในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อเตรียมวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถปรับเปลี่ยนยุทธวิธีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันก่อให้เกิดผลดี และป้องกันผลเสียที่จะเกิดกับตนเองและส่วนรวมได้

การวัดลักษณะมุ่งอนาคต

ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ปริมาณความสามารถของครูผู้ตอบที่คาดการณ์ไกลและวางแผน เพื่อรอรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบประเมิน ค่า 6 หน่วย ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 20-120 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มี ลักษณะมุ่งอนาคตสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตกับประสิทธิภาพการทำงาน จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529 : 184-192) ได้ศึกษาคูณลักษณะของข้าราชการพลเรือนจากข้าราชการ สังกัดส่วนราชการต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์โดยตรงกับข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย กล่าวคือลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัย มากกว่า จะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะงาน ตรงกับอุปนิสัยน้อยกว่า และพบอีกว่าในหมู่ข้าราชการที่ทำงานในจังหวัดที่เจริญมากและข้าราชการ ที่ระดับการศึกษาต่ำนั้น ในกลุ่มข้าราชการเก่าเพศชายจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าข้าราชการ ใหม่เพศชาย ข้าราชการเก่าเพศหญิงและข้าราชการใหม่เพศหญิง นอกจากนี้ นพเกตุ สุขสม เพียร (2539:86) ได้ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตและพฤติกรรมการทำงานของกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอยะยี่น จังหวัดมหาสารคาม พบว่า กำนัน- ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดย กลุ่มประถมศึกษาและกลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอน ต้น ผลการวิจัยของไรท์ (วงเดือน จงไพบูลย์. 2543 : 52 ; อ้างอิงจาก Wright . 1975 : 211) พบว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง คือ ผู้ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และไม่ฝ่าฝืนในกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมายจึงเห็นได้ว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจัดว่าเป็นผู้ที่ มีจริยธรรมสูงด้วย และยังพบอีกว่ายุวชนอาชญากรมีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำกว่าปกติ ซึ่งสอดคล้องกับเรย์เนอร์(ดวงเดือน พันธมนาวิน.2529 : 255 ; อ้างอิงจาก Raynor.1978) ที่วิจัยพบว่า บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะเป็นผู้ขยันขันแข็งในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ

จากการวิจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วทำให้คาดหวังว่า บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงเป็นผู้ที่ขยันขันแข็งในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ ซึ่งในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจึงจะทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

เจตคติต่อวิชาชีพครูกับประสิทธิภาพการทำงาน

เจตคติ (Attitude) มีผู้ได้ให้ความหมายไว้หลายคน ฟรีดแมนและคณะ (Freedman and other.1970 : 351) ได้ให้ความหมายของเจตคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตและประสาทอันเกิดจากประสบการณ์ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางหรือมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่างๆหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เคนด์เลอร์ (Kendler. 1974 : 671) กล่าวว่า เจตคติหรือความพร้อมของแต่ละคนที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคม ครอบครัว หรือแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์บางอย่าง บุคคล สถาบันหรือแนวความคิดบางอย่าง การแสดงออกของเจตคติโดยอาศัยพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ แสดงออกในลักษณะพึงพอใจหรือเจตคติทางบวก และแสดงออกในลักษณะที่ไม่พอใจหรือเจตคติทางลบ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง กูด (Good. 1973 : 46) เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงหรือแนวโน้มของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งของ สถานการณ์หรือค่านิยม โดยปกติจะแสดงออกมาพร้อมความรู้สึกและอารมณ์ เจตคติไม่อาจสังเกตได้โดยตรง แต่อ้างอิงได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งพฤติกรรมที่เป็นภาษาหรือไม่ใช่ภาษา และกายเย์ (Gagne. 1977 : 219) ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า หมายถึง สภาพภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติของแต่ละบุคคล เจตคติไม่ได้กำหนดการปฏิบัติที่เหมาะสม แต่ทำให้ออกมาปฏิบัติในแต่ละบุคคลมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากหรือน้อย เจตคติจึงเป็นแนวโน้มของการตอบสนองหรือความพร้อมในตอบสนองของบุคคล เทอร์สโตน (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ . 2543 : 52 ; อ้างอิงจาก Thurestone . 1946 : 49) ได้ให้ความหมายของเจตคติหมายถึงระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้เป็นต้นว่า บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้แสดงออกมาให้เห็นความแตกต่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และนอกจากนั้น กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527 : 172) กล่าวว่า เจตคติคือ ความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์อันแสดงภาวะของจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งเร้าต่างๆในลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 2 ลักษณะคือ แสดงความพร้อมที่จะเข้าไปหา เมื่อเกิดความรู้สึกชอบ เรียกว่าเจตคติที่ดี หรือทางบวก หรือแสดงความพร้อมที่จะหลีกเลี่ยง เมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบ เรียกว่า เจตคติไม่ดีหรือทางลบ ทองนวล ภูประเสริฐ (2538 : 35) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ ความคิด ซึ่งมีทั้งในด้านบวกหรือชอบสนับสนุน และด้านลบหรือไม่ชอบหรือคัดค้านและมีทั้งระดับมากและน้อย ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

การวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

เจตคติ เป็นภาวะของจิตใจ เป็นพฤติกรรมภายใน (covert behavior) ซึ่งไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง สามารถวัดได้เมื่อบุคคลนั้นแสดงเจตคติออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอกที่มองเห็นได้ ดังนั้นวิธีการวัดเจตคติที่อาศัยการสรุปอ้างอิงจากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่ใช้ภาษาและไม่ใช้ภาษาของบุคคลอาจทำได้หลายวิธีคือ (เจลิมศักดิ์ รวยอารีย์. 2523 : 23)

1. สังเกตพฤติกรรมโดยตรง (direct observation) เป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว สรุปอ้างอิงไปถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น วิธีการนี้มีข้อสำคัญคือสามารถใช้วัดพฤติกรรมได้บ้างด้าน และจะวัดได้ก็ต่อเมื่อมีพฤติกรรมนั้นออกมาเท่านั้น ซึ่งต้องใช้เวลาและกำลังคนมากถึงจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ซึ่งทำได้ยาก

2. วิธีการสร้างจินตนาภาพ (Projective technique) เป็นวิธีที่กระตุ้นโดยรูปภาพที่คลุมเครือ การเติมเรื่อง การใช้นิทาน การใช้วิธีการเล่น ต่างๆ การทดลอง ซึ่งเป็นการให้บุคคลแสดงความคิดเห็นหรือมีปฏิกิริยาออกมา วิธีที่สามารถใช้วัดเจตคติในระดับลึกๆ ซึ่งบางครั้งเจ้าตัวก็ไม่รู้ได้

3. วิธีการใช้เจ้าตัวรายงาน (self or verbal report) ได้แก่การสัมภาษณ์การใช้มาตราวัดต่างๆ เจตคติจะพิจารณาจากความรู้สึก ความคิดเห็นที่บุคคลรายงานออกมา ซึ่งเชื่อกันว่าเป็นรายงานที่บุคคลถ่ายทอดความรู้สึกต่างๆออกมานั้น จะแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจะแปลความรู้สึกของบุคคลที่ถ่ายทอดออกมาทางภาษาพูด เป็นคะแนนเจตคติของบุคคลซึ่งคะแนนจากมาตรวัดเจตคติเป็นคะแนนอันตรภาคชั้นที่สามารถรวมและเปรียบเทียบกันได้ การสร้างและการตีความหมายไม่ยุ่งยากวิธีนี้จึงเป็นที่นิยมใช้กันเป็นจำนวนมาก การสร้างแบบวัดวิธีนี้ เจลิมศักดิ์ รวยอารีย์ (2523 : 43) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกต่อเหตุการณ์หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

การวัดทัศนคติต่อการทำงานอีกงานหนึ่ง เป็นการวัดของศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ (2526) ได้ศึกษาความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานในโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามในรูปมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับจำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งความรู้สึกต่อสภาพโรงเรียน 4 ข้อ การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน 5 ข้อ การร่วมปฏิบัติงานของคณะครู 5 ข้อ และแนวโน้มของการปฏิบัติงานของผู้ตอบ 6 ข้อ

การศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพครูผู้วิจัยได้นำแบบวัดทัศนคติของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มาวัดซึ่งมีจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วย ประโยคและมาตร 6 หน่วย จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 -120 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูมาก ผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ แสดงว่า เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย

ในการวิจัยที่เกี่ยวกับเจตคติหรือทัศนคติต่อการทำงานนั้น ได้มีผู้วิจัยไว้ดังนี้ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานของครูใน

กรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน พบว่า ตัวแปรทางจิตที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกคือ ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครูในระดับสูง โดยพบว่า ครูที่เป็นเพศหญิงมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูชายที่มีวุฒิการศึกษาสูงเป็นครู 2 กลุ่มที่มีลักษณะทางจิตต่ำในด้านทัศนคติต่อการทำงานต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวทำนายประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ คือ ทัศนคติต่อสภาพการทำงานและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้ พิมพีใจ ศรีสัตยพันธ์ (2530 : 74) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาสุ่มมาสถาบันละ 30 คน รวม 540 คน ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 สถาบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับประถมศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับอุดมศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก ยกเว้นองค์ประกอบด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับประถมศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ จากงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีมูล (2519 : 37) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานพบว่าบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานสูงและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และนอกจากนี้ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 65) ได้ศึกษาความสำเร็จของการทำงาน พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ คือการที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน วอล์คเกอร์ (ปริญญา ณ วันจันทร์ 2536 : 33 อ้างอิงมาจาก Walker, 1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่ทำการสอนศิษย์ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนศิษย์ให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยต่างๆพอจะสรุปได้ว่า การที่บุคคลมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากก็จะส่งผลให้การทำงานในหน่วยงานได้ดีและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย

สุขภาพจิตกับประสิทธิภาพการทำงาน

มีผู้ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้มากมาย องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิตหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมได้ดี มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นและดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกสบาย สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ ฟน แสงสิงแก้ว (2521 : 57) กล่าวว่า สุขภาพจิตหมายถึง สภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพสุขภาพและผู้ที่มีความสุขจิตดี กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524 : 2) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิตหมายถึง

ความสมบูรณ์ของจิตใจที่ปราศจากอาการผิดปกติต่างๆ ทางจิต เช่น โรคจิต โรคประสาท ฯลฯ มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคม โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ และกรมการแพทย์ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิตหมายถึง สภาพของจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา สามารถปรับตัวและปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบายตามอัตภาพและปราศจากอาการโรคจิต โรคประสาท

การวัดสุขภาพจิต

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานและวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย ที เอช คิว (Thai GHQ = Thai General Health Questionnaire 60) ของเดวิด โกลด์เบิร์ก และพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams, 1988) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งนี้เนื่องจากการให้คะแนนแบบคัดกรองสุขภาพจิต คนที่ได้คะแนนน้อย (0-11) มีสุขภาพจิตดี และคนที่ได้คะแนนมาก (12 คะแนนขึ้นไป) มีสุขภาพจิตไม่ดี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดสุขภาพจิตของ จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529) ที่ใช้วัดระดับความวิตกกังวลของข้าราชการพลเรือน ซึ่งประกอบด้วยความกลัวในเรื่องต่างๆ โดยปราศจากเหตุผลที่สมควร การมีอารมณ์ที่รุนแรง ขาดสมาธิ ขาดความกล้าหาญ กลัวผิด ขาดความอดทน มีความโกรธง่าย ตื่นเต้นง่าย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่หนึ่งเป็นข้อความ ประกอบด้วยมาตร 6 หน่วย และตอนที่สองเป็นข้อความประกอบด้วยมาตร 4 หน่วย พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20-480 คะแนน ผู้ที่มีคะแนนรวมต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนรวมสูงแสดงว่ามีสุขภาพจิตดีน้อย

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังเช่นงานวิจัยของอุโฆษ ปิ่นสุวรรณ (2523 : 51-52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 94) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานและวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติการสอนของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ศุภลักษณ์ เกื้อวรกุลทัย (2525 : 36) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูในเขตแทรกซึมของคู่อการร้ายในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3 จังหวัด คือ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่าครูในเขตแทรกซึมของคู่อการร้ายมีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าครูนอกเขตแทรกซึม หทัยทิพย์ ควรรสุภา

(2525 : 91-93) ศึกษาสุขภาพจิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน พบว่า สุขภาพจิตของครูอยู่ในเกณฑ์ผิดปกติ จากการศึกษายของสุธน คงคาชนะ (2527 : 67) ที่ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ารายได้ของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของครู อาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ประพิน รินไธสง (25429 : 27-28) ที่ศึกษาสภาพที่มีผลต่อสุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ครูมีส่วนบั่นทอนสุขภาพจิต

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า สุขภาพจิตมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าสุขภาพจิตดีเท่าใดการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

บรรยากาศในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

แนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่เน้นการจัดบรรยากาศในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ให้คนทำงานมีความสุข องค์การใดมีการปรับปรุงสร้างบรรยากาศในการทำงานดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคลดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 145) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้นองค์การจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาด สวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อการใช้งาน

ความพร้อมของสถานที่ทำงาน

ในการบริหารงานทุกประเภทจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพก็นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การจัดบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สิ่งที่เป็นตัวชี้วัดของความพร้อมของสถานที่ทำงานที่ดี คือ การถ่ายเทของอากาศ ความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงามเป็นระเบียบ ไม่มีเสียงดังที่จะรบกวนการทำงาน ไม่มีกลิ่นเหม็น มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน อุทัย หิรัญโต (2521 : 162) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเอาใจใส่ ดูแลจัดสภาพการทำงานต่างๆให้เป็นที่พอใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือ จัดสถานที่ทำงานให้ถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จัดเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน ย่อมทำให้เกิดสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รัชณี สุวรรณวิจิตร (2540 : 17) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีผลกระทบโดยตรงต่อครูทั้งการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความพร้อมของสถานที่ทำงาน คือ การที่มีห้องปฏิบัติการพิเศษ และห้องพักครู มีความพร้อมสำหรับการใช้งาน โดยมีการถ่ายเทอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ ความสะอาดและความเป็นระเบียบของห้องทำงานและห้องพักครู บริเวณโรงเรียนมีความสะอาดร่มรื่นไม่มีเสียงรบกวน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณ

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นนอกจากความสามารถของบุคลากรแล้ว ยังมาจากผลของความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย การปฏิบัติงานของคุณต้องมีความสัมพันธ์และร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความเอื้ออารีต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดสร้างสรรค์ ดังที่สุจิตรา จรจิตร (2532 : 119) ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายการคงอยู่ของบุคคล นอกจากนั้นการศึกษาค้นคว้าของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 190) พบว่า ความสัมพันธ์ของคุณประถมศึกษาไม่ค่อยราบรื่น สัมพันธภาพของคุณและเพื่อนร่วมงานไม่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคุณและหน่วยงาน เสถียร หลีองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานควรจะช่วยบรรยากาศการทำงานฉันทิ์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียว คอยช่วยกระตุ้น การปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จ และควิตักัว (วิมลศรีประสิทธิ์. 2541 : 36 ; อ้างอิงมาจาก Quitugua. 1975) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของคุณครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม พบว่า ครูไม่พึงพอใจสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ จากผลการวิจัยของคำเนิง นกแก้ว (2533) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของคุณครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พอใจได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูและเพื่อนร่วมงาน จึงน่าจะมีผลต่อการทำงานของคุณ ประถมศึกษา

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุด หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความร่วมมือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือ บุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538 : 66-68) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ ประดับ ชันทองทิพย์ (2539 : ง) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดลพบุรีโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาจึงน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ลักษณะทางชีวสังคมกับประสิทธิภาพการทำงาน

อายุกับประสิทธิภาพการทำงาน

อายุเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดฐานะของบุคคลในสังคมไทย บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติแตกต่างกันไปตามประสบการณ์การเรียนรู้ ไคน์ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2532 : 4 อ้างอิงมาจาก Schein. 1978) ได้แบ่งระดับอายุการทำงานออกเป็น 4 ช่วงดังนี้ 1) ระยะ 10 ปีแรกเป็นระยะที่มีไฟในการทำงาน ทำงานทุกอย่างทุกโอกาส 2) ระยะ 10 ปีต่อมา ระยะอายุระหว่าง 30 - 40 ปี เป็นระยะที่มีประสบการณ์มาก มีความรู้ความสามารถและทำงานได้ดี 3) อายุระหว่าง 40 -50 ปี เป็นระยะที่เรียกว่าวัยกลางคน ทำงานแบบรักษาระดับและลดระดับลง คำนึงถึงเรื่องเศรษฐกิจมากกว่าเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ 4) ระยะสุดท้าย อายุระหว่าง 50 - 60 ปี ส่วนมากทำงานแบบเกษียณตัวเองทางใจ ไม่มีการเติบโต จากผลการวิจัยของ ภรณ์ มนูญพร (2535 : 118) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพของครูอาจารย์ คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา พบว่าอายุของครูอาจารย์คหกรรมศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปลายมาศ ขุนภักดี (2533: 97) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปพบว่าอายุของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านการประสานงาน งาน

วิจัยของอรุณ ศรีวรรณชาติ (2529) พบว่า กลุ่มบริหารจำนวน 225 ที่มีอายุมาก (45 ปีขึ้นไป) มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบริหารสูงกว่าผู้มีอายุน้อย จากงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531 : 2) ได้ ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยทำให้เห็นว่า ครูผู้ชาย ที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

สรุปได้ว่าตัวแปรอายุน่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากช่วงอายุของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและทำงานได้ดีนั้นอยู่ในช่วงระหว่าง 30-50 ปี ซึ่งสอดคล้องกับวัยทำงานของบุคคลส่วนใหญ่ที่อยู่ในช่วงอายุดังกล่าว

ระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน

งานแต่ละประเภทมีความต้องการบุคคลที่มีคุณวุฒิเหมาะสมและสามารถปฏิบัติภาระกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บัญชา แก้วเกตุทอง 2533 : 159) โดยบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้ดี การศึกษามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีเนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสมรรถภาพในการปรับตัวและสามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆอย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่าสุรชาติ ณ หนองคาย (2529:5) จากผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศในปี 2520 อุบล ภัศระ. (2535 : 25) พบว่าวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรอย่างหนึ่งที่จะทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของसानนท์ ฉายศรีศิริ (2522: 32) ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐมพบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อความสามารถทางการเรียนทั้งในด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ซึ่งผลการเรียนของเด็กสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพในการทำงานของครูด้วย นอกจากนี้งานวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี งานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 2) พบว่า ครูผู้ชาย ครูที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

สรุปได้ว่าระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

อายุราชการกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน วอลด์แมน และอโวลิโอ (Waldman and avolio. 1986) พบว่าในกลุ่มงานวิจัยที่ใช้พิจารณาผลงานของบุคคล อายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อาร์ สวรรค์วานิช (2521) ชลิต พูลศิลป์ (2527) นกุล ดันริยงค์ (2524) ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และอุบล ภัทระ (2535) ที่พบว่ากลุ่มครูที่อายุราชการน้อยจะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรม จริยธรรมที่ต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่าอายุราชการเป็นตัวแปรหนึ่งที่นำจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครูเนื่องจากอายุราชการหรือประสบการณ์จากการทำงานจะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น เพราะบุคคลได้เรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง ส่งสมความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อยๆทำให้อายุราชการมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

รายได้กับประสิทธิภาพการทำงาน

รายได้ต่อเดือนหรือเงินเดือน เป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน มีความสลับซับซ้อนอีกทั้งมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ ตั้งแต่ความต้องการทางด้านสรีรศาสตร์ไปถึงความต้องการที่สูงขึ้นไปตามลำดับขั้น จากการศึกษาของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203-204)สรุปว่าฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า นอกจากนี้ ศรีสมร พุ่มสะอาด(2530:112) ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถมศึกษาโดยพิจารณาจาก รายได้ รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูงและรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 96) ที่ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบครูที่สำคัญ ได้แก่ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ของพรทิพย์ อุ่นโกมล (2532 : 75) ที่พบว่าฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย ป้องกันโรค ส่วนงานวิจัยของทัศนีย์ ศรีจันทร์(2528 : 68-69) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่องานโภชนาการของสถานีอนามัย ในจังหวัดลำปาง พบว่า รายได้ประจำไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย

สรุปได้ว่ารายได้เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต ดังนั้นถ้าบุคคลได้รับรายได้หรือผลตอบแทนสูงจากการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คุ้มค่างับผลตอบแทนที่ได้รับ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา" โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. สุ่มสำนักงานเขต ในกรุงเทพมหานครโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มา 10 เขต

2. สุ่มโรงเรียนในข้อ 1 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้โรงเรียนที่เป็นตัวแทนที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาในเขตนั้น เขตละ 1 โรงเรียน

3. ใช้ชื่อข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนทุกคนในโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกในขั้นตอนที่ 2 มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดที่ใช้จัดเก็บข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบประเมิน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยตนเองเป็นผู้ประเมิน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแหล่งที่มาของประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศในการทำงาน และลักษณะทางจิต

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน

(0) ข้าพเจ้ายกตัวอย่างประกอบการเรียนการสอนเพื่อทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนดียิ่งขึ้น

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

(0) ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมสร้างนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานแก่นักเรียน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

(0) ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

(0) ข้าพเจ้าไม่ค่อยได้ใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 6 จัดการเรียนการสอนโดยเห็นผลถาวร

(0) ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้และความพร้อมของนักเรียน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

(0) ข้าพเจ้านำข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนมาวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

(0) เมื่อนักเรียนมีปัญหา มักมาขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้า

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

(0) ข้าพเจ้าอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัด

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

(0) ข้าพเจ้าเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆของชุมชน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

(0) ข้าพเจ้าแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์เพื่อนำมาใช้ใน

การเรียนการสอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนในทุกสถานการณ์

(0) ข้าพเจ้าให้นักเรียนได้เรียนตามความถนัด โดยใช้กิจกรรมหลายรูปแบบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

เกณฑ์การให้คะแนน แบบประเมินจะมีทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบ

ข้อความทางบวก การให้คะแนนจะให้ 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด

ข้อความทางลบ การให้คะแนนจะให้ 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 3. เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยแหล่งที่มาของประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศในการทำงาน และลักษณะทางจิต

1. **แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน** คือระดับความเชื่อมั่นของบุคคลว่ามีความสามารถพอที่จะจัดการและดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วัดโดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยประโยคคำถาม 15 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามมากถือว่าเป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูง ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมน้อยถือว่าเป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานต่ำ และในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงและต่ำ ผู้วิจัยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์แบ่ง สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85

ตัวอย่าง แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตน

(0) ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถสอนได้ตรงตามจุดประสงค์

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

เกณฑ์การให้คะแนน แบบประเมินจะมีทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบ

ข้อความทางบวก การให้คะแนนจะให้ 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด

ข้อความทางลบ การให้คะแนนจะให้ 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด

2 **แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู** เป็นการวัดปริมาณความรู้เกี่ยวกับคุณประโยชน์และโทษของการประกอบอาชีพครู ความรู้สึกชอบและความพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะประกอบอาชีพครูด้วย ความมานะบากบั่น ซื่อสัตย์ มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ ตัวแปรนี้ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยได้นำมาจากงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532) ประกอบด้วยประโยคคำถาม 15 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามมากถือว่าเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูง ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมน้อยถือว่าเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูต่ำ และในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงและต่ำ ผู้วิจัยจะใช้

คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์แบ่ง สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85

ตัวอย่าง แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

(0) อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติในปัจจุบัน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

เกณฑ์การให้คะแนน แบบประเมินจะมีทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบ

ข้อความทางบวก การให้คะแนนจะให้ 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่

สุด

ข้อความทางลบ การให้คะแนนจะให้ 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด

3. **แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต** ปริมาณความสามารถของครูผู้ตอบที่คาดการณ์ไกล และวางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ถูกต้องในอนาคตได้ ในการศึกษารุ่นนี้ใช้แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตของ บุญรบ คักดีมณี (2532) ประกอบด้วยประโยคคำถาม 16 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามมากถือว่าเป็นผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ที่ได้คะแนนรวมน้อยถือว่าเป็นผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ และในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงและต่ำ ผู้วิจัยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์แบ่ง สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .87

ตัวอย่าง แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต

(0) ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารด้านการศึกษาอยู่เสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

เกณฑ์การให้คะแนน แบบประเมินจะมีทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบ

ข้อความทางบวก การให้คะแนนจะให้ 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่

สุด

ข้อความทางลบ การให้คะแนนจะให้ 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด

4. **แบบวัดสุขภาพจิต** ผู้วิจัยใช้แบบวัดสุขภาพจิตของ จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529) ที่ใช้วัดข้าราชการพลเรือน มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่หนึ่งเป็นข้อความ ประกอบด้วยมาตรา 6 หน่วย โดยใช้วิธีวัดแบบประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” และตอนที่สองเป็นข้อความประกอบด้วยมาตรา 4 หน่วย โดยใช้วิธีวัดแบบประเมินค่า 4 หน่วย จาก “เกิดเสมอ” ถึง “ไม่เกิดเลย” ประกอบด้วยประโยคคำถาม 15 ข้อคำถาม ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามมากถือว่าเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีน้อย ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมน้อยถือว่าเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีมาก และในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีมากและดีน้อย ผู้วิจัยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์แบ่ง สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .75

ตัวอย่าง แบบวัดสุขภาพจิต

(0) ข้าพเจ้าจะอารมณ์เสียมากที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
 [.....] [.....] [.....] [.....] [.....] [.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เกิดเสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย
 [.....] [.....] [.....] [.....]

เกณฑ์การให้คะแนน ในตอนที่ 1 จะให้คะแนนตามลำดับดังนี้ คือ

ข้อความทางบวก การให้คะแนนจะให้ 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด
 ตอนที่ 2 ให้คะแนนเช่นเดียวกัน คือ 4,3,2,1 ตามลำดับ จากเกิดเสมอ จนถึงไม่เกิดเลย
 นำคะแนนทั้ง 2 ตอนในแต่ละข้อมาคูณกัน แล้วนำคะแนนของทุกข้อมารวมกัน

5. **แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน** เป็นการวัดการรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพการณ์ต่างๆในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และส่งผลต่อการทำงานของครู ได้แก่ ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยประโยคคำถาม 15 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามมากถือว่าเป็นผู้มีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในด้านต่างๆสูง ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมน้อยถือว่าเป็นผู้มีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในด้านต่างๆต่ำ และในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นผู้มีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในด้านต่างๆสูงและต่ำ ผู้วิจัยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม

เป็นเกณฑ์แบ่ง สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89

ความพร้อมของสถานที่ทำงาน

ตัวอย่าง

(0) ภายในห้องพักครูเย็นสบาย มีอากาศถ่ายเท

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ตัวอย่าง

(0) อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพใช้งานได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ตัวอย่าง

(0) เพื่อนร่วมงานปลอบโยนเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ตัวอย่าง

(0) ผู้บังคับบัญชาทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

เกณฑ์การให้คะแนน แบบประเมินจะมีทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบ

ข้อความทางบวก การให้คะแนนจะให้ 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด

ข้อความทางลบ การให้คะแนนจะให้ 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเองและมีการนำแบบวัดของผู้วิจัยอื่นมาใช้โดยดัดแปลงข้อคำถาม เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับเรื่องที่ได้ทำการวิจัยศึกษาและมีการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดใหม่ สำหรับเครื่องมือวัดผู้วิจัยสร้างขึ้นเองนั้น ผู้วิจัยได้หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ดังมีรายละเอียดดังนี้

การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การหาค่าความเที่ยงตรงในการวิจัยนี้ จะใช้กับเครื่องมือที่มีการสร้างขึ้นใหม่ ได้แก่แบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครู การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน โดยมีการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังนี้

แบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของครูและแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน หากความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท 2 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ แล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทุกฉบับที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการด้านการวัดและประเมินผลของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (อาจารย์ อุดมศักดิ์ นาดี) ผู้อำนวยการโรงเรียน (นางศิริรัตน์ กมลวานนท์) และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการประถมศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในด้านเนื้อหา เพื่อให้แต่ละข้อคำถามของแบบวัดได้ตรง และครอบคลุมตามนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ในการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดทุกแบบวัดนี้ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยเทคนิค 27 เปอร์เซนต์ ของกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายข้อโดยใช้สถิติที (t - test)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้ทั้งหมด จะหาหลังจากได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 139)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อติดต่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ผู้วิจัยนำหนังสืออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากสำนักการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ติดต่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 400 คน ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. นำแบบวัดที่ผู้ตอบทำเสร็จแล้วมาตรวจสอบดูความสมบูรณ์และให้คะแนนตามที่เกณฑ์กำหนด

ขั้นตอนวิธีในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อติดต่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. นำหนังสืออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากสำนักการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ติดต่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 400 คน ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

3. นำแบบวัดที่ผู้ตอบทำเสร็จแล้วมาตรวจสอบดูความสมบูรณ์และให้คะแนนตามที่เกณฑ์กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน
 - 2.1 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1,
 - 2.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง(Two-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ละคู่ ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3, 4, 5, 6, และ 7
 - 2.3 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8

3.3 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2.4 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ละคู่ ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3, 4, 5, 6, และ 7

2.3 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R ²	แทน	ค่าอำนาจในการทำนาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรภูมิหลัง ปัจจัยจิตลักษณะ บรรยากาศในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยแจกแจงความถี่ ดังปรากฏผลตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง

ตัวแปรภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	313	78.30
ชาย	87	21.80
2. อายุ		
20-30 ปี	93	23.30
31-40 ปี	64	16.00
41-50 ปี	150	37.50
51-60 ปี	93	23.30
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.50
ปริญญาตรี	373	93.30
สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.30
4. อายุราชการ		
1-9 ปี	137	34.30
10-17 ปี	55	13.80
18 ปีขึ้นไป	208	4.30
5. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	132	33.00
10,001-20,000 บาท	122	30.50
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	146	36.50

จากตาราง 1 แสดงว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 400 คน จำแนกเป็นเพศหญิง 313 คน (คิดเป็นร้อยละ 78.30) เพศชายจำนวน 87 (คิดเป็นร้อยละ 21.80) คน อายุ 20-30 ปี จำนวน 93 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.30) อายุ 31-40 ปี จำนวน 64 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.00) อายุ 41-50 ปี จำนวน 150 คน (คิดเป็นร้อยละ 37.50) อายุ 51-60 ปี จำนวน 93 คน(คิดเป็นร้อยละ 23.30) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.50) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 373 คน(คิดเป็นร้อยละ 93.30) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.30) อายุราชการ 1-9 ปีจำนวน 137 คน(คิดเป็นร้อยละ 34.30) มีอายุราชการ 10-17 ปี จำนวน 55 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.80) อายุราชการ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 208 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.00) มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 132 คน(คิดเป็นร้อยละ 33.00) มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 122 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.50) มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 146 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.50)

ตาราง 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ความพร้อมของสถานที่ทำงาน	17.18	3.77
ความพร้อมของสื่อ	12.49	2.44
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	22.78	4.96
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	14.30	2.19
สุขภาพจิต	122.53	45.56
ลักษณะมุ่งอนาคต	75.38	7.41
เจตคติต่อวิชาชีพครู	68.31	9.06
การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	70.07	7.37
ประสิทธิภาพการทำงาน	203.17	17.86

จากตาราง 2 พบว่า ความพร้อมของสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ย 17.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.77 ความพร้อมของสื่อ ค่าเฉลี่ย 12.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.44 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 22.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.96 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย

14.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.19 สุขภาพจิต ค่าเฉลี่ย 122.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 45.56
 ลักษณะมุ่งอนาคต ค่าเฉลี่ย 75.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.41 เจตคติต่อวิชาชีพครู ค่าเฉลี่ย
 68.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.06 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 70.07
 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.37 ประสิทธิภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 203.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 17.86

ตอนที่ 2 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร จิตลักษณะ และตัวแปรบรรยากาศใน
 การทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู ปรากฏผลในตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางชีวสังคม ตัวแปรจิตลักษณะ และบรรยากาศในการ
 ทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของครู

ตัวแปร ภาพ	อายุ	การศึกษา	ราชการ	รายได้	การรับรู้	เจตคติ	อนาคต	สุขภาพจิต	สถานที่	สื่อ	เพื่อน	ผู้บังคับ	ประสิทธิ
อายุ	1.000	.016	.829**	.826**	.099*	.178**	.148**	-.095	.134**	.173**	.019	.120*	.146**
การศึกษา		1.000	-.003	.009	.138**	.112*	.118*	-.028	-.006	.014	.044	-.014	.075
ราชการ			1.000	.871**	.048	.017	.070	-.042	.066	.152**	-.028	.040	.098**
รายได้				1.000	.018	.074	.082	-.121*	.152**	.207**	-.001	.053	.103*
การรับรู้					1.000	.539**	.692**	-.274**	.249**	.389**	.279**	.519**	.694**
เจตคติ						1.000	.611**	-.343**	.257**	.409**	.342**	.446**	.421**
มุ่งอนาคต							1.000	-.237**	.168**	.416**	.334**	.509**	.586**
สุขภาพจิต								1.000	-.216**	-.231**	-.127**	-.219**	-.125*
สถานที่									1.000	.565**	.157**	.439**	.297**
สื่อ										1.000	.353**	.438**	.388**
เพื่อน											1.000	.331**	.271**
ผู้บังคับ												1.000	.472**
ประสิทธิภาพ													1.000

* p < .05 ** p < .01

ตาราง 3 พบว่า อายุ รายได้ อายุราชการ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
 เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ
 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิ
 ภาพการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r มีค่าอยู่ระหว่าง .146-.694) กล่าว
 คือ ครูที่มีอายุมาก มีรายได้มาก มีอายุราชการมาก มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

มาก มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีพร้อมของสถานที่ทำงานมาก มีความพร้อมของสื่อ มีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานมาก และมีสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชามาก จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูง ตามไปด้วย และพบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงาน ($r = -.125$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีสุขภาพจิตดีมาก (คะแนนรวมสุขภาพจิตน้อย) มีประสิทธิภาพการทำงานสูง และครูที่มีสุขภาพจิตดีน้อย (คะแนนรวมสุขภาพจิตมาก) จะมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ และไม่พบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชีวสังคม และตัวแปรจิตลักษณะ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู ปรากฏผลในตาราง 4 – 9

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามอายุราชการและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	sig
อายุราชการ (ก)	2	584.76	2.05	.130
เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู (ข)	1	9076.78	31.83 ^{***}	.000
(ก) x (ข)	2	20.42	.07	.931
ความคลาดเคลื่อน	394	285.14		
รวม	400			

*** $p < .001$

จากตาราง 4 เมื่อศึกษาผลร่วมกันของอายุราชการและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่พบว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก (ค่าเฉลี่ย = 208.68) มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย (ค่าเฉลี่ย = 196.95) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบว่าครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	sig
ระดับการศึกษา (ก)	2	154.78	.674	.510
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน (ข)	1	4578.25	19.93 ^{***}	.000
(ก) x (ข)	2	196.81	.86	.425
ความคลาดเคลื่อน	394	229.74		
รวม	400			

*** p < .001

จากตาราง 5 เมื่อศึกษาผลร่วมกันของระดับการศึกษาและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู แต่พบว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูง (ค่าเฉลี่ย = 212.30) มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 193.28) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาและลักษณะมุ่งอนาคต

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	sig
ระดับการศึกษา (ก)	2	133.13	.56	.57
ลักษณะมุ่งอนาคต (ข)	1	2504.47	10.62 ^{***}	.001
(ก) x (ข)	2	75.66	.32	.73
ความคลาดเคลื่อน	394	235.91		
รวม	400			

*** p < .001

จากตาราง 6 เมื่อศึกษาผลร่วมกันของระดับการศึกษาและลักษณะมุ่งอนาคต ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและลักษณะมุ่งอนาคตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู แต่พบว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง(ค่าเฉลี่ย = 212.24) มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 193.82) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคตและสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	sig
ลักษณะมุ่งอนาคต (ก)	1	22981.09	101.66 ^{***}	.000
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา (ข)	1	3801.62	16.82 ^{***}	.000
(ก) x (ข)	1	3.51	.02	.901
ความคลาดเคลื่อน	396	285.14		
รวม	400			

*** p < .001

จากตาราง 7 เมื่อศึกษาผลร่วมกันระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่พบว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง (ค่าเฉลี่ย = 213.97) มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 207.56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบว่า ครูที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาสูงมีประสิทธิภาพการทำงานสูง (ค่าเฉลี่ย = 197.91) กว่าครูที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 191.09) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	sig
เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู (ก)	1	7173.58	26.63 ^{***}	.000
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (ข)	1	5494.32	20.39 ^{***}	.000
(ก) x (ข)	1	1024.69	3.80	.052
ความคลาดเคลื่อน	396	269.43		
รวม	400			

*** p < .001

จากตาราง 8 เมื่อศึกษาผลร่วมกันระหว่างเจตคติและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่พบว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก (ค่าเฉลี่ย = 208.68) มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย (ค่าเฉลี่ย = 196.95) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และยังพบว่าครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมาก (ค่าเฉลี่ย = 205.21) มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานน้อย (ค่าเฉลี่ย = 192.44) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตาม การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	sig
การรับรู้ความสามารถ ในการทำงาน (ก)	1	26580.53	121.72 ^{***}	.000
ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ข)	1	4375.07	20.03 ^{***}	.000
(ก) x (ข)	1	311.98	1.43	.233
ความคลาดเคลื่อน	396	218.37		
รวม	400			

*** p < .001

จากตาราง 9 เมื่อศึกษาผลร่วมกันระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานกับความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่พบว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูง (ค่าเฉลี่ย = 213.96) จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 189.94) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบว่าครูที่มีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมาก (ค่าเฉลี่ย = 208.74) จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย = 196.82) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 4 ผลการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของครู จากตัวแปรภูมิหลัง จิตลักษณะ และบรรยากาศในการทำงาน ปรากฏผลในตาราง 10

ตาราง 10 อำนาจในการอธิบาย ประสิทธิภาพการทำงานของครู จากปัจจัยจิตลักษณะ และบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้วิธีเพิ่มทีละตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา	Beta	R ²	R ² change	F
การรับรู้ความสามารถของตนเอง				
ในการทำงาน	.694	.481	.481	368.86 ^{***}
บรรยากาศในการทำงาน	.611	.507	.026	203.97 ^{***}
ลักษณะมุ่งอนาคต	.513	.520	.013	142.82 ^{***}
สุขภาพจิต	-.530	.529	.010	111.00 ^{***}
รายได้	.539	.534	.005	90.47 ^{***}

*** p < .001

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวทำนาย 5 ตัว ที่มีนัยสำคัญในการอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครู ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สุขภาพจิต และฐานะทางเศรษฐกิจ ตามลำดับ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .694$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 48.1 บรรยากาศในการทำงานเป็นตัวอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูสูงเป็นลำดับที่ 2 สามารถรวมกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 50.7 (ตัวอธิบาย 2 ตัว) โดยอำนาจการอธิบายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวอธิบายตัวเดียวร้อยละ 2.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นตัวอธิบายที่มีอิทธิพลในการอธิบายสูงเป็นลำดับที่ 3 ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 52.0 (ตัวอธิบาย 3 ตัว) โดยอำนาจในการอธิบายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวอธิบาย 2 ตัวแรก ร้อยละ 1.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สุขภาพจิตเป็นตัวอธิบายลำดับที่ 4 ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน บรรยากาศ

ในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต ร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 52.9 (ตัวอธิบาย 4 ตัว) โดยอำนาจการอธิบายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวอธิบาย 3 ตัวแรก ร้อยละ 1.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนรายได้ เป็นตัวอธิบายลำดับที่ 5 ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต และสุขภาพจิต ร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 53.4 (ตัวทำนาย 5) โดยอำนาจในการอธิบายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวอธิบาย 4 ตัวแรก ร้อยละ 0.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวอธิบายทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 53.4

บทที่ 5

การสรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา ” ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะทางจิต และบรรยากาศในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา 2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา 3. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา 4. เพื่ออธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาจากลักษณะทางชีวสังคม บรรยากาศในการทำงานและลักษณะทางจิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งตามลักษณะของเครื่องมือออกเป็น 7 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการทำงานของครู เป็นเครื่องมือวัดความสามารถในการทำงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุผลตามเป้าหมาย มีจำนวน 43 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน = .94 ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน เป็นแบบวัดการรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพการณ์ต่างๆในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และส่งผลต่อการทำงานของครู แบ่งเป็น ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน = .89 ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดสุขภาพจิต เป็นการวัดระดับความวิตกกังวลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยความกลัวในเรื่องต่างๆ โดยปราศจากเหตุผลที่สมควร การมีอารมณ์ที่รุนแรง ขาดสมาธิ ขาดความอดทน ขาดความกล้าหาญ กลัวผิด มีความโกรธง่าย ตื่นเต้นง่าย จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน = .75 ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต เป็นเครื่องมือวัดปริมาณความสามารถของครูผู้ตอบที่คาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ถูกต้องในอนาคตได้ จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน = .87 ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เป็นเครื่องมือวัดปริมาณความรู้เกี่ยวกับคุณประโยชน์และโทษของการประกอบอาชีพครู ความรู้สึกชอบและความพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะ

ประกอบอาชีพครูด้วย ความมานะ บากบั่น ซื่อสัตย์ มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน = .85 ตอนที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานเป็นเครื่องมือวัดระดับความเชื่อของบุคคลว่ามีความสามารถพอในการจัดการและดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน = .85

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน
 - 2.1 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
 - 2.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง(Two-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ละคู่ ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3,4,5, 6, และ 7
 - 2.3 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8

การสรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยทางชีวสังคม (ได้แก่ อายุ อายุราชการ รายได้) ลักษณะทางจิต (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต)บรรยากาศในการทำงาน (ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของคุณ โดยสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานของคุณและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคุณ
2. กลุ่มครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย
3. กลุ่มครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูง มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่ำ
4. กลุ่มครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ

5. ครูที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาสูง มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดำ
6. ครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสูง มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำ
7. ครูที่มีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานน้อย
8. การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สุขภาพจิตและรายได้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 53.40

อภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

อภิปรายผลตามสมมติฐาน 1 “ ปัจจัยทางชีวสังคม (ได้แก่ อายุ อายุราชการ และรายได้) ลักษณะทางจิต (ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคต)บรรยากาศในการทำงาน (ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครู” ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังนี้

1. อายุกับประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ บุรี (2535:119) ที่ศึกษาถึงปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน งานวิจัยของสุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544:92) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานและวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีอายุมากขึ้นมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น งานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531:2) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูชายที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

2. ระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของครูไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ปลายมาศ ขุนภักดี (2533:97) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทุกด้านของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม และงานวิจัยของปริญญา ณ วันจันทร์ (2536:76) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาในระดับการศึกษาไม่พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีการศึกษาค่ำ

3. อายุราชการกับประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ชำนาญการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และอุบล ภักระ (2535) ที่พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อย จะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมที่ต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการมาก

4. รายได้กับประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521:203-204) ที่พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีเวลา สำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า นอกจากนี้ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530:112) ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถมศึกษาโดยพิจารณาจากรายได้รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูง และรายจ่ายที่ดีกว่าครูที่มีคุณภาพในการทำงานต่ำ

สำหรับการอภิปรายผลความสัมพันธ์ของลักษณะทางจิต บุรยากาศในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานปรากฏผลอยู่ในสมมติฐานข้อ 2-6

อภิปรายผลตามสมมติฐาน 2 “ กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อยและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย ” ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุราชการมากและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดีกว่าครูที่มีอายุราชการน้อยและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปร พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของปริญญา ณ วันจันทร์ (2536:78) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย พบว่าครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูต่ำ และงานวิจัยของกนิษฐา เดิมชนะศักดิ์ (2545 : 87) ที่ศึกษาตัวแปรบางประการที่สัมพันธ์กับความสามารถเชิงปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าเจตคติมีความสัมพันธ์เชิง

บวกรับความสามารถเชิงปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนของครู สุทิศ ชินณะวงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษาของครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า เจตคติมีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษาของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของผอบ เรียร์ วงศ์ภักดี (2537) พบว่าบุคคลที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูง มีการปฏิบัติงานที่สูงกว่าบุคคลที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ

อภิปรายผลตามสมมติฐาน 3 “กลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาสูงและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีการศึกษิต่ำ และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่ำ” ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูง มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่ำ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปร พบว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป จินนี (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนคร จำนวน 230 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง จำนวน 443 คน พบว่าผลการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลตามสมมติฐาน 4 “กลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและมีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีกว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและมีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปร พบว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529 : 184-192) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนจากข้าราชการสังกัดส่วนราชการต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์โดยตรงกับข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย กล่าวคือลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยมากกว่า จะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยน้อยกว่า และพบอีกว่าในหมู่ข้าราชการที่ทำงานในจังหวัดที่เจริญมากและข้าราชการที่ระดับการ

ศึกษาดำเนิน ในกลุ่มข้าราชการเก่าเพศชายจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าข้าราชการใหม่เพศชาย ข้าราชการเก่าเพศหญิงและข้าราชการใหม่เพศหญิง นอกจากนี้ นพเกตุ สุขสมเพียร (2539:86) ได้ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตและพฤติกรรมการทำงานของกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ เชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม พบว่า กำนัน- ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยกลุ่ม ประถมศึกษาและกลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้น

อภิปรายผลตามสมมติฐาน 5 “ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงและมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับ บัญชาสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำและมีสัมพันธภาพกับผู้ บังคับบัญชาต่ำ” ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงและมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สูง มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีกว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำและมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับ บัญชาต่ำ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปร พบว่าครูที่มีครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะมีประสิทธิภาพการ ทำงานสูงกว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา บิลมาศ และ คนอื่นๆ (2529 : 184-192) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนจากข้าราชการสังกัด ส่วนราชการต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์โดยตรงกับข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย กล่าวคือ ลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัย มากกว่า จะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะงาน ตรงกับอุปนิสัยน้อยกว่า และพบอีกว่าในหมู่ข้าราชการที่ทำงานในจังหวัดที่เจริญมากและข้าราชการ ที่ระดับการศึกษาดำเนิน ในกลุ่มข้าราชการเก่าเพศชายจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าข้าราชการ ใหม่เพศชาย ข้าราชการเก่าเพศหญิงและข้าราชการใหม่เพศหญิง นอกจากนี้ นพเกตุ สุขสม เพียร (2539:86) ได้ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตและพฤติกรรมการทำงานของกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ เชียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม พบว่า กำนัน- ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดย กลุ่มประถมศึกษาและกลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอน ต้น และพบว่าครูที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามาก จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มี สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยามณี จันท์เจริญสุข (2538 : 66-68) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และสัมพันธภาพที่ตีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม งานทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ ประดับ ชันทองทิพย์ (2539 : ง) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดลพบุรีโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผลตามสมมติฐาน 6 “ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก และมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสูง จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย และมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำ ” ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก และมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำ มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีกว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก และมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปร พบว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานของครูในกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน พบว่า ตัวแปรทางจิตที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกคือ ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครูในระดับสูง โดยพบว่า ครูที่เป็นเพศหญิงมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูชายที่มีวุฒิการศึกษาสูงเป็นกลุ่มที่มีลักษณะทางจิตด้านทัศนคติต่อการทำงานต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวทำนายประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ คือ ทัศนคติต่อสภาพการทำงานและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้ พิมพิใจ ศรีสัตย์พันธ์ (2530 : 74) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาสุ่มมาสถาบันละ 30 คน รวม 540 คน ผลการศึกษพบว่า ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 สถาบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับประถมศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับอุดมศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก ยกเว้นองค์ประกอบด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับประถมศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ จากงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีมูล (2519 : 37) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานพบว่าบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานสูงและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและนอกจากนี้ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 65) ได้ศึกษาความสำเร็จของการทำงานพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ คือการที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมาก จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา จรจิตร (2532 : 119) ซึ่งให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานและเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายการคงอยู่ของบุคคล นอกจากนั้นการศึกษาค้นคว้าของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 190) พบว่าความสัมพันธ์ของครูประถมศึกษาไม่ค่อยราบรื่น สัมพันธภาพของครูและเพื่อนร่วมงานไม่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและหน่วยงาน เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานควรที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานฉันท์พี่น้อง มีความรัก

โคร์กลมเกลียว คอยช่วยกระตุ้น การปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จ

อภิปรายผลตามสมมติฐาน 7 “ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงและมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมาก จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนต่ำ และมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานน้อย ” ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูง มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีกว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานต่ำ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปร พบว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป จินเ่ง (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนคร จำนวน 230 คน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง จำนวน 443 คน พบว่าผลการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และครูที่มีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมาก จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย หิรัญโต (2521 : 162) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเอาใจใส่ ดูแลจัดสภาพการทำงานต่างๆให้เป็นที่พอใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือ จัดสถานที่ทำงานให้ถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จัดเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน ย่อมทำให้เกิดสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รัชณี สุวรรณวิจิตร (2540 : 17) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีผลกระทบโดยตรงต่อครูทั้งการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน

อภิปรายผลตามสมมติฐาน 8 “ปัจจัยทางชีวสังคม (ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้) บรรยากาศในการทำงาน (ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา) และลักษณะทางจิต สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ ” ผลการวิจัย

พบว่า กลุ่มตัวทำนาย 5 ตัว ที่มีนัยสำคัญในการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของครู ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สุขภาพจิต และรายได้ ตามลำดับ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นตัวอธิบายแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .694$) และมีอำนาจในการอธิบายร้อยละ 48.1 บรรยากาศในการทำงานเป็นตัวอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูสูงเป็นลำดับที่ 2 สามารถร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน อธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 50.7 ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นตัวอธิบายที่มีอิทธิพลในการอธิบายสูงเป็นลำดับที่ 3 ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกับอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 52.0 สุขภาพจิตเป็นตัวอธิบายลำดับที่ 4 ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต ร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 52.9 ส่วนรายได้ เป็นตัวอธิบายลำดับที่ 5 ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต และสุขภาพจิต ร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 53.4 ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวอธิบายทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ร้อยละ 53.4

ทั้งนี้เห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายสูงที่สุด ซึ่งเหตุผลสำคัญอาจเนื่องมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูได้แสดงความสามารถของตนเองในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป จินรี (2539) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง จำนวน 443 คน พบว่าผลการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และพบว่าตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลตามผลการวิจัยนอกเหนือจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน อาทิ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สุขภาพจิต และรายได้ เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544) พบว่า บรรยากาศในการทำงานสามารถพยากรณ์วิธีเผชิญปัญหาของครูได้ เช่นเดียวกับ วงเดือน จงไพบุลย์ (2543) พบว่าข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนด้านบรรยากาศในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และจากการศึกษาของพัชรี พุ่มพวง (2539) พบว่าการทำงานจะมีประสิทธิภาพเมื่อพยาบาลมีสุขภาพจิตดีสามารถปฏิบัติงานพยาบาลได้ดียิ่งขึ้นและสามารถเผชิญกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

1. จากการทำวิจัยทำให้ทราบว่าครูที่มีลักษณะทางจิต ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตสูง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูง และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ดังนั้นสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จึงควรจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างให้ครูมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูง ลักษณะมุ่งอนาคตสูง และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาก

2. จากการวิจัยทำให้ทราบว่าบรรยากาศในการทำงานของครูประถมศึกษา ได้แก่ ความพร้อมของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับความสะดวกในการทำงานโดยมีการจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีครบถ้วน เหมาะสมกับวิชามีความทันสมัยและพร้อมที่จะใช้งานได้ เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไปนี้ได้มาจากผลการวิจัย และเพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มเติมขึ้นสำหรับส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูให้สูงขึ้นต่อไป สามารถเสนอแนะได้ดังนี้

1. จากการวิจัยทำให้ทราบว่าในกลุ่มครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงจะมีลักษณะทางจิต ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู สูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาว่าลักษณะทางจิตมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างไร และเพื่อศึกษาดูว่าลักษณะทางจิตเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจริงหรือไม่ ตลอดจนศึกษาเพื่อหาแนวทางพัฒนาลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูต่อไป

2. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบผลการวิจัยเบื้องต้นว่าปัจจัยบรรยากาศในการทำงานและลักษณะทางจิตใดบ้างมีความสัมพันธ์และมีอำนาจในการอธิบายการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ทราบรายละเอียดอย่างลึกซึ้งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาให้ลึกลงไปถึงรายละเอียด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและละเอียดลึกซึ้งนอกจากนี้ควรใช้วิธีการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานหลายรูปแบบด้วย เช่น การให้ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน เป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครูด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ธิโสภา. (3532 ,สิงหาคม) “ ตัวบ่งชี้คุณภาพครูในทัศนะของบัณฑิตผู้ใช้ครู ” ในวารสารครูปริทัศน์
- กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. (2527) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนวจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กองวิชาการ (2541). การเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. กองวิชาการ (2543) รายงานสถิติประจำปีการศึกษา 2544. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- . (2543). วิสัยทัศน์ทางการศึกษา, กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- คำนึ่ง นกแก้ว. (2523). ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา สุวรรณทัต และคนอื่นๆ. (2535) ความสำคัญของข้าราชการไทยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและ วัฒนธรรม รายงานการวิจัย ฉบับที่ 27 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จรรยา เดชกุญชร.(2542).คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลางกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรีรัตน์ สาครินทร์. “ คุณภาพของครูอยู่ที่ไหน” วารสารศึกษาศาสตร์. 2 (4): 32-36 (2528 ,ตุลาคม – 2529 , มกราคม) .
- จินตนา บิลมาศและคนอื่นๆ.(2529). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน รายงานการวิจัยของสถาบันข้าราชการพลเรือน กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- เฉลิมศักดิ์ รวยอารีย์.(2523). การศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติกับความสามารถในการทำงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.
- ชลิต พูลศิลป์.(2527). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานีนอนาภัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(สุขศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). *การวัดทัศนคติเพื่อทำนายพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- _____. (2528,กุมภาพันธ์). “ การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ :หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ, ” *วารสารข้าราชการ*. 20(2) : 21-32 .
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม.(2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน.(2541 , มกราคม). “ รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัย สาเหตุของพฤติกรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .”*วารสารทันตภิบาล*. 10 (2) : 105-108
- ดิลก บุญเรืองรอด.(2526). *ปรัชญาการฝึกหัดครูไทย : การจัดการฝึกหัดครูเพื่อให้ได้ครูที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองนวล ภูประเสริฐ.(2538). *การศึกษาทางเจตคติของบุคลากรทางการประถมศึกษาที่มีต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และต้องการเรีกร้อง .*ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์.(2528). *อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงาน โภชนาการของสถานีอนามัย ในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- นพเกตุ สุขสมเพียร.(2540). *ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และพฤติกรรมการทำงานของกำนัน- ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- บัญญัติ แก้วเกตุทอง. (2533). *ผู้นำการบริหาร*. กรุงเทพฯ : เรือนแก้ว .
- บุญรับ ศักดิ์มณี.(2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด(พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข.(2538) .*การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประดับ ชันทองทิพย์.(2536). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

- ประทีป จินนี่.(2539). รายงานการวิจัยผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตน
ที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถม
ศึกษาในจังหวัด เชียงราย. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา เศรษฐจิตร.(2524 ,มกราคม). “คุณภาพ คุณธรรมและความรู้,” *ครูปริทัศน์*. 6 (1) : 58-62 .
- ปลายมาศ ขุนภักดี. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรม โรง
พยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป.วิทยานิพนธ์ ส.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล . ถ่ายเอกสาร.
- เปล่งศรี อิงคินันท์.(2526). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของครูมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์
อ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.
- ผอบเชียว วงศ์ภักดี.(2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคาร
พาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2528,มกราคม). “ทิศทางการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่ง
ชาติฉบับที่6 ” ใน เอกสารรายงานรายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครู ครั้งที่ 4
15-26 ; 11-12
- พนิดา สิ้นสุวรรณ.(2527). การเปรียบเทียบลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่
3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในวิชาสังคมศึกษาเรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อมด้วยการ
สอนโดยใช้เทคนิคการพยากรณ์ กับการสอนแบบบรรยาย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .ถ่ายเอกสาร
- พรทิพย์ อุโนโกมล.(2532). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่าย
สุขภาพและป้องกันโรคโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ ประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์ใจ ศรีสัตยพันธ์.(2530). ทศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากร
ฝ่ายวิชา การ ในสถาบัน การศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.(จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ.(2533). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถม
ศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.

- ฝน แสงสิงแก้ว.(2519).สุขภาพจิตศึกษา. กรุงเทพฯ : กองสุขภาพจิต .
- ภรณ์ มนูญพร.(2535). ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพของครูอาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .ถ่ายเอกสาร
- รวลีย์ อักษรวงศ์.(2545). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา ปรินญาณิพนธ์ วท.ด (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชณี สุวรรณวิจิตร.(2540). สภาพแวดล้อมและสถานที่เรียนพลศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา ประเสริฐสม. (2526). การสร้างจิตลักษณะส่งเสริมอนามัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศและ อังคณา สายยศ. (2528). หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ลลิตา สุนทรวิภาต.(2532). ลักษณะหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วงเดือน จงไฟบุลย์.(2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราเทพ สวัสดิ์ และคนอื่น ๆ.(2529). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน .
- วิจิตร วรุดบางกูร. (2535). ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย เอียดบัว.(2534). ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- วิมล ศรประสิทธิ์ .(2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.

- วิรัตน์ ไวยกุล.(2524). ปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). “การรับรู้ความสามารถของตน” ในสารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 5 ธันวาคม 2542. หน้า 175-180. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระชาติ แก้วไสย. (2519). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระพล สุวรรณนันต์ .(2527). การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา, ศรีสมร พุ่มสะอาด. (2530). การศึกษาคุณภาพของประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทิวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ. (2526). ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครูตามแนวทางการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่าย.เอกสาร.
- สมจิตร สุคนธ์สวัสดิ์.(2520). กรุงเทพมหานครกับการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- สมพงษ์ เกษมสิน.(2519).การบริหาร.พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภามิต.(2524).การปรับปรุงพฤติกรรม.กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สะอาด แสงรัตน์.(2520). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.

- सानนท์ ฉายศรีศิริ. (2522). องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
คณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม. ปรินูญานินพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล.(ม.ป.ป). ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : พัทธ
อักษร.
- สุจิตรา จรจิตร.(2532). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย
ส่วนภูมิภาค ปรินูญานินพนธ์ กศ.ด.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- สุภรณ์ ศรีพหล.(2519). ปัจจัยให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ ณ หนองคาย.(2529). “ รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งของครูมัธยมศึกษา
ในจังหวัดหนองคาย,” หนองคาย ;ชมรมครูมัธยมศึกษา หมวตวิชาสังคมศึกษาจังหวัด
หนองคาย. หนองคาย : ม.ป.ท..
- สุศักดิ์ หลาบมาลา.(2523). จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
ถ่ายเอกสาร.
- สุศักดิ์ อัครอารีสุข.(2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และวิธีเผชิญปัญหา
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ เดียววิเศษ.(2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์,
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- อ้อมเดือน สดมณี .(2530). ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประ
สิทธิภาพของครู. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- อารี สรรค์วานิช. (2521). การศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม.(2532). พฤติกรรมในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : เอกสารการศึกษารัฐประ
ศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- อุบล ภัตตะ.(2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปรินญา
นิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540) *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ :
เอส ดี เพรส.
- อุทัย หิรัญโต.(2520).*สังคมวิจารณ์*. กรุงเทพฯ :โอเดียนสโตร์.
- อุโฆษ ปันสุวรรณ.(2523). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและสุขภาพจิต ของครู
อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
ถ่ายเอกสาร.
- Bandura, Albert.(1986). *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive
Theory*. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice-Hall.
- _____ . (1995). *Self-efficacy in Changing Societies*. UK : Cambridge University
- _____ . (1997). *Self-efficacy : The Exercise of control*. New York : W.H.
Freeman and company.
- Fiedler, Fred E., Martin M. Chomers and Linda Morham.(1976) *Impoving
Leadership Effectiveness : the Leader Match Concept*. New York : Jonh
Wiley and Sons.
- Freedman, J.L. and others.(1970). *Social Phychology*.. 4th ed. New Jersey : Prentice-
Hall.
- Good. C.V.(1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw - Hill company,
Hazi.
- F. Watson (1976 , April). " Positive Teacher Morale : The Principle's
Responsiibility , " *NASSP Bulletin*. 60 : 4-7 .
- Kendler , Haward H. (1974). *Basic Phychology*. California : W.A. Benjamin
- Pfiffner, John M. and mashall Fels.(1964). " The Supervisor of Personal ,"
Human Relations in the Management of Men. New York : Prentice-Hall.
- Waldman, David A. and Avalio, Bruce J.(1980). " a meta – analysis of age
differences in Job performance," *Journal of Applied Phychology*.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะ เก็บเป็นความลับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ขอความกรุณาตอบตรงตามความเป็นจริงโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 - 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() 51 - 60 ปี

3 ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4 อายุราชการ

() 1 - 9 ปี

() 10 - 17 ปี

() 18 ปี ขึ้นไป

5 รายได้

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,001 - 20,000 บาท

() ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

8. ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมสร้างนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานแก่นักเรียน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

9. ข้าพเจ้าจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

10. ข้าพเจ้าให้นักเรียนได้เรียนตามความสนใจ ความถนัด โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้

หลายรูปแบบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

11. ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองของความแตกต่างระหว่างบุคคล

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

12. ข้าพเจ้าใช้แผนการสอนที่เน้นกิจกรรมมีส่วนร่วมในให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

13. ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะกระบวนการตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

14. ข้าพเจ้าปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

15. ข้าพเจ้าพัฒนาแผนการสอนโดยให้นักเรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

16. ข้าพเจ้าไม่ค่อยได้ใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

17. ข้าพเจ้าใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

18. ข้าพเจ้าไม่เคยผลิตสื่อการสอนใหม่ๆขึ้นมาใช้เลย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

19. ข้าพเจ้าผลิตเอกสาร ใบงาน ประกอบการเรียนการสอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 6 จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร

20. ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้และความพร้อมของนักเรียน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

21. ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้ด้วยตนเอง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

22. ข้าพเจ้าให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

23. ข้าพเจ้านำข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนมาวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

24. ข้าพเจ้ารายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
25. ข้าพเจ้ารายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

26. เมื่อนักเรียนมีปัญหา มักมาขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้า
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
27. ข้าพเจ้าระมัดระวังกิริยาอยู่เสมอ
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
28. ข้าพเจ้าเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่นักเรียนในทุกเรื่อง
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

29. ข้าพเจ้าอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัด
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
30. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
31. ข้าพเจ้ายินดีปรับปรุงการปฏิบัติงานตามข้อวิจารณ์ที่มีเหตุผลของผู้อื่น
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |

32. ข้าพเจ้าให้เกียรติ ยกย่อง และชื่นชมความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

33. ข้าพเจ้าเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆของชุมชน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

34. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

35. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของชุมชนด้วยความเต็มใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

36. ข้าพเจ้าแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์เพื่อนำมาใช้ใน

การเรียนการสอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

37. ข้าพเจ้าวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

38. ข้าพเจ้าไม่สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนในทุกสถานการณ์

39. ข้าพเจ้าให้นักเรียนได้เรียนตามความถนัด โดยใช้กิจกรรมหลายรูปแบบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

40. ข้าพเจ้าได้นำประสบการณ์หลายๆวิชามาสอนให้สัมพันธ์กัน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

41. ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ศึกษานอกสถานที่

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

42. ข้าพเจ้าใช้ท้องถิ่นและรอบบริเวณโรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

43. ข้าพเจ้าให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสังคมและชุมชน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน

1. ภายในห้องพักครูเย็นสบาย มีอากาศถ่ายเท

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

2. อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการของโรงเรียนมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

3. โรงเรียนตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ปราศจากเสียงรบกวน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

4. สภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับวิชาที่สอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

5. อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพใช้งานได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

6. สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ล้าสมัยขาดคุณภาพ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

7. สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ใช้มีความเหมาะสมกับวิชาที่สอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

8. เพื่อนร่วมงานพลอบโยนเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

9. ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

10. เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
11. ข้าพเจ้าไม่เคยได้รับการยกย่องชมเชยการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
12. กิจกรรมที่ข้าพเจ้าจัดขึ้นมักได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
13. ผู้บังคับบัญชาทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
14. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และคอยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้า
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
15. ข้าพเจ้าปรึกษาผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดสุขภาพจิต

1. ข้าพเจ้าจะอารมณ์เสียมากเมื่อต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

2. ข้าพเจ้ารู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน เมื่อมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

3. ข้าพเจ้าจะรู้สึกรำคาญมากเมื่อที่ทำงานมีความคับแคบและไม่สะอาด

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

4. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมากเมื่อมีคนในที่ทำงานของข้าพเจ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

5. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลมาก เมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับความล้มเหลว
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
- ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า
- | | | | |
|---------|----------|----------|------------|
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
| เสมอ | เกิดบ่อย | เกิดน้อย | ไม่เกิดเลย |
6. ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดมาก ถ้าสถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
- ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า
- | | | | |
|---------|----------|----------|------------|
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
| เสมอ | เกิดบ่อย | เกิดน้อย | ไม่เกิดเลย |
7. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดมากที่ได้รับเงินเดือนน้อย
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
- ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า
- | | | | |
|---------|----------|----------|------------|
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
| เสมอ | เกิดบ่อย | เกิดน้อย | ไม่เกิดเลย |
8. ข้าพเจ้าจะกั๊กใจมากเมื่อเพื่อนครูในโรงเรียนของข้าพเจ้าทำงานร่วมกันไม่ได้
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
- ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า
- | | | | |
|---------|----------|----------|------------|
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
| เสมอ | เกิดบ่อย | เกิดน้อย | ไม่เกิดเลย |

9. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลุ่มใจมาก เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

10. ข้าพเจ้าจะหมกมุ่นใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

11. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลุ่มใจมากเมื่อเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่ได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

12. เมื่อข้าพเจ้ามีงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ ข้าพเจ้าจะรู้สึกหนักใจมาก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

13. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลมากเสมอ เมื่อต้องทำงานที่ตัวเองไม่ถนัด

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

14. เมื่อข้าพเจ้าจะต้องถูกประเมินผลการทำงาน ข้าพเจ้าจะรู้สึกลำบากใจมาก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

15. ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดมากเมื่อมีงานล้นมือ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

[.....]	[.....]	[.....]	[.....]
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

1. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารด้านการศึกษาอยู่เสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

2. ข้าพเจ้าสนใจที่เข้ารับการอบรมเพื่อรับความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับการทำงานเสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

3. ข้าพเจ้ามักใช้เวลาว่างอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

4. ข้าพเจ้ามักจะหยิบยกปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมาร่วมอภิปรายกับเพื่อนร่วมงานเสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

5. ข้าพเจ้าไม่เคยคิดถึงเรื่องงานในวันหยุดเลย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

6. ข้าพเจ้าไม่เคยวางแผนเป้าหมายในการทำงานเอาไว้เลย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

7. ข้าพเจ้ามักจะเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้พร้อมอยู่ตลอดเวลา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

8. ข้าพเจ้าเตรียมการสอนตามแผนการสอนที่เตรียมไว้อยู่เสมอ
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
9. ข้าพเจ้ามักปรึกษาผู้รู้เกี่ยวกับการทำงาน
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
10. ข้าพเจ้ามักจะสังเกตและจดบันทึกสิ่งๆที่พบเห็นซึ่งจะเป็นประโยชน์กับการทำงานเสมอ
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
11. ข้าพเจ้ามักจะมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเสมอ
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
12. ข้าพเจ้าจะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเท่านั้น
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
13. ข้าพเจ้าไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่เลย
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
14. ข้าพเจ้าพยายามเรียนรู้งานในหน้าที่เสมอ
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
15. ข้าพเจ้ามักจะทำงานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
16. ข้าพเจ้าได้ทุ่มเทความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |

8. การกระทำตนเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์เป็นเรื่องยากเกินกว่าครูในยุคปัจจุบันจะปฏิบัติได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

9. เนื่องจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ถ้ามี โอกาสหารายได้พิเศษข้าพเจ้าต้องทำ แม้จะกินเวลาราชการไปบ้าง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

10. ข้าพเจ้าเห็นว่าเมื่อครูพบนักเรียนที่ประพฤติผิดไม่ว่าในสถานที่ใดก็ตาม ควรหาโอกาสตักเตือนแก้ไขทันที

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

11. ถ้าข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถมากกว่านี้ ข้าพเจ้าคงจะไม่มาเป็นครู

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

12. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

13. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอยที่จะทำหน้าที่ครูให้ครบถ้วน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

14. อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าจะได้รับความนิยมนักจากรุ่นหลังมาก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

15. เมื่อเป็นครูนานขึ้น ข้าพเจ้าจึงทราบว่าข้าพเจ้าเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

ตอนที่ 7 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

1. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถสอนได้ตรงตามจุดประสงค์

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

2. ข้าพเจ้าสามารถจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การแก้ปัญหาาร่วมกันได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

3. ข้าพเจ้าสามารถใช้คำพูด คำถามกระตุ้นให้นักเรียนตอบหรือแสดงความคิดเห็นได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

4. ข้าพเจ้าสามารถสอดแทรกประสบการณ์ ทักษะ เทคนิคต่างๆ ในขณะทำการสอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

5. ข้าพเจ้าสามารถให้ความช่วยเหลือและปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

6. ข้าพเจ้าไม่สามารถวางแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อชุมชนได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

7. ข้าพเจ้าไม่สามารถหาสื่อการสอนที่หาได้ในท้องถิ่นมาประกอบการสอนได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]	[.....]

8. ข้าพเจ้าสามารถใช้สื่อการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนได้
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
9. ข้าพเจ้าสามารถสอนให้นักเรียนทำโครงการโดยใช้ความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
10. ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้หรือข้อมูลจากหนังสือพิมพ์รายวันมาเป็นเนื้อหาประกอบในการสอนได้
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
11. ข้าพเจ้าไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสังคมได้
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
12. ในขณะที่ทำการสอนข้าพเจ้าสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสอย่างมีความสุข
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
13. ข้าพเจ้าสามารถกล่าวชมเชยหรือให้รางวัลแก่นักเรียนที่เป็นตัวอย่างที่ดี
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
14. ข้าพเจ้าสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |
15. ข้าพเจ้าไม่สามารถให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา
- | | | | | | |
|------------|---------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] | [.....] |

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อที่	ค่าอาร์ (r)	ข้อที่	ค่าอาร์ (r)
1	.54	23	.53
2	.53	24	.42
3	.63	25	.60
4	.68	26	.41
5	.52	27	.48
6	.52	28	.46
7	.56	29	.40
8	.40	30	.42
9	.61	31	.47
10	.56	32	.41
11	.59	33	.56
12	.72	34	.62
13	.69	35	.46
14	.45	36	.71
15	.44	37	.65
16	.46	38	.62
17	.55	39	.72
18	.55	40	.58
19	.62	41	.59
20	.56	42	.33
21	.60	43	.52
22	.60		

ค่าความเชื่อมั่น = .94

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอาร์ (r)
1	.57
2	.72
3	.68
4	.65
5	.44
6	.43
7	.54
8	.52
9	.60
10	.63
11	.61
12	.62
13	.60
14	.39
15	.60

ค่าความเชื่อมั่น = .89

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดสุขภาพจิต

ข้อที่	ค่าอาร์ (r)
1.	.53
2	.71
3	.57
4	.54
5	.43
6	.42
7	.54
8	.51
9	.58
10	.62
11	.50
12	.51
13	.59
14	.37
15	.59

ค่าความเชื่อมั่น = .75

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต

ข้อที่	ค่าอาร์ (r)
1	.45
2	.53
3	.58
4	.62
5	.35
6	.63
7	.49
8	.58
9	.46
10	.38
11	.60
12	.45
13	.58
14	.61
15	.50
16	.69

ค่าความเชื่อมั่น = .87

ตาราง 16 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

ข้อที่	ค่าอาร์ (r)
1	.29
2	.39
3	.36
4	.43
5	.68
6	.34
7	.79
8	.68
9	.42
10	.26
11	.72
12	.50
13	.66
14	.37
15	.69

ค่าความเชื่อมั่น = .85

ตาราง 17 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอาร์ (r)
1	.43
2	.43
3	.52
4	.72
5	.58
6	.51
7	.47
8	.54
9	.42
10	.46
11	.44
12	.45
13	.46
14	.51
15	.63

ค่าความเชื่อมั่น = .85

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อโรงเรียน	สำนักงานเขต
1. วัดท่าพระ	บางกอกใหญ่
2. วัดกก	บางขุนเทียน
3. บางแคเหนือ	บางแค
4. วัดสารอด	ราษฎร์บูรณะ
5. วัดสุวรรณาราม	บางกอกน้อย
6. วัดเศวตฉัตร	คลองสาน
7. คลองทวีวัฒนา	ทวีวัฒนา
8. วัดเปาโรหิต	บางพลัด
9. วัดมัชฌันติการาม	บางซื่อ
10. วัดทุ่งครุ	ทุ่งครุ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวรัชนิกร ประสาร
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 29 เดือนเมษายน พุทธศักราช 2519
สถานที่เกิด	อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 116/13 ซอยเจริญสนิทวงศ์ 12 แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 10600
ตำแหน่ง	อาจารย์ 1 ระดับ 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดติดวด สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีศึกษาร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย
พ.ศ. 2537	ครุศาสตรบัณฑิต เอกเคมี สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2543	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ